

Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước – Thực trạng và khuyến nghị

Phạm Ngọc Thành*, Lê Quân**

Ngày nhận: 17/6/2014

Ngày nhận bản sửa: 20/8/2014

Ngày duyệt đăng: 22/8/2014

Tóm tắt

Bài viết chỉ rõ trong thời gian gần đây doanh nghiệp ngoài nhà nước phát triển mạnh về số lượng, cùng với đó tranh chấp lao động cũng diễn ra ngày càng gia tăng về số lượng, mang tính tự phát nhưng lại có bài bản và nội dung tranh chấp lao động ngày càng phức tạp, chuyển từ tranh chấp về các quyền sang tranh chấp về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Nguyên nhân của những tranh chấp đó là do năng lực, nhận thức cũng như việc thực hiện vai trò trách nhiệm của các bên cùng đại diện của họ trong quan hệ lao động. Trên cơ sở đó tác giả đã khuyến nghị 5 vấn đề đó là: Nâng cao nhận thức của các chủ thể; Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, đặc biệt là quyền của các bên; Tăng cường các hoạt động Quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp; Tăng cường công tác kiểm tra giám sát; Hoàn thiện cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

Từ khoá: Quan hệ lao động; tranh chấp lao động; Doanh nghiệp ngoài nhà nước.

1. Đặt vấn đề

Quan hệ lao động là quan hệ giữa con người với con người trong lao động. Quan hệ đó bắt đầu xuất hiện khi hai bên ký kết hợp đồng lao động. Nội dung chủ yếu của quan hệ lao động là quan hệ về quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia quan hệ lao động. Ở mỗi nước, quyền và nghĩa vụ đó được thể chế hóa bằng các văn bản và quy phạm pháp luật mà tập trung nhất đó là Bộ luật Lao động. Quan hệ lao động đó là quan hệ lao động cấp doanh nghiệp. Như vậy, quan hệ lao động cấp doanh nghiệp là hệ thống tương tác giữa người sử dụng lao động và người lao động (hoặc tổ chức đại diện cho họ) trong doanh nghiệp xảy ra trong quá trình hai bên hợp tác làm việc để đạt được lợi ích cá nhân người sử dụng lao động, người lao động và mục tiêu chung của doanh nghiệp. Quan hệ đó chịu sự điều chỉnh về mặt pháp lý của Nhà nước. Do đó, thực chất của quan hệ lao

động không phải chỉ ở những ràng buộc có tính chất pháp lý đó mà còn là thái độ ứng xử của các bên đối với quyền và nghĩa vụ với tư cách là chủ thể của quan hệ lao động.

Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động diễn ra ở tất cả mọi nơi có thị trường lao động xuất hiện và hoạt động, tuy nhiên tùy theo mức độ chín muồi của thị trường mà mức độ quan hệ lao động cũng phát triển khác nhau. Khu vực kinh tế nhà nước với vai trò là kinh tế chủ đạo, ranh giới giữa quyền và nghĩa vụ chưa được rạch ròi, bởi bị che khuất bởi những quy định, những ưu tiên khi mà lỗ được bù, lãi được nộp và cả hai bên đều trực tiếp hay gián tiếp đều là người chủ. Trong khu vực kinh tế tư nhân (ngoài nhà nước) và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, quan hệ đó trở nên rõ ràng và quyết liệt hơn vì bị chi phối bởi quy luật tối đa hóa lợi ích, các bên phải đấu tranh để bảo vệ lợi ích của mình.

Chính vì lẽ đó, việc hoàn thiện quan hệ lao động ở khu vực này càng trở nên cần thiết và cấp bách.

Trong những năm qua, thành phần kinh tế ngoài nhà nước đã và đang phát triển không ngừng. Tính đến 31/12/2011, cả nước có 341,6 nghìn doanh nghiệp thực tế còn hoạt động, trong đó có 312,63 nghìn doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong số này, có 3230 doanh nghiệp nhà nước, chỉ chiếm có 1,15%, giảm 12,7% so với năm 2006 và 8.800 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chiếm 2,8%, tăng gần gấp 2 lần so với năm 2006. Doanh nghiệp ngoài nhà nước có số lượng lớn nhất: 300.600 doanh nghiệp, chiếm 96,2%, tăng gấp 2,56 lần so với năm 2006. Cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Khu vực này cũng là nơi thu hút nhiều lao động nhất với gần 6,7 triệu lao động, đã trở thành lực lượng quan trọng trong phát triển kinh tế của đất nước và đặt ra nhiều vấn đề về quan hệ lao động (Ban chỉ đạo tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp trung ương, 2013).

2. Thực trạng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

2.1. Tranh chấp lao động ngày càng tăng về số lượng

Như trên đã nói, quan hệ lao động là quan hệ về quyền và lợi ích giữa các bên tham gia trong quá trình lao động, mỗi khi một bên vi phạm thì lập tức xảy ra sự tranh chấp lao động. Sự tranh chấp lao động được thể hiện do quan hệ của từng cá nhân hoặc giữa tập thể người lao động với người chủ (người sử dụng lao động). Một khi tranh chấp lao động xảy ra không được giải quyết kịp thời, thỏa

đáng thì dẫn đến sự đấu tranh của người lao động mà hình thức cao nhất là đình công.

Số liệu trong bảng 1 cho thấy số lượng các cuộc đình công trong 15 năm (1995-2010) tăng lên gần 4 lần, trong đó tăng cao nhất là khu vực FDI gần 7 lần, khu vực tư nhân chỉ tăng có 1,5 lần. Số vụ đình công tăng đột biến vào năm 2011 với mức kỷ lục 885 vụ, tăng gấp 2 lần so với 2010. Tuy nhiên, đến năm 2012 giảm còn 365 vụ, do các giải pháp của Chính phủ và các tổ chức liên quan đã có những tác động mạnh đến các chủ thể và do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế. Nguyên nhân chủ yếu của các tranh chấp này là do người lao động chưa thỏa mãn về môi trường lao động và chế độ đãi ngộ. Tranh chấp lao động xảy ra chủ yếu ở các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp chế biến, sử dụng nhiều lao động, với tay nghề đơn giản: may mặc khoảng 50%, da, giấy 12% (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2014).

2.2. Các cuộc đình công phần lớn là tự phát nhưng lại diễn ra khá bài bản

Theo quy định, đình công xuất hiện khi hai bên có tranh chấp lao động không thỏa mãn khi thương lượng hòa giải không thành và do công đoàn lãnh đạo, song trong thực tế, tính từ 1995 đến 2010 có khoảng 3.075 (trong đó có 2.280 cuộc đình công trong các doanh nghiệp FDI), thì tất cả diễn ra đều không đúng theo quy định của pháp luật mà đều có đặc điểm là: bất ngờ, không báo trước với các cơ quan có thẩm quyền; diễn ra trước khi các tranh chấp lao động được giải quyết; người lãnh đạo đình công là những thủ lĩnh không công khai danh tính nên trong thực tế có một số người được lôi kéo kích

Bảng 1: Tình hình đình công trong các loại hình doanh nghiệp

Năm	Tổng số	Doanh nghiệp Nhà nước		Doanh nghiệp FDI		Doanh nghiệp tư nhân	
		Số vụ	%	Số vụ	%	Số vụ	%
1995	60	11	18,3	28	46,7	21	35
2000	70	15	21,4	38	54,3	17	24,3
2005	152	8	5,3	105	69,1	39	25,7
2010	422	0	0	360	85,3	62	14,7
2011	885	0	0	675	76,3	110	23,7
2012	365	0	0	294	80,6	71	19,4

Nguồn: Viện khoa học Lao động và Xã hội, 2014

động hoặc bố trí từ bên ngoài vào lợi dụng gây bất ổn cho trật tự an ninh xã hội (Nguyễn Huy Hưng, 2010).

Tuy các cuộc đình công là tự phát, song đa số các cuộc đình công diễn ra khá bài bản, chứng tỏ người tổ chức am hiểu và có kinh nghiệm trong việc tổ chức như: có yêu sách rõ ràng và được kết thúc khi toàn bộ hoặc một phần yêu sách được giải quyết mà người tổ chức thấy có thể chấp nhận được.

Về phía người sử dụng lao động, do không được báo trước nên khi tranh chấp lao động bùng phát, họ thường đối phó một cách thụ động, mặt khác do thiệt hại về kinh tế buộc họ phải nhanh chóng chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu của người lao động mà không có sự bàn bạc thương lượng.

2.3. Nội dung tranh chấp lao động ngày càng phức tạp, chuyển từ tranh chấp về các quyền sang tranh chấp về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động

Tranh chấp lao động lúc đầu chủ yếu là các quyền của người lao động như quyền làm việc 8 giờ (khi kéo dài không được quá thời gian theo quy định của pháp luật, quyền hưởng lương thấp nhất không được thấp hơn lương tối thiểu hiện hành; quyền được xí nghiệp đóng Bảo hiểm xã hội theo luật định...). Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trước năm 2000 có khoảng trên 300 cuộc tranh chấp lao động xảy ra, có tới 2/3 liên quan tới các yêu sách về quyền của người lao động (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2008). Do tranh chấp về quyền của người lao động đã quá rõ ràng so với luật định nên các chủ sử dụng lao động thường nhanh chóng giải quyết để đỡ thiệt hại về kinh tế và uy tín của doanh nghiệp. Khi những tranh chấp về quyền được giải quyết thì xuất hiện nhiều những tranh chấp về lợi ích.

Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tỷ lệ các cuộc tranh chấp lao động trong năm 2009 và 2010 thể hiện rất rõ xu hướng chuyển dịch này: có tới 64% (2009) và 71% (2010) có liên quan tới tranh chấp về lợi ích như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng... (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2010). Tranh chấp về lợi ích thường khó lượng hóa và khó kiểm tra, nhưng lại liên quan trực tiếp tới lợi ích của các bên, nên thường diễn ra một cách lâu dài, khó thương lượng nếu hai bên không có những sự hiểu biết lẫn nhau.

Tình hình trên cho thấy tranh chấp lao động trong quan hệ lao động diễn biến phức tạp và có xu hướng

gia tăng cả về số lượng lẫn mức độ căng thẳng, chuyển dần từ sự tranh chấp về quyền đến sự tranh chấp phức tạp hơn đó là sự tranh chấp về lợi ích của các bên tham gia quan hệ lao động. Sở dĩ có tình hình trên là do:

2.3.1. Về phía người lao động

Khả năng nhận thức pháp luật còn hạn chế, bởi đa số người lao động xuất thân từ nông thôn chưa được đào tạo chuyên nghiệp, chưa tạo cho mình tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật còn kém, chưa tuân thủ các qui định của doanh nghiệp nhất là các qui định về vận hành an toàn. Một điều tra gần đây của Tổng liên đoàn lao động cho thấy, trả lời câu hỏi “ai lãnh đạo đình công”, chỉ có 42% trả lời đúng. Với câu hỏi “khi không có công đoàn cơ sở thì ai lãnh đạo đình công”, có tới 32% trả lời “không biết” (Nguyễn Huy Hưng, 2010, Tr. 57). Do nhận thức chưa rõ, nên khả năng thương lượng của người lao động kém, đôi khi đưa ra những yêu sách vượt quá khả năng cho phép hoặc khi cảm thấy bị thua thiệt thì sử dụng ngay các hình thức đấu tranh đình công làm vũ khí đấu tranh với tâm lý “được tất cả mà không mất gì”.

Bên cạnh nhận thức của người lao động về pháp luật lao động, đại diện cho tập thể người lao động là công đoàn thì thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Theo thống kê của Tổng liên đoàn lao động cho đến nay còn khoảng 60% doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa thành lập được công đoàn cơ sở. Trong các doanh nghiệp FDI, cơ quan đại diện tập thể người lao động hoạt động rất yếu, chủ yếu là kiêm nhiệm, thiếu kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm hoạt động công đoàn mà trong đó chủ yếu là chức năng thay mặt người lao động và tập thể người lao động giải quyết tranh chấp lao động với chủ.

Chính vì sự yếu kém trong hoạt động của các tổ chức công đoàn cơ sở, nên cho đến nay các cuộc đình công hầu như là tự phát mà không được tổ chức một cách chặt chẽ theo đúng luật quy định.

2.3.2. Về phía người sử dụng lao động

Phần lớn người sử dụng lao động, đặc biệt là trong các doanh nghiệp FDI, hiểu rất rõ những quy định trong luật lao động và các văn bản khác của Nhà nước, nhưng một mặt họ bị quy luật tối đa hóa lợi ích chi phối, mặt khác muốn lợi dụng các kẽ hở của pháp luật để vi phạm quyền và lợi ích của người lao động. Ngay đối với thủ đô Hà Nội, trung tâm kinh tế chính trị xã hội của cả nước, là nơi gần trung ương, các hiện tượng vi phạm quyền và lợi ích của

người lao động vẫn diễn ra thường xuyên. Có thể nêu ra một số hiện tượng mà xuất phát từ đó xảy ra tranh chấp lao động:

- *Về ký kết hợp đồng lao động*: Hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể, theo khảo sát số lao động được ký kết Hợp đồng lao động chủ yếu ở các doanh nghiệp nhà nước: 87,5%, còn các doanh nghiệp ngoài nhà nước: công ty TNHH 86%; công ty cổ phần 63,5% và doanh nghiệp tư nhân chỉ có 25%, số không được ký thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp nhà nước là 46%; công ty TNHH và công ty cổ phần là 49%, doanh nghiệp FDI là 56% và doanh nghiệp tư nhân là 66% (Hoàng Hà, 2012, Tr. 81).

Việc không được ký kết thỏa ước lao động tập thể là một thiệt thòi vì nó thiếu cơ sở cho sự đồng thuận của người lao động và do đó dễ dẫn đến tranh chấp lao động.

- *Về thời gian làm việc trong các loại hình doanh nghiệp*: Số lao động phải làm thêm giờ chiếm trên dưới 20% tổng số lao động, đặc biệt là trong các doanh nghiệp FDI và tư nhân nguyên do sức ép của chu kỳ sản xuất hoặc đơn giá tiền lương thấp.

Thời gian nghỉ ngơi trong ca sản xuất cũng hạn chế, chỉ có 45% công nhân được nghỉ ăn trong ca, hoặc thời gian nghỉ quá ngắn (7 - 8 phút). Thời gian nghỉ trong năm có 49%- 54% nghỉ phép không được hưởng nguyên lương (Hoàng Hà, 2012).

- *Về bảo hộ lao động*: An toàn vệ sinh lao động của các doanh nghiệp còn thiếu, chưa giám sát chặt chẽ việc chấp hành của người lao động nên dẫn đến tai nạn lao động: Trong năm 2012 đã xảy ra 6.777 vụ tai nạn lao động làm 606 người chết và 1.470 người bị thương nặng (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2014).

- *Về bảo hiểm xã hội*: Mức độ tuân thủ luật Bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là tương đối cao. Năm 2012, có 91,2% lao động thuộc diện bắt buộc tham gia bảo hiểm xã hội, con số này ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài ước tính 86,7%. Mức độ tuân thủ của doanh nghiệp ngoài nhà nước vẫn hạn chế, chỉ 63,2% lao động tham gia Bảo hiểm xã hội. Đặc biệt năm 2012, tình trạng nợ, trốn đóng bảo hiểm xã hội xảy ra ở nhiều doanh nghiệp. Việc không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là vi phạm luật lao động, thiệt hại lợi ích của người lao động (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2014).

- *Về tiền lương thu nhập*: Tiền lương bình quân trong quý 4 năm 2013 là 4,11 triệu đồng, tăng so với quý 3 (4,06 triệu đồng) nhưng giảm nhẹ cùng kỳ năm 2012 do tác động của đình trệ kinh tế. Tiền lương khu vực cá thể là 2,94 triệu đồng, thấp hơn khu vực nhà nước 2,08 triệu đồng, khu vực FDI 1,69 triệu đồng, khu vực tư nhân là 1,54 triệu đồng. Với mức thu nhập như vậy, người lao động phải hết sức tiết kiệm mới có thể trang trải đủ cho cuộc sống và đó cũng là nguyên nhân cơ bản dẫn đến các tranh chấp giữa các chủ thể trong quan hệ lao động (Bộ Lao động –Thương binh và Xã hội, 2014).

Bên cạnh các cá nhân chủ sử dụng lao động, VCCI là đại diện cho tập thể người sử dụng lao động nằm trong Ban quan hệ lao động, có đại diện ở các tỉnh. Trong mối quan hệ với tranh chấp lao động giữa các bên, VCCI ủy quyền cho các Hội doanh nghiệp trực tiếp giải quyết cùng với Sở Lao động- Thương binh và Xã hội và Liên đoàn lao động các tỉnh. Tuy nhiên, trong những năm qua, trong các đợt xảy ra tranh chấp lao động, Hiệp hội doanh

Bảng 2: Thời gian làm việc của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp

Đơn vị tính: %

Doanh nghiệp	Doanh nghiệp Nhà nước	Công ty cổ phần	Công ty TNHH	Doanh nghiệp FDI	Doanh nghiệp tư nhân
8 giờ	85,2	80,1	79,5	72,6	75,3
9 giờ	12,1	12,5	13,7	20,2	17,4
Từ 10 giờ trở lên	2,7	5,1	4,2	4,3	5,3
Khác	-	2,3	2,6	2,9	2,0

Nguồn: Hoàng Hà, 2012.

ng nghiệp mới chỉ tập trung vào việc tư vấn cho các doanh nghiệp về các vấn đề như xúc tiến thương mại và đầu tư, liên kết kinh tế... Bởi vậy, việc phát huy vai trò của đại diện giới chủ trong quan hệ lao động chưa rõ ràng.

2.3.3. Về phía Nhà nước

Trong những năm qua, Nhà nước đã có nhiều chính sách hướng vào việc xây dựng một quan hệ lao động lành mạnh giữa các chủ thể trong quan hệ lao động: Bộ luật lao động đã được sửa đổi và hoàn thiện cho phù hợp với thực tế (năm 2002, 2006, 2007, 2012). Chính phủ đã ban hành khoảng 90 nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; Thủ tướng Chính phủ ban hành khoảng 25 quyết định; các bộ ban hành khoảng 200 thông tư liên tịch, thông tư, quyết định của bộ trưởng quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động...

Bên cạnh đó, để xây dựng và củng cố quan hệ lao động, Nhà nước đã thành lập các tổ chức như Ban Quan hệ lao động, Tòa án lao động. Quy định chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của các chủ thể tham gia cơ chế ba bên trong việc xây dựng quan hệ lao động, giải quyết các tranh chấp lao động khi xảy ra. Có thể nói, với vai trò quản lý, Nhà nước đã xây dựng một hệ thống pháp lý hoàn chỉnh và thường xuyên được bổ sung, hoàn thiện cho phù hợp với thực tế, làm cơ sở cho việc điều chỉnh hành vi của các bên tham gia quan hệ lao động và thực hiện vai trò giám sát thông qua các công cụ như Ban thanh tra, kiểm tra lao động, các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động.

Xem xét ở Hà Nội, có thể thấy, thông thường có các cuộc kiểm tra, thanh tra của công đoàn, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các đoàn liên ngành trong đó riêng thanh tra Sở Lao động thường chiếm khoảng 50% các cuộc thanh tra. Tuy nhiên, toàn quốc chỉ có 570 thanh tra viên lao động phụ trách hàng trăm ngàn doanh nghiệp, nên không thể đảm bảo tranh tra đầy đủ và kịp thời được. Những vụ việc được phát hiện, mức độ xử lý chưa đủ sức răn đe: đối doanh nghiệp FDI xử phạt hành chính là 37%, 45% nhắc nhở và 18% không kết luận gì, còn các doanh nghiệp tư nhân khoảng 50% nhắc nhở hoặc không có kết luận gì (Nguyễn Huy Hưng, 2010).

Nhìn chung trong những năm qua, cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường và thị trường lao động, tranh chấp lao động giữa các bên tham gia quan hệ lao động ngày càng tăng về quy mô và sâu sắc về mức độ căng thẳng, đặc biệt là trong các

doanh nghiệp ngoài nhà nước. Mặc dù Nhà nước ta đã xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật về lao động và áp dụng vào thực tiễn song do nhiều nguyên nhân, nguy cơ tiềm ẩn những tranh chấp đó vẫn còn nhiều. Để tránh những bất phát xảy ra dẫn đến những thiệt hại không mong muốn phải xây dựng một quan hệ lao động hoàn thiện hơn.

3. Một số khuyến nghị về hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Trong giai đoạn tới, Việt Nam sẽ gấp rút hoàn thành 3 xu hướng của nền kinh tế, đó là xây dựng thành công nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; hoàn thành sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa, đưa nước ta trở thành nước có nền công nghiệp hiện đại chuẩn bị bước vào xây dựng nền kinh tế trí thức; ngày càng hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới. Trong quá trình đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước ngày càng đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội. Do đó, cần tập trung xây dựng mối quan hệ lao động mới hài hòa, ổn định và tiến bộ giữa các chủ thể tham gia theo chủ trương của Đảng (Ban Bí thư, 2008). Để làm được việc đó, nhóm nghiên cứu cho rằng cần tập trung vào:

3.1. Nâng cao nhận thức của các chủ thể về mục tiêu, nội dung, ý nghĩa của quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

Quan hệ lao động chỉ có thể xuất hiện khi có hai chủ thể là người sử dụng lao động và người lao động. Hai chủ thể khác nhau không chỉ bởi vị thế trong quá trình sản xuất mà còn khác nhau về trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, sự hiểu biết và kinh nghiệm trong thái độ hành vi ứng xử,... Bên cạnh sự khác nhau đó, giữa họ luôn tồn tại một mối quan hệ biện chứng.

Người sử dụng lao động là người có trình độ chuyên môn cao, nắm giữ tư liệu sản xuất, vốn, các điều kiện sản xuất và thu được lợi nhuận. Người sử dụng lao động luôn luôn hiểu rằng để có lợi nhuận ngày càng nhiều tất phải dựa vào đội ngũ lao động có trình độ tay nghề cao và tâm huyết với doanh nghiệp. Nếu không có đội ngũ lao động này thì họ không có lợi nhuận nên họ phải thường xuyên chăm lo xây dựng củng cố đội ngũ lao động làm thuê đáp ứng yêu cầu phát triển của doanh nghiệp.

Người lao động là người làm thuê, không có vốn, mục đích của họ tham gia vào quan hệ lao động với người sử dụng lao động là có việc làm và thu nhập để trang trải những chi phí trong cuộc sống. Họ

cũng hiểu rằng không có người sử dụng lao động họ sẽ không có việc làm và thu nhập, do vậy họ luôn có ý thức gắn bó với doanh nghiệp mong muốn có việc làm và thu nhập ổn định.

Chính sự mong muốn đó của hai chủ thể đã tạo ra sự thống nhất và tồn tại song song không thể tách rời trong doanh nghiệp.

Bên cạnh sự thống nhất đó tồn tại một mâu thuẫn rất lớn, dai dẳng và trường tồn cùng mối quan hệ đó là những lợi ích mà hai chủ thể cần đạt tới: những lợi ích tinh thần và đặc biệt là lợi ích vật chất (tiền lương và các khoản được hưởng đối với người lao động và lợi nhuận đối với người sử dụng lao động). Những lợi ích không hài hòa, ban đầu chỉ là nhưng bất bình nhỏ, lớn dần thành các tranh chấp lao động căng thẳng. Vấn đề đặt ra phải làm sao cả hai bên không trốn tránh nghĩa vụ cũng như vi phạm lợi ích được hưởng của phía bên kia.

Từ đó cho thấy, thực chất của quá trình xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ chính là xây dựng quan hệ lao động dựa trên sự bình đẳng về quyền, nghĩa vụ đối với bên kia và cân bằng về lợi ích được hưởng. Đảm bảo được điều đó, quan hệ lao động sẽ ổn định lành mạnh. Khi nhận thức được điều này, các chủ thể tham gia quan hệ lao động hiểu, thông cảm với nhau cùng nhau nâng cao năng lực sản xuất để cùng được hưởng những lợi ích cao hơn do chính họ tạo ra.

3.2. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, đặc biệt là quyền của các bên

Ví dụ như quyền được ký kết và chấm dứt Hợp đồng lao động và Thoả ước lao động tập thể về bảo mật quy trình công nghệ của cơ sở sản xuất kinh doanh, quy định rõ các nguyên tắc xây dựng thang lương bảng lương; xây dựng nội quy lao động trên cơ sở thống nhất giữa người sử dụng lao động với công đoàn, quy định rõ trách nhiệm trong việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn...

3.3. Tăng cường các hoạt động quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp

Trong những năm gần đây, hoạt động quản trị mới được coi trọng trong các doanh nghiệp. Các kỹ năng quản trị nhân lực mới chỉ tập trung vào việc tính toán sự cân đối nguồn nhân lực với mục tiêu của sản xuất kinh doanh mà chưa hướng nhiều đến việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định. Trong thời gian tới theo chúng tôi tập trung vào các nội dung cơ bản sau:

- Hoàn thiện hệ thống bảng phân tích và thiết kế

công việc và tuyển chọn nhân lực, tạo cơ hội cho người lao động thực hiện quyền được làm việc và làm việc theo đúng chuyên môn của mình.

- Hoàn thiện hệ thống đánh giá thực hiện công việc, để người lao động tự đánh giá kết quả đóng góp của bản thân tạo cơ hội cho việc thực hiện quyền được làm việc và quyền được thể hiện hết tài năng.

- Hoàn thiện hệ thống tiền lương gắn với thị trường lao động, khuyến khích người lao động thể hiện hết tài năng để nhận những phần tiền lương tương xứng với năng suất chất lượng và hiệu quả mà họ làm được.

- Hoàn thiện hệ thống đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao trình độ về kiến thức, kỹ năng, năng lực phẩm chất kinh nghiệm làm việc của người lao động, xây dựng hệ thống văn hóa doanh nghiệp nhằm thay đổi hành vi ứng xử của người lao động trong mối quan hệ với đồng nghiệp và với tư cách là một chủ thể của quan hệ lao động.

3.4. Tăng cường công tác kiểm tra giám sát

Đây là việc làm cần thiết để kịp thời phát hiện những tranh chấp lao động từ khi mới phát sinh ngăn ngừa sự tích tụ dẫn đến sự tranh chấp lớn hơn, trong đó cần tập trung tăng cường số lượng và chất lượng đội ngũ thanh tra viên lao động đủ năng lực hoàn thành trọng trách.

3.5. Hoàn thiện cơ chế ba bên trong giải quyết tranh chấp lao động

Trước mắt, cần tập trung hoàn thiện các tổ chức công đoàn cơ sở là chỗ dựa và người tổ chức, người dẫn đường cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định trong các doanh nghiệp. Hoàn thiện các tổ chức đại diện tập thể người sử dụng lao động tổ chức hướng dẫn, tư vấn cho các chủ doanh nghiệp thấy được trọng trách trong hoàn thiện quan hệ lao động. Tăng cường công tác kiểm tra giám sát của Nhà nước trong việc xây dựng và thực hiện quan hệ lao động hài hòa và ổn định trong các doanh nghiệp... (Lê Xuân Thành, 2008).

Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp là một vấn đề lớn, rất quan trọng và cũng rất khó khăn song một khi đã xây dựng được mà thực chất là đảm bảo được sự bình đẳng giữa các bên về quyền và hài hòa về lợi ích sẽ tạo ra một động lực mạnh mẽ cho các chủ thể, tạo ra cơ sở vững chắc cho việc xây dựng văn hóa ứng xử giữa các bên tham gia vào quan hệ lao động.□

Tài Liệu tham khảo

- Ban Bí thư (2008), *Chỉ thị số 22- CT/TW của Ban Bí thư về xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp*, ban hành ngày 5 tháng 6 năm 2008.
- Ban chỉ đạo tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp trung ương (2013), *Kết quả chính thức tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012*, Hà Nội.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2008), *Báo cáo đánh giá 13 năm thực hiện luật lao động của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*, Hà Nội.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2010), *Tổng hợp báo cáo tình hình đình công của các địa phương năm 2009 và 6 tháng đầu 2010*, Hà Nội.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2014), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, Số 1 quí I năm 2014, NXB Lao động, Hà Nội.
- Hoàng Hà (2012), “*Thực trạng giải pháp chủ yếu giải quyết tranh chấp lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định trong các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*”, Đề tài Sở Khoa học và Công nghệ Hà Nội - Mã số: 01X-10/08, Sở Khoa học và Công nghệ Hà Nội.
- Nguyễn Huy Hưng (2010), “*Đình công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Thực trạng và giải pháp*”, Luận văn thạc sĩ, Đại Học Công đoàn.
- Lê Xuân Thành (2008) “*Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công*”, Đề tài cấp bộ, Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội.
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2014), *Xu hướng Lao động và xã hội Việt Nam 2013*, NXB Lao động, Hà Nội

Labor relations in the non-state enterprises – Current status and Recommendations

Abstract:

The number of non-state enterprises has strongly increased recently. Along with that, the number of labor disputes has also increased. These disputes have been spontaneous but more complex, moving from disputing on the rights to the benefits between workers and employers. The article points out the causes of the dispute including the capacity, perceptions as well as implementation of roles and responsibilities of the relevant stakeholders. On this basis, the authors provide recommendations: Raising awareness and perceptions of the stakeholders on the labor relations; improving the system of labor law, particularly the rights of the parties; strengthening Human Resource Management activities in the enterprises; strengthening supervision and monitoring; and completing tripartite mechanism for resolving labor disputes.

Thông tin tác giả:

*** Phạm Ngọc Thành**, Thạc sỹ, nghiên cứu sinh

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Quản lý lao động - Trường Đại học Lao động – Xã hội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Quản trị nguồn nhân lực

- Một số tạp chí tiêu biểu đã đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Lao động xã hội; Tạp chí Tài chính doanh nghiệp

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ email: thanhpnqllld@yahoo.com

****Lê Quân**, Phó giáo sư, tiến sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Đại học Quốc gia Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Quản trị nguồn nhân lực

Một số tạp chí tiêu biểu đã đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và Phát triển, tạp chí Phát triển Kinh tế, tạp chí Khoa học Thương mại.