



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

BÁO CÁO

QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM

30 NĂM VẬN ĐỘNG VÀ PHÁT TRIỂN

TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Địa chỉ: 12 Ngô Quyền, Hoàn Kiếm, Hà Nội.

Điện thoại: (04)39369805

Fax: (04)39393027

Email: cird@cird.gov.vn



BÁO CÁO
QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM
30 NĂM VẬN ĐỘNG VÀ PHÁT TRIỂN

Mục lục

	Trang
Mục lục	2
Danh mục bảng	3
Danh mục sơ đồ	3
Danh mục hộp	4
Lời tựa	5
Phần thứ nhất:	
ĐỔI MỚI KINH TẾ - BƯỚC NGOẶT CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM	6
Hình thành và phát triển thị trường lao động	7
Công nghiệp hóa - sự tập trung lao động trong các khu công nghiệp	12
Hội nhập quốc tế và những thách thức mới về quan hệ lao động	15
Phần thứ hai:	
SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA KHUÔN KHỔ LUẬT PHÁP VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG	21
Khái quát về luật pháp quan hệ lao động của Việt Nam	21
Pháp lệnh Hợp đồng lao động (1990)	24
Bộ luật Lao động	25
Luật Công đoàn	39
Một số nhận xét	43
Phần thứ ba:	
THỰC TIỄN QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM	44
Người lao động và tổ chức đại diện người lao động	44
Người sử dụng lao động và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động	61
Đối thoại và thương lượng tập thể	68
Tranh chấp lao động và đình công	75
Nhà nước và các thiết chế quan hệ lao động	86
Một số nhận định về thực tiễn quan hệ lao động ở Việt Nam	95
Một số bài học rút ra	96
Phần thứ tư:	
HƯỚNG TỚI XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH VÀ TIẾN BỘ	97
Xu thế phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020	98
Các thách thức đặt ra đối với quan hệ lao động	99
Nhận định về hướng phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam trong những năm tới	102
MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ	104
Kết luận	108

Danh mục bảng

Bảng 1.	Doanh nghiệp nhà nước và lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước so với tổng số doanh nghiệp	10
Bảng 2.	Tỷ trọng lao động đang làm việc theo 3 nhóm ngành và vị thế việc làm	11
Bảng 3.	Đầu tư trực tiếp của nước ngoài được cấp giấy phép năm 2013	16
Bảng 4.	18 công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế đã được Việt Nam phê chuẩn	19
Bảng 5.	Các công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty	49
Bảng 6.	Cán bộ công đoàn cấp trên và cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước	58
Bảng 7.	Doanh nghiệp FDI và lao động làm việc trong FDI so với tổng số doanh nghiệp	62
Bảng 8.	Tình hình thụ lý giải quyết tranh chấp lao động tại toà án	76
Bảng 9.	Điều kiện và thủ tục đình công đúng luật	78
Bảng 10.	Điều kiện và tiến trình đình công phổ biến trong thực tiễn	79

Danh mục sơ đồ

Sơ đồ 1.	Đổi mới tư duy quan hệ lao động từ chế độ tuyển dụng biên chế suốt đời sang chế độ hợp đồng lao động	22
Sơ đồ 2.	Quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể giai đoạn 2007-2012	31
Sơ đồ 3.	Quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể từ 2013 đến nay	38
Sơ đồ 4.	6 yếu tố đảm bảo tính đại diện của công đoàn cơ sở	56
Sơ đồ 5.	Thách thức trong chỉ đạo và hỗ trợ Ban chấp hành công đoàn cơ sở	57
Sơ đồ 6.	Đối thoại quản lý và đối thoại quan hệ lao động	71
Sơ đồ 7.	Quy trình thương lượng lao động tập thể theo luật định	72
Sơ đồ 8.	Quy trình xây dựng lao động tập thể phổ biến trong thực tế	73
Sơ đồ 9.	Quy trình tham gia Thỏa ước tập thể ngành Dệt May	74
Sơ đồ 10.	Quá trình tích tụ xung đột và đình công trong thực tiễn	79
Sơ đồ 11.	Vai trò “trọng tài” của Tổ công tác liên ngành	83
Sơ đồ 12.	Giải quyết đình công và động lực để tái diễn đình công	85

Danh mục biểu đồ

Biểu đồ 1.	Cơ cấu lao động làm việc trong các loại hình kinh tế năm 1995 và 2015	9
Biểu đồ 2.	Chuyển dịch cơ cấu lao động	13
Biểu đồ 3.	Tổng mức lưu chuyển hàng hoá xuất, nhập khẩu	18
Biểu đồ 4.	Tình hình đình công các năm giai đoạn 1989-2015	77

Danh mục hộp

Hộp 1.	Vai trò của các thành phần kinh tế	8
Hộp 2.	Thị trường lao động năm 2015	11
Hộp 3.	Cơ cấu kinh tế năm 2015	12
Hộp 4.	Đời sống công nhân ở khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội	15
Hộp 5.	Điều kiện tổ chức đình công	33
Hộp 6.	Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động	35
Hộp 7.	Trách nhiệm của công đoàn trong quan hệ lao động	41
Hộp 8.	Đảm bảo cho cán bộ công đoàn	42
Hộp 9.	Công đoàn Dệt May Việt Nam	50
Hộp 10.	Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở	51
Hộp 11.	Công đoàn các khu công nghiệp	53
Hộp 12.	Nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước	54
Hộp 13.	Thành lập công đoàn theo cách tiếp cận từ dưới lên	60
Hộp 14.	Đối thoại trực tiếp giữa cơ quan nhà nước với tập thể lao động	69
Hộp 15.	Quy trình giải quyết các cuộc đình công thường được áp dụng trong thực tiễn	82
Hộp 16.	Xây dựng và thực hiện Đề án phát triển quan hệ lao động tại một số tỉnh, thành phố	88
Hộp 17.	Nhiệm vụ, quyền hạn của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động	91
Hộp 18.	Hoạt động của các trung tâm/văn phòng tư vấn pháp luật	94



Lời tựa

Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ là một chủ trương lớn mà Đảng, Nhà nước và các đối tác xã hội ở Việt Nam đang hết sức quan tâm và quyết tâm thực hiện.

Sau gần 30 năm đổi mới, nền kinh tế chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường, quan hệ lao động đã có sự thay đổi căn bản về chất: Tỷ lệ người tham gia quan hệ lao động tăng nhanh và liên tục; khu vực kinh tế ngoài nhà nước phát triển mạnh. Quan hệ lao động theo cơ chế thị trường đã trở nên phổ biến. Cùng với sự phát triển của các mối quan hệ lao động mới là sự thay đổi mạnh mẽ về nhận thức, về cơ chế và về thiết chế. Vai trò của nhà nước đối với quan hệ lao động từng bước phát huy và thay đổi theo hướng ngày càng tích cực, chủ động và năng động hơn. Sự phát triển của quan hệ lao động đã và đang đóng góp ngày càng tích cực vào tiến trình công nghiệp hóa nói riêng và việc thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam nói chung.

Tuy nhiên, những nỗ lực trong thay đổi nhận thức, hoàn thiện thể chế và thiết chế chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển quan hệ lao động. Những hạn chế, trục trặc trong quan hệ lao động trở thành lực cản đối với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập quốc tế nhanh chóng và mạnh mẽ.

Thực tế, Việt Nam đã và đang có những bước đi ngày càng mạnh mẽ và quyết đoán nhằm hội nhập sâu sắc và toàn diện hơn, trong đó đặc biệt là việc tham gia các hiệp định thương mại tự do. Việc tham gia các hiệp định thương mại tự do mở ra cơ hội lớn về việc làm nhưng cũng tạo thêm thách thức mới đối với tiến trình phát triển quan hệ lao động.

Đánh giá 30 năm hình thành, vận động và phát triển quan hệ lao động là việc làm cần thiết nhằm tổng kết, rút ra những kinh nghiệm và bài học, xác định rõ các thách thức và vấn đề đặt ra phía trước. Từ đó, Việt Nam có thể xác định được hướng đi đúng đắn cũng như những đổi mới phù hợp nhằm tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và ngày càng tiến bộ.

Báo cáo được xây dựng bởi Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động – Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Nhóm tác giả gồm: Nguyễn Mạnh Cường, Nguyễn Duy Phúc, Trần Thị Thắng, Vũ Thành Dương, Hà Kiều Trang, Hồ Thu Thủy. Trong quá trình nghiên cứu Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động nhận được sự trợ giúp của các đơn vị thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Hà Nội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Văn phòng Quốc hội, Tòa án nhân dân cấp cao, các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và sự đóng góp hiệu quả về chuyên môn của các chuyên gia, nhà quản lý, nhà khoa học đến từ các cơ quan liên quan: Lê Xuân Thành, Nguyễn Văn Bình, Phạm Thị Chung, Lê Đình Quảng, Nguyễn Ngọc Sơn, Đinh Ngọc Quý, Phạm Công Bảy, Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Thị Minh Nhân, Trần Thị Lan Anh.

Trân trọng cảm ơn.



Phần thứ nhất

ĐỔI MỚI KINH TẾ - BƯỚC NGOẶT CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Đổi mới và sự hình thành quan hệ lao động theo cơ chế thị trường ở Việt Nam

Tiến trình Đổi mới do Đảng cộng sản Việt Nam khởi xướng và tiến hành từ năm 1986. Theo đó, cơ chế quản lý kinh tế chuyển từ kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa. Đây là bước ngoặt quan trọng trong tiến trình phát triển nói chung và trong quan hệ lao động của Việt Nam.

Trước Đổi mới - Cơ chế kế hoạch hóa tập trung và vai trò làm chủ tập thể của người lao động

Trong nhiều thập kỷ trước Đổi mới, Việt Nam thực hiện công cuộc xây dựng đất nước theo mô hình Xã hội Chủ nghĩa theo quan niệm lúc bấy giờ. Theo đó, chế độ sở hữu toàn dân và tập thể về tư liệu sản xuất và cơ chế kế hoạch hóa tập trung đóng vai trò là những yếu tố chủ đạo của sự phát triển.

Trong giai đoạn đó, quan hệ làm thuê - trả lương ở khu vực ngoài nhà nước không được thừa nhận trong xã hội. Tư liệu sản xuất đều thuộc sở hữu của toàn dân hoặc sở hữu tập thể. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp với tinh thần làm chủ tập thể, vừa là người lao động, vừa là người sở hữu tư liệu sản xuất. Lãnh đạo doanh nghiệp chỉ là người đại diện cho sở hữu toàn dân hoặc sở hữu tập thể để quản lý hoạt động sản xuất theo các kế hoạch, mục tiêu định sẵn do cấp trên giao.

Trong mỗi doanh nghiệp, quan hệ giữa người lao động và lãnh đạo doanh nghiệp là quan hệ quản lý. Giữa họ không có sự tách biệt về sở hữu tư liệu sản xuất. Mọi người cùng làm chủ tập thể, cùng nỗ lực thực hiện các mục tiêu chung của doanh nghiệp theo chức trách và nhiệm vụ của mình. Lợi ích của mỗi người lao động trong doanh nghiệp được phân phối theo những chế độ thống nhất được quy định bởi Nhà nước.

Quan hệ lao động giữa người làm thuê và người chủ thuê mướn lao động về cơ bản không được thừa nhận và hầu như không tồn tại.

Phát triển kinh tế thị trường và sự hình thành quan hệ lao động theo cơ chế thị trường

Trong lịch sử, quan hệ lao động ở Việt Nam đã từng tồn tại và được thừa nhận từ ngay khi mới giành được độc lập. Ngày 12 tháng 3 năm 1947¹ Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký ban hành Sắc lệnh số 29/SL quy định việc thuê mướn lao động mà ngày nay được gọi là quan hệ lao động.

Trong thời kỳ chiến tranh giành độc lập dân tộc và thống nhất đất nước, việc thực hiện mô hình kế hoạch hóa tập trung đã mang lại những kết quả to lớn không thể phủ nhận. Tuy vậy, nhìn tổng thể sau nhiều năm thực hiện cơ chế quản lý này, nền kinh tế Việt Nam vận động thiếu năng động và sáng tạo. Những mất cân đối và nguy cơ bất ổn định tiềm tàng trong đời sống kinh tế - xã hội bị tích nén lại. Đến cuối những năm 1970 và đầu những năm 1980 kinh tế - xã hội đất nước lâm vào tình trạng thực sự khó khăn.

Vấn đề cấp bách được đặt ra khi đó là phải tìm ra một cách thức mới để giải phóng các nguồn lực, phát triển đất nước. Đại hội VI của Đảng cộng sản Việt Nam (12/1986) đã chính thức khởi xướng sự nghiệp Đổi mới. Đó là tiến trình chuyển đổi toàn diện nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Mục tiêu Đổi mới là xây dựng một nền kinh tế vận động theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Từ đây, hàng loạt chính sách lần lượt được ban hành và sửa đổi nhằm phát triển thị trường lao động. Trong đó, đặc biệt là phát triển sản xuất kinh doanh ở khu vực ngoài nhà nước và thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài².

Đại hội VI của Đảng cộng sản Việt Nam thực sự là điểm mốc cho sự hình thành và phát triển mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động ở Việt Nam³. Tuy nhiên, trong suốt giai đoạn từ 1986 đến 1990, khu vực tư nhân chỉ có những hộ kinh doanh và công xưởng nhỏ. Quan hệ lao động trong các cơ sở này chủ yếu mang tính cá nhân và bị chi phối nhiều bởi các mối quan hệ xã hội như: họ hàng, gia tộc, bạn bè... Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm ở mức cao. Để giữ được việc làm, mỗi cá nhân người lao động phải có thái độ tích cực và cống hiến cho doanh nghiệp. Song, các chế độ và quyền lợi căn bản của người lao động như: hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, phụ cấp độc hại và thậm chí các trang thiết bị bảo hộ lao động cũng ít được quan tâm từ cả phía người sử dụng lao động và người lao động.

Đầu những năm 1990, Việt Nam bắt đầu đón nhận dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài và sau đó gia tăng nhanh chóng như là một kết quả tích cực ban đầu của chính sách mở cửa. Điều này cùng với sự tăng trưởng của đầu tư trong nước đã hình thành nên những doanh nghiệp có quy mô lớn hơn với lao động chủ yếu là những thanh niên chuyển đến từ khu vực nông nghiệp nông thôn. Sự xuất hiện của các doanh nghiệp có quy mô lao động lớn hơn đã làm nảy sinh nhiều vấn đề về quan hệ lao động, nhất là các vấn đề trong quan hệ lao động mang tính tập thể.

Hình thành và phát triển thị trường lao động

Phát triển kinh tế thị trường đồng nghĩa với việc thừa nhận sự tồn tại và vai trò của các thành phần kinh tế ngoài nhà nước. Sự phát triển của các thành phần kinh tế ngoài nhà nước tạo động lực mạnh mẽ cho sự phát triển thị trường lao động.

¹ Ngày 2/9/1945 Chủ tịch Hồ Chí Minh đọc Tuyên ngôn độc lập khai sinh ra nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa

² Luật Đầu tư nước ngoài được ban hành từ tháng 12 năm 1987 thay thế Điều lệ về Đầu tư của nước ngoài ở nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (1977)

³ Trước giải phóng (1975), tại miền Nam Chính quyền Sài Gòn thừa nhận và phát triển quan hệ chủ - thợ

Sự thừa nhận và vai trò ngày càng lớn của các thành phần kinh tế ngoài nhà nước

Trước 1986, hầu như chỉ tồn tại hai thành phần kinh tế là kinh tế nhà nước và kinh tế tập thể. Hai hình thức sở hữu chính đối với tư liệu sản xuất là sở hữu toàn dân và sở hữu tập thể. Tương ứng với hai hình thức sở hữu đó là doanh nghiệp quốc doanh và hợp tác xã.

Từ khi phát triển nền kinh tế thị trường vai trò của các thành phần kinh tế ngoài nhà nước được thừa nhận. Sự thay đổi lớn về nhận thức đó đã mở ra cơ hội phát triển ngày càng mạnh mẽ của các thành phần kinh tế và các loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Vai trò của Nhà nước thay đổi từ chỗ trực tiếp quản lý sản xuất kinh doanh sang tạo thể chế, thiết chế phù hợp để phát huy tốt nhất vai trò và thế mạnh của các thành phần kinh tế khác nhau.

Thực tế, trong gần 3 thập kỷ qua, Việt Nam không ngừng tìm tòi, đổi mới nhằm phát triển các thành phần kinh tế ngoài nhà nước. Trọng tâm của tiến trình đó là đổi mới luật pháp và cơ chế nhằm tạo điều kiện ngày càng thuận lợi cho sự thành lập và hoạt động của các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Hộp 1. Vai trò của các thành phần kinh tế

Cương lĩnh Xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên Chủ nghĩa Xã hội xác định:

- Các thành phần kinh tế hoạt động theo pháp luật đều là bộ phận hợp thành quan trọng của nền kinh tế, bình đẳng trước pháp luật, cùng phát triển lâu dài, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh. Kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo. Vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước không mâu thuẫn, hạn chế sự phát triển bình đẳng, lâu dài các thành phần kinh tế, mà chính là mở đường, thúc đẩy, tạo điều kiện, tạo động lực cho phát triển các thành phần kinh tế. Kinh tế tập thể không ngừng được củng cố và phát triển. Kinh tế tư nhân là một trong những động lực của nền kinh tế. Kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài được khuyến khích phát triển.
- Các hình thức sở hữu hỗn hợp và đan kết với nhau hình thành các tổ chức kinh tế đa dạng ngày càng phát triển. Các yếu tố thị trường được tạo lập đồng bộ, các loại thị trường từng bước được xây dựng, phát triển, vừa tuân theo quy luật của kinh tế thị trường, vừa bảo đảm tính định hướng Xã hội Chủ nghĩa.
- Phân định rõ quyền của người sở hữu, quyền của người sử dụng tư liệu sản xuất và quyền quản lý của Nhà nước trong lĩnh vực kinh tế, bảo đảm mọi tư liệu sản xuất đều có người làm chủ, mọi đơn vị kinh doanh đều tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh của mình.
- Nhà nước quản lý nền kinh tế, định hướng, điều tiết, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội bằng pháp luật, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách và lực lượng vật chất.

Nguồn: Cương lĩnh Xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên Chủ nghĩa Xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011)

Mặc dù khu vực FDI chiếm một tỷ trọng nhỏ về lao động nhưng sự phát triển nhanh chóng của khu vực này đã làm nảy sinh hàng loạt những vấn đề mới về quan hệ lao động tập thể, tạo áp lực cho việc đổi mới cơ bản cả cơ chế và thiết chế về quan hệ lao động.

Tính đến Quý 2 năm 2015, tỷ lệ lao động làm việc ở khu vực ngoài nhà nước đạt 86,6%; khu vực FDI 3,9% và khu vực nhà nước chỉ còn 9,5%.

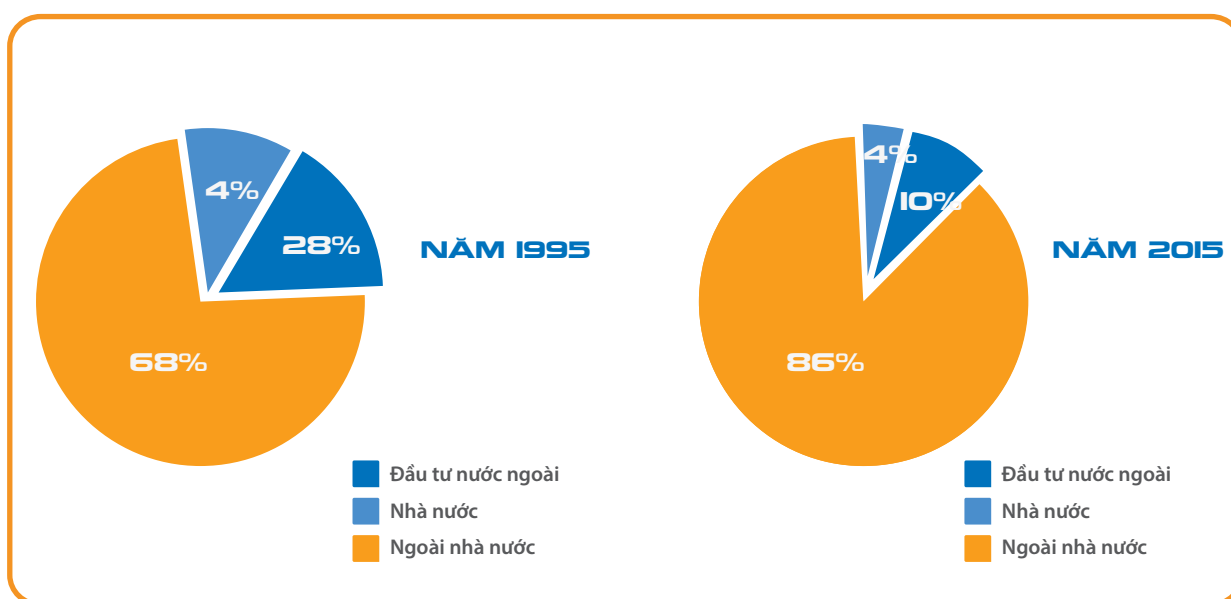
Trong thực tế, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước còn chịu nhiều ảnh hưởng của tư tưởng làm chủ tập thể từ thời kế hoạch hóa tập trung. Lãnh đạo doanh nghiệp là công chức, viên chức do nhà nước cử làm đại diện và giao quyền quản lý, không

phải là chủ sở hữu thực sự của doanh nghiệp. Việc tuyển dụng, sử dụng lao động làm trong các doanh nghiệp này cũng thường bị chi phối bởi các yếu tố phi thị trường.

Việc phát triển khu vực kinh tế ngoài nhà nước và khu vực FDI làm cho quan hệ lao động biến đổi sâu sắc theo hướng thị trường. Mặc dù khu vực FDI chiếm một tỷ trọng nhỏ về lao động nhưng sự phát triển nhanh chóng của khu vực này đã làm nảy sinh hàng loạt những vấn đề mới về quan hệ lao động tập thể, tạo áp lực cho việc đổi mới cơ bản cả cơ chế và thiết chế quan hệ lao động.

Biểu đồ 1.

Cơ cấu lao động làm việc trong các loại hình kinh tế năm 1995 và 2015



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Đổi mới và sắp xếp doanh nghiệp nhà nước

Bên cạnh các nỗ lực cải cách về cơ chế và thiết chế thì một trong những nội dung cơ bản của đổi mới kinh tế là việc đổi mới và sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước. Theo đó, các doanh nghiệp nhà nước được cơ cấu lại theo hai hướng chính: (i) Giữ lại một số ít doanh nghiệp lớn, có vị trí và vai trò then chốt, dẫn dắt nền kinh tế. Sắp xếp lại và đổi mới cơ chế quản lý theo hướng tăng tính tự chủ, cạnh tranh bình đẳng trên thị trường và nâng cao hiệu quả hoạt

động; (ii) tiến hành và đẩy nhanh tốc độ cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước cả về phạm vi, số doanh nghiệp và tỷ trọng vốn chủ sở hữu.

Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII Đảng (1991) đề ra phương hướng: “*Khẩn trương sắp xếp lại và đổi mới quản lý kinh tế quốc doanh phát triển có hiệu quả, nắm vững những lĩnh vực và ngành then chốt để phát huy vai trò chủ đạo trong nền kinh tế; tập trung lực lượng củng cố và phát triển những cơ sở làm ăn có hiệu quả và có ý nghĩa lớn đối với nền kinh tế quốc dân; cho thuê, chuyển hình thức sở hữu hoặc giải thể các cơ sở thua lỗ kéo dài và không có khả năng vươn lên; sắp xếp lại các liên hiệp xí nghiệp, tổng công ty phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh trong cơ chế thị trường.*”⁴

Bảng 1.
Doanh nghiệp nhà nước và lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước

Chỉ tiêu	2009	2010	2011	2012	2013
Số doanh nghiệp (doanh nghiệp)	3360	3281	3265	3239	3198
Tỷ trọng doanh nghiệp nhà nước (%)	1,4	1,1	1,0	0,9	0,9
Số lao động (nghìn người)	1796,9	1691,8	1664,4	1606,4	1541,0
Tỷ trọng lao động (%)	20,6	17,2	15,3	14,5	13,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Trong giai đoạn hiện nay, tiến trình sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp vẫn đang tiếp tục được đẩy mạnh. Các tập đoàn, tổng công ty nhà nước tiếp tục thực hiện thoái vốn đầu tư vào các lĩnh vực nhạy cảm và ngoài ngành nghề sản xuất kinh doanh chính theo đề án tái cơ cấu đã được phê duyệt.

Hình thành và phát triển thị trường lao động

Việc chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường đã khơi thông các nguồn lực phát triển, trong đó có nguồn lực con người. Sự thừa nhận vai trò và phát triển các thành phần kinh tế ngoài nhà nước đã hình thành nên thị trường lao động. Tiếp đó là những bước phát triển nhanh cả về quy mô cũng như cơ chế chấp nối, vận động của cung - cầu lao động. Từ chỗ không thừa nhận quan hệ lao động lao động đến quý 3 năm 2015 tỷ trọng lao động làm công hưởng lương trong tổng việc làm là 40,42⁵.

⁴ Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng.

⁵ Nguồn: Tổng cục Thống kê, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam quý 3 năm 2015, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Hộp 2.
Thị trường Lao động Quý 3 năm 2015

Đến quý 3 năm 2015, cả nước có 54,32 triệu người thuộc lực lượng lao động, tương ứng với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 76,28%. Trong đó, nam chiếm 51,7% tương ứng với 28,07 triệu người. Lực lượng lao động nông thôn chiếm 69,16%, tương ứng với 37,57 triệu người. Lao động có chuyên môn kỹ thuật chiếm 20,22% lực lượng lao động, tương ứng với 10,98 triệu người. Trong đó, có 4,74 triệu người có trình độ đại học trở lên.

Cả nước có 53,17 triệu người có việc làm, trong đó, khu vực thành thị có 16,22 triệu người (chiếm 30,5%). Thu nhập bình quân tháng từ việc làm chính của lao động làm công hưởng lương là 4,16 triệu đồng, trong đó của lao động thành thị là 5,38 triệu đồng, của lao động nông thôn là 4,0 triệu đồng.

Quý 3 năm 2015, cả nước có 1,13 triệu người thất nghiệp. Trong đó, thành thị chiếm 46,2%. Số người có trình độ đại học trở lên thất nghiệp là 22,5 nghìn người.

Cả nước có 760 nghìn người trong độ tuổi lao động bị thiếu việc làm. Thời gian làm việc bình quân của lao động thiếu việc làm là 27,04 giờ/tuần.

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Sự phát triển nhanh của thị trường lao động trong 30 năm qua đã làm cho quan hệ lao động thay đổi mạnh mẽ. Thực tế, không chỉ số người tham gia quan hệ lao động tăng lên mà kèm theo đó là hàng loạt vấn đề phát sinh liên quan đến cơ chế đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động. Những vấn đề mới nảy sinh này đã và đang tạo áp lực phải đổi mới hệ thống pháp luật về quan hệ lao động cũng như thúc đẩy vai trò tích cực và linh hoạt hơn của cơ quan nhà nước.

Bảng 2.
Lao động làm việc theo khu vực kinh tế và vị thế việc làm

(Đơn vị: nghìn người)

Chỉ tiêu	Quý I-2013	Quý I-2014	Quý I-2015
Khu vực kinh tế			
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	24671	24955	21849
Công nghiệp và xây dựng	10705	10768	12968
Dịch vụ	16529	16780	17603
Không xác định	5	23	6
Vị thế việc làm			
Chủ cơ sở	1446	1165	1564
Tự làm	23566	21516	22084
Lao động gia đình	8868	11485	8945
Làm công ăn lương	18009	18339	19814
Xã viên hợp tác xã	14	6	15
Không xác định	7	15	4

Nguồn: Tổng cục Thống kê - Báo cáo tóm tắt Điều tra lao động việc làm - Quý I, 2015

Trong thực tế, nhận thức, cơ chế và thiết chế về quan hệ lao động chưa bắt kịp nhịp độ cũng như yêu cầu phát triển mạnh mẽ của thị trường lao động

Ngược lại, các cơ chế tương tác trong quan hệ lao động lại có tác động thúc đẩy hoặc kiềm chế sự phát triển của thị trường lao động. Ở mỗi cấp độ phát triển của thị trường lao động lại cần những cơ chế tương tác hiệu quả giữa người lao động và người sử dụng lao động. Hệ thống pháp luật, thiết chế quan hệ lao động không phù hợp sẽ cản trở sự phát triển của thị trường lao động.

Trong thực tế, nhận thức, cơ chế và thiết chế về quan hệ lao động chưa bắt kịp nhịp độ cũng như yêu cầu phát triển mạnh mẽ của thị trường lao động.

Công nghiệp hóa - sự tập trung lao động trong các khu công nghiệp

Mặc dù Việt Nam sớm nhận thức được vai trò của công nghiệp hóa nhưng tốc độ công nghiệp hóa thực sự chỉ tăng mạnh kể từ khi chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Sự phát triển các khu công nghiệp tập trung với quy mô lớn đã làm xuất hiện đội ngũ đông đảo những người công nhân mới xuất thân từ khu vực nông nghiệp, nông thôn. Đây là động lực thúc đẩy thị trường lao động phát triển nhưng cũng gián tiếp tạo ra sức ép mạnh mẽ đối với hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Cuối những năm 1980, hệ quả của nhiều năm chiến tranh là một nền kinh tế nghèo nàn và lạc hậu. Các nhà lãnh đạo Việt Nam đã nhận thức được muốn cải biến tình hình và phát triển đất nước thì con đường tất yếu là công nghiệp hóa. Mục tiêu đặt ra là đến năm 2020 Việt Nam cần bản trở thành nước công nghiệp với tỷ trọng công nghiệp vượt trội hơn các ngành khác.

Hộp 3. Cơ cấu kinh tế năm 2015

Tổng sản phẩm trong nước (GDP) năm 2015 ước tính tăng 6,68% so với năm 2014. Quy mô nền kinh tế theo giá hiện hành đạt 4192,9 nghìn tỷ đồng; GDP bình quân đầu người năm 2015 ước tính đạt 45,7 triệu đồng, tương đương 2109 USD, tăng 57 USD so với năm 2014.

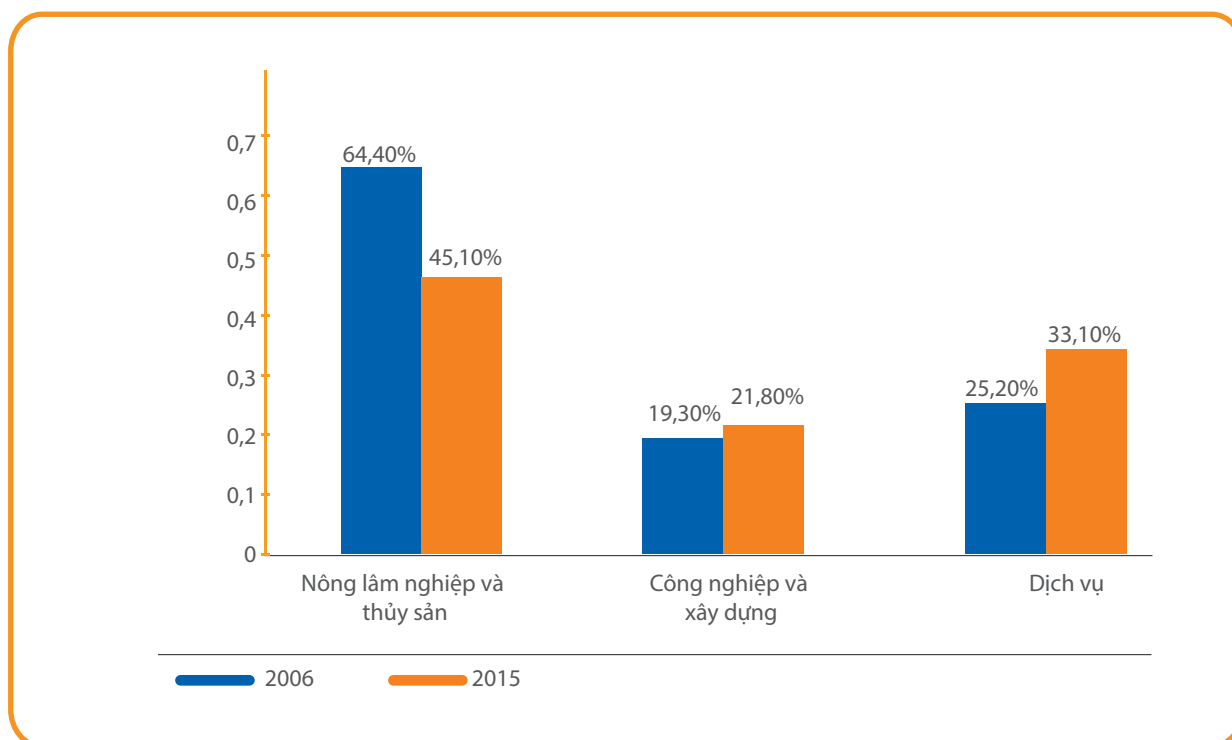
Cơ cấu nền kinh tế năm 2015 tiếp tục có sự chuyển dịch nhưng tốc độ chậm, trong đó khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 17,00%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 33,25%; khu vực dịch vụ chiếm 39,73% (thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm là 10,02%). Cơ cấu tương ứng của năm 2014 là: 17,70%; 33,21%; 39,04% (thuế là 10,05%).

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Những thay đổi địa chính trị và suy thoái kinh tế thế giới đã tác động tiêu cực đến việc đạt các mục tiêu công nghiệp hóa của Việt Nam. Tuy vậy, không thể phủ nhận rằng công nghiệp hóa đã mang lại cho Việt Nam những thành tựu to lớn cả về tốc độ tăng trưởng lẫn cơ cấu kinh tế (Hộp 3). Điều này tác động mạnh mẽ lên cơ cấu lao động làm việc trong các khu vực.

Trong 6 tháng đầu năm 2015, lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc ước tính 52,55 triệu người, trong đó khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 45,1%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 21,8%; khu vực dịch vụ chiếm 33,1%⁶.

Biểu đồ 2.
Chuyển dịch cơ cấu lao động



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Tập trung lao động trong các khu công nghiệp

Tiến trình công nghiệp hóa làm xuất hiện và gia tăng nhanh chóng đội ngũ công nhân làm việc tại các khu công nghiệp tập trung. Đội ngũ công nhân mới này có đặc điểm chung là: xuất phát từ nông thôn, tuổi đời trẻ, trình độ tay nghề không cao. Cùng với đó là sự xuất hiện của các dòng dịch chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị, từ khu vực nông nghiệp ra khu vực công nghiệp, từ miền Bắc vào miền Nam và ngược lại⁷.

⁶ Tổng cục Thống kê - Tình hình kinh tế - xã hội 6 tháng đầu năm 2015

⁷ Trong giai đoạn 2000-2009, các khu công nghiệp phía Nam có sức hút mạnh mẽ đối với lao động trẻ ở các tỉnh phía Bắc. Hệ quả là tạo ra một làn sóng dịch chuyển lao động từ các tỉnh phía Bắc vào các khu công nghiệp ở phía Nam. Tuy vậy, đến giai đoạn 2010-2014 một lượng lớn người lao động nói trên lại di chuyển ngược trở lại từ phía Nam ra phía Bắc. Nguyên nhân một phần do sự phát triển các khu công nghiệp ở phía Bắc, một phần do những lao động nhập cư từ phía Bắc khó có thể ổn định cuộc sống lâu dài ở phía Nam

Từ năm 1990, do tác động của làn sóng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam số lượng khu công nghiệp phát triển khá nhanh từ khu công nghiệp đầu tiên được thành lập năm 1991 lên đến 289 khu công nghiệp vào năm 2013. Đến năm 2014 cả nước có khoảng 2,1 triệu người làm việc tại các khu công nghiệp, khu kinh tế.

Một trong những tác động lớn nhất của công nghiệp hóa là làm cho quan hệ lao động có xu hướng dịch chuyển từ tính chất cá nhân sang tính chất tập thể.

Sự gia tăng nhanh chóng số lượng lao động nhập cư tại các khu công nghiệp đã tạo ra nhiều xung đột trong quan hệ lao động tập thể. Trong đó, điển hình là tình trạng ngừng việc có tổ chức của tập thể lao động nhưng không tuân theo những quy trình và thủ tục do pháp luật quy định. Quan hệ lao động đã có sự biến đổi về chất. Những yêu sách và hành động tập thể của người lao động ngày

càng nổi cộm cả về tần suất, quy mô và mức độ phức tạp. Một trong những tác động lớn nhất của công nghiệp hóa là làm cho quan hệ lao động có xu hướng dịch chuyển từ tính chất cá nhân sang tính chất tập thể.

Đời sống công nhân nhập cư trong các khu công nghiệp

Sự phát triển nhanh của đội ngũ công nhân nhập cư tại các khu công nghiệp tạo ra áp lực lớn lên hệ thống cơ sở hạ tầng cũng như năng lực quản lý xã hội ở các địa phương lân cận.

Trong suốt những thập niên đầu của tiến trình công nghiệp hóa, các khu công nghiệp tập trung được xây dựng với quy mô ngày càng lớn nhưng chính sách nhà ở, hạ tầng xã hội chưa được quan tâm đúng mức. Người lao động nhập cư phải thuê trọ trong những khu nhà trọ tự phát do người dân bản địa xây dựng và cho thuê. Không có những quy định cụ thể cũng như sự quản lý chặt chẽ, hiệu quả đối với loại hình kinh doanh này.

Gần đây, chính sách nhà ở cho công nhân nhập cư được quan tâm hơn. Các khu ký túc xá cho công nhân được thí điểm và triển khai với quy mô ngày càng lớn ở một số khu công nghiệp. Tuy nhiên, mô hình xây dựng và cách thức quản lý chưa thực sự phù hợp với công nhân. Đặc biệt, hầu như không có khu nhà ở cho các hộ gia đình nhằm đáp ứng nhu cầu ở của các cặp vợ chồng trẻ tại khu công nghiệp.

Quy mô lao động nhập cư lớn cũng đang tạo áp lực rất lớn đến khả năng chịu đựng của hệ thống cơ sở hạ tầng vốn có của địa phương, làm nảy sinh nhiều vấn đề về an ninh trật tự cũng như ô nhiễm môi trường.

Hộp 4.

Nhà ở của công nhân ở khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội

Hà Nội hiện có 38 khu công nghiệp. Trong đó, khu công nghiệp Bắc Thăng Long với khoảng 60000 lao động. Tỷ lệ lao động nhập cư khoảng 70%. Để đáp ứng nhu cầu nhà ở Thành phố đã xây dựng khu ký túc xá đủ chỗ cho 13000 lao động. Tuy nhiên, chỉ khoảng 6000 lao động thuê nhà ở ký túc xá, số còn lại thuê trọ ở các khu nhà trọ do cư dân địa phương tự xây dựng.

Một trong các lý do khiến công nhân không muốn ở trong các khu ký túc xá là không cảm thấy thoải mái trong sinh hoạt như: nấu ăn, tiếp khách, giờ giấc sinh hoạt... Ký túc xá hiện nay cũng không cho phép các hộ gia đình trẻ thuê trọ và cũng không có nhà trẻ cho con em công nhân. Trong khi đó, xã Quang Minh (cạnh khu công nghiệp Bắc Thăng Long) chỉ có khoảng 12000 người dân bản địa nhưng đón nhận khoảng 20000 lao động nhập cư thuê trọ. Số lao động nhập cư này đã tạo áp lực rất lớn lên môi trường, hạ tầng và quản lý xã hội của chính quyền cơ sở.

Nguồn: Công đoàn Các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội

Hội nhập quốc tế và những thách thức mới về quan hệ lao động

Mở cửa nền kinh tế, chủ động hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và toàn diện đã mở ra nhiều cơ hội phát triển nhưng đồng thời tạo thêm những thách thức mới đối với quan hệ lao động ở Việt Nam.

Mở cửa nền kinh tế

Hội nhập quốc tế là lựa chọn tất yếu cho con đường phát triển của Việt Nam. Trong giai đoạn đầu, việc thực thi chính sách mở cửa nền kinh tế đã giúp Việt Nam đón nhận làn sóng đầu tư trực tiếp nước ngoài mạnh mẽ. Đồng thời, hàng hóa sản xuất trong nước bắt đầu được xuất khẩu sang các nước không phải là thị trường truyền thống. Đây là “cú hích” mạnh thúc đẩy sự phát triển cầu lao động trong nước. Những dấu hiệu tích cực trong giai đoạn ban đầu (1986-1995) đã thúc đẩy Nhà nước có những cam kết và chính sách mạnh mẽ hơn trong tiến trình hội nhập.

Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng khóa X nêu rõ: “Thực hiện nhất quán đường lối đối ngoại độc lập tự chủ, hoà bình, hợp tác và phát triển; chính sách đối ngoại rộng mở, đa phương hoá, đa dạng hoá các quan hệ quốc tế. Chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế, đồng thời mở rộng hợp tác quốc tế trên các lĩnh vực khác. Việt Nam là bạn, đối tác tin cậy của các nước trong cộng đồng quốc tế, tham gia tích cực vào tiến trình hợp tác quốc tế và khu vực”. Chủ trương này đã được cụ thể bằng nhiều bước đi quyết đoán, mạnh mẽ giúp Việt Nam trở thành một đối tác ngày càng tin cậy, tích cực trên trường quốc tế.

Tham gia tích cực vào các hiệp định thương mại tự do

Hiện nay, Việt Nam đã trở thành thành viên đầy đủ, tích cực của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) và chính thức trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) vào năm 2006. Tính đến năm 2016, Việt Nam đã hoặc đang trong quá trình phê chuẩn, đàm phán

tham gia 14 Hiệp định thương mại tự do, trong đó có 6 Hiệp định thương mại tự do khu vực ASEAN và các đối tác; 5 Hiệp định thương mại tự do song phương với Nhật Bản, Chilê, Lào, Hàn Quốc, Liên minh Kinh tế Á Âu. Hiện nay Việt Nam đang trong quá trình phê chuẩn hoặc đàm phán 7 Hiệp định thương mại tự do, trong đó, đáng chú ý là một số Hiệp định thương mại tự do mới như: Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU...

Việc tham gia vào các hiệp định thương mại tự do giúp mở thêm nhiều cơ hội việc làm, tăng thu nhập cho người lao động nhưng cũng tạo ra những áp lực về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Tuy vậy, các thị trường khó tính và phát triển thường đưa ra những yêu cầu và áp dụng tiêu chuẩn lao động quốc tế với các yêu cầu về thực thi ở mức độ cao.

Thu hút vốn đầu tư nước ngoài

Mặc dù ngay từ những năm 1990 Việt Nam đã trở thành một điểm đến hấp dẫn của những nhà đầu tư nhưng làn sóng đầu tư trực tiếp nước ngoài chỉ thực sự bùng nổ sau khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO (2006).

Sau khi Việt Nam chính thức là thành viên của WTO, đầu tư nước ngoài vào Việt Nam đã có sự phát triển nhảy vọt. Giai đoạn 2007-2009 được coi là giai đoạn bùng nổ đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Năm 2008 là năm đỉnh cao của đầu tư nước ngoài với vốn đăng ký đạt trên 71,7 tỷ USD, tăng hơn 3 lần so với năm 2007, đây là năm có số vốn FDI đăng ký cao nhất trong lịch sử thu hút đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

Do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế toàn cầu nên đầu tư nước ngoài trong giai đoạn từ năm 2010-2012 có xu hướng giảm. Tuy nhiên, trong 2 năm trở lại đây, vốn đầu tư nước ngoài đã khởi sắc trở lại. Năm 2014, các nhà đầu tư nước ngoài đã đăng ký đầu tư vào Việt Nam 20,23 tỷ USD⁹.

Bảng 3.
Đầu tư trực tiếp của nước ngoài được cấp giấy phép đến năm 2013

Chỉ tiêu	Số dự án	Tổng vốn đăng ký (triệu đô la Mỹ)
Tổng số	15932	234121,0
Trong đó:		
Nhật Bản	2186	35179,9
Xin-ga-po	1243	29942,2
Hàn Quốc	3611	29653,0
Đài Loan	2290	28020,3

⁹ Bộ Kế hoạch và Đầu tư

PHẦN 1. ĐỔI MỚI KINH TẾ - BƯỚC NGOẶT CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Quần đảo Vigin thuộc Anh	523	17152,1
Đặc khu hành chính Hồng Công (TQ)	772	12524,4
Hoa Kỳ	682	10696,3
Ma-lai-xi-a	453	10376,3
CHND Trung Hoa	992	7551,2
Thái Lan	339	6400,9
Hà Lan	198	6311,2
Quần đảo Cay men	55	5863,0
Bru-nây	144	4882,3
Ca-na-đa	130	4698,2
Xa-moa	103	3966,9
Pháp	401	3272,9
Vương quốc Anh	177	2812,7
Liên bang Nga	97	1946,1
Thụy Sĩ	95	1827,2
Lúc-xăm-bua	27	1518,0
Ô-x-trây-li-a	297	1451,2
CHLB Đức	217	1166,7
Tây Ấn thuộc Anh	6	987,0
Síp	12	957,1
Đan Mạch	107	683,7
In-đô-nê-xi-a	38	320,5
Phần Lan	8	320,2
Phi-li-pin	65	284,9

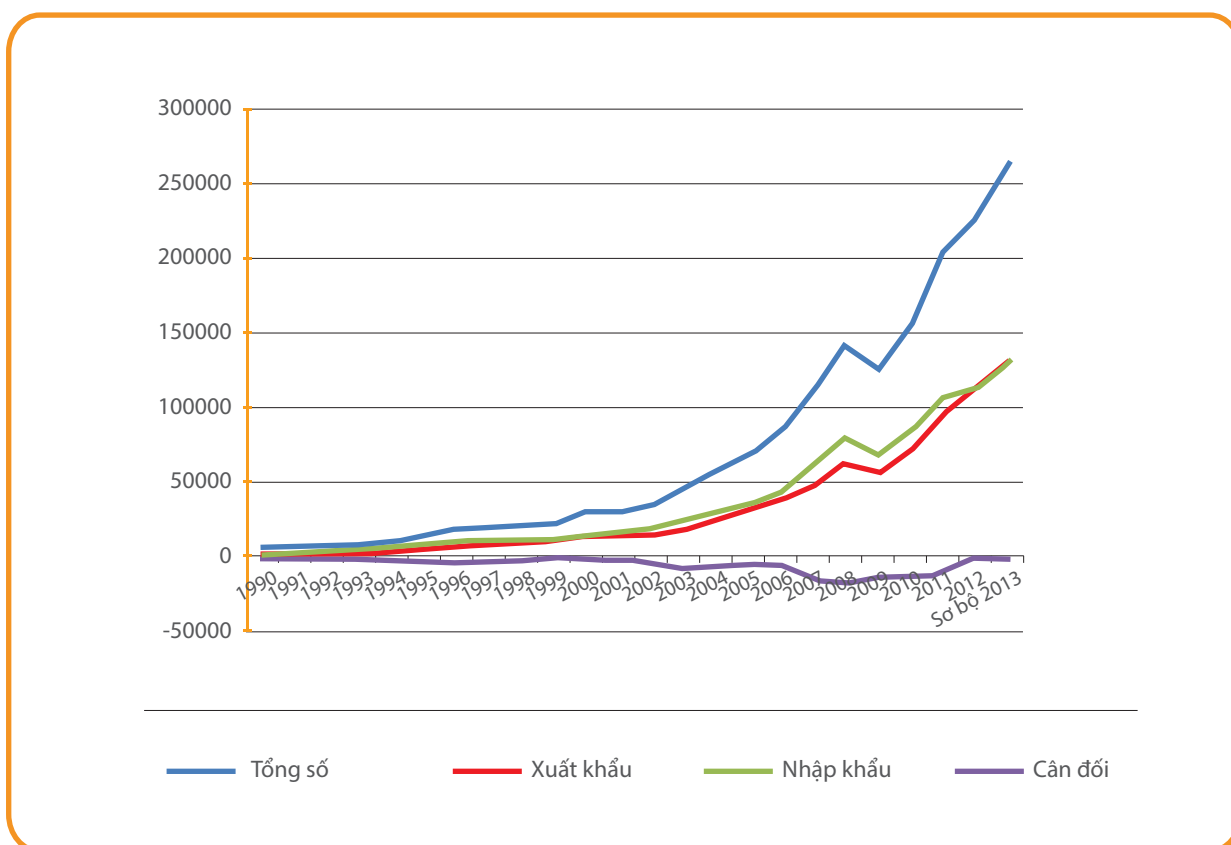
Nguồn: Tổng cục Thống kê

Sự gia tăng nhanh chóng của nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, nhất là trong các ngành điện tử và gia công hàng xuất khẩu dẫn tới việc hình thành các khu công nghiệp tập trung nhiều lao động trẻ, nhập cư và có trình độ tay nghề thấp. Do vậy, những điểm yếu trong quan hệ lao động, nhất là trong cơ chế đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động nổi lên và trở thành những vấn đề nóng. Trong đó, đặc biệt là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Hàn Quốc, Trung Quốc và Đài Loan.

Kim ngạch thương mại quốc tế

Kể từ khi thực hiện chính sách mở cửa nền kinh tế, kim ngạch xuất nhập khẩu hàng hóa của Việt Nam không ngừng gia tăng. Kim ngạch xuất khẩu tăng nhanh chóng từ mức 2,4 tỷ đô la Mỹ năm 1990 đến 132 tỷ đô la Mỹ năm 2013. Đáng chú ý là kim ngạch xuất khẩu tăng ngày càng nhanh, nhất là từ năm 2006 khi Việt Nam chính thức trở thành thành viên thứ 150 của WTO (Biểu đồ 3). Mặc dù cán cân thương mại luôn ở trạng thái thâm hụt nhưng sự gia tăng ngày càng nhanh chóng của tổng kim ngạch thương mại quốc tế đã chứng tỏ nền kinh tế hội nhập ngày càng sâu sắc và phụ thuộc vào kinh tế toàn cầu. Thị trường xuất khẩu đang trở thành một nhân tố tác động mạnh mẽ đến quan hệ lao động trong nước. Thực tế là những trục trặc trong quan hệ lao động nảy sinh và diễn ra nhiều hơn ở các doanh nghiệp thuộc ngành hàng xuất khẩu như: dệt may, da giày, điện tử, chế biến thủy sản.

Biểu đồ 3.
Tổng mức lưu chuyển hàng hoá xuất, nhập khẩu



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Phê chuẩn các công ước quốc tế về lao động

Trong vòng 20 năm (1994-2014) Việt Nam phê chuẩn 21 công ước quốc tế về lao động. Đây là những hành động tích cực và chủ động nhằm cụ thể hóa đường lối của Việt Nam trong việc phát triển một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Bảng 4.
21 công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế đã được Việt Nam phê chuẩn

STT	Tên công ước	Năm phê chuẩn	Nội dung
1	Công ước 5	1994	Công ước về độ tuổi tối thiểu trong công nghiệp
2	Công ước 6	1994	Công ước về làm việc ban đêm của trẻ em trong công nghiệp
3	Công ước 14	1994	Công ước về áp dụng nghỉ hàng tuần trong các cơ sở công nghiệp
4	Công ước 27	1994	Công ước về ghi trọng lượng trên các kiện hàng lớn chở bằng tàu
5	Công ước 29	2007	Công ước về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc
6	Công ước 45	1994	Công ước về sử dụng phụ nữ vào các công việc dưới mặt đất trong hầm mỏ
7	Công ước 80	1994	Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng
8	Công ước 81	1994	Công ước về thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại
9	Công ước 100	1997	Công ước về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau
10	Công ước 111	1997	Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp
11	Công ước 116	1994	Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng
12	Công ước 120	1994	Công ước về vệ sinh trong thương mại và văn phòng
13	Công ước 122	2012	Công ước về chính sách việc làm
14	Công ước 123	1995	Công ước về tuổi tối thiểu được làm những công việc dưới mặt đất trong hầm mỏ
15	Công ước 124	1994	Công ước về kiểm tra y tế cho thiếu niên làm việc dưới mặt đất trong hầm mỏ
16	Công ước 138	2003	Công ước về tuổi tối thiểu được đi làm việc
17	Công ước 144	2008	Công ước về sự tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động
18	Công ước 155	1994	Công ước về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường lao động
19	Công ước 182	2000	Công ước về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
20	Công ước 187	2014	Công ước về khuôn khổ thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động
21	MLC	2006	Công ước về lao động hàng hải

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

Kể từ khi thực hiện đường lối hội nhập quốc tế, Việt Nam đã nỗ lực để thể hiện hình ảnh của một quốc gia có trách nhiệm và tích cực trong cộng đồng quốc tế. Việt Nam đã chủ động trong việc nghiên cứu và phê chuẩn các công ước quốc tế về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng. (Bảng 4)

Yêu cầu đổi mới và hoàn thiện hệ thống quan hệ lao động

Việt Nam mới chuyển đổi từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nên còn nhiều khó khăn trong nhận thức, pháp luật cũng như thực tiễn quan hệ lao động. Cùng với việc tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường là tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra ngày càng nhanh chóng và sâu sắc, đặt ra cho Việt Nam những yêu cầu mới về việc tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống quan hệ lao động. Cụ thể là:

- Sửa đổi, bổ sung hệ thống luật pháp về quan hệ lao động để phát huy tốt nhất quyền chủ động và năng lực của các bên trong các cơ chế đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động;
- Xây dựng và điều chỉnh các thiết chế phù hợp và có năng lực thực sự trong quan hệ lao động, trong đó đặc biệt là thiết chế đại diện người lao động tại nơi làm việc;
- Đổi mới và nâng cao năng lực thực thi các cơ chế quan hệ lao động phù hợp với cam kết của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do;
- Nghiên cứu và chuẩn bị tiền đề về quan hệ lao động cho các bước hội nhập tiếp theo - được dự đoán là có thể diễn ra nhanh và sâu hơn.

Phần thứ hai

SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA KHUÔN KHỔ LUẬT PHÁP VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Khái quát về luật pháp quan hệ lao động của Việt Nam

Việc chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường đồng nghĩa với việc đổi mới nhận thức và phát triển quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong cơ chế thị trường. Do đó, nhu cầu tất yếu là xây dựng hệ thống các khuôn khổ luật pháp để điều chỉnh các quan hệ lao động mới phát sinh và ngày càng trở nên phổ biến trên thị trường.

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam

Theo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (2015) hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam gồm:

1. Hiến pháp, luật, nghị quyết của Quốc hội.
2. Pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội.
3. Lệnh, quyết định của Chủ tịch nước.
4. Nghị định của Chính phủ.
5. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.
6. Nghị quyết của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, Thông tư của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao.
7. Thông tư của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao.
8. Thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ.
9. Quyết định của Tổng Kiểm toán Nhà nước.
10. Nghị quyết liên tịch giữa Ủy ban thường vụ Quốc hội hoặc giữa Chính phủ với cơ quan trung ương của tổ chức chính trị - xã hội.
11. Thông tư liên tịch giữa Chánh án Tòa án nhân dân tối cao với Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao; giữa Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ với Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao; giữa các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ.
12. Văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân.

Đổi mới cách tiếp cận của pháp luật đối với quan hệ lao động

Quá trình chuyển đổi tư duy luật pháp về quan hệ lao động cho phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam là một quá trình lâu dài và không phải lúc nào cũng phù hợp với yêu cầu và trình độ phát triển của thực tiễn.

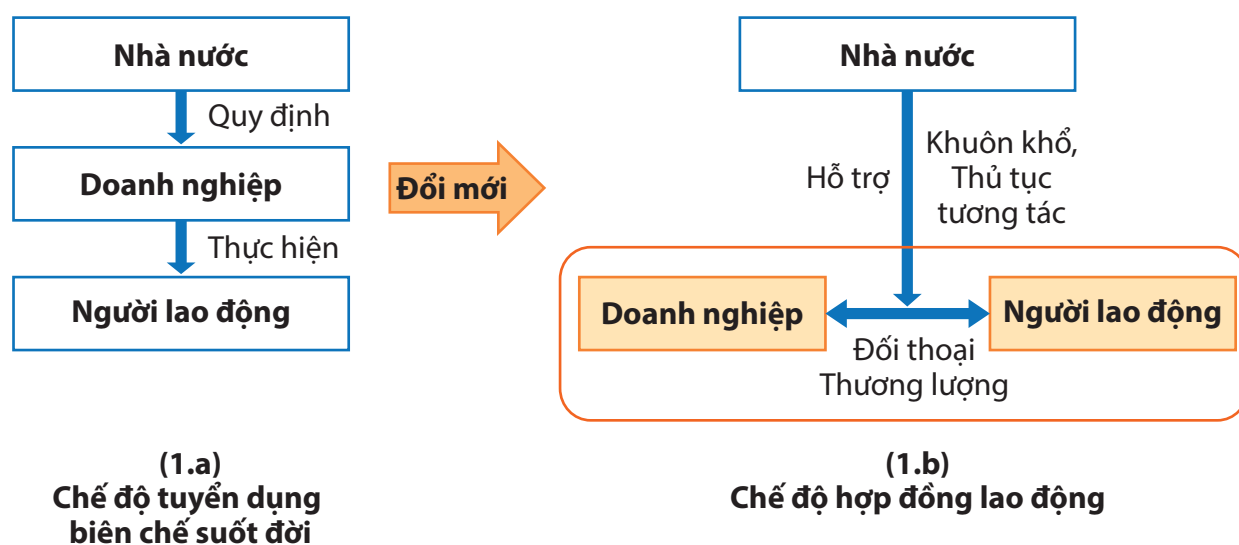
Từ chế độ tuyển dụng biên chế suốt đời sang chế độ hợp đồng lao động

Quan hệ lãnh đạo - nhân viên trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung và quan hệ chủ - thợ trong nền kinh tế thị trường khác nhau về chất. Vì vậy, cùng với quá trình chuyển đổi tư duy quản lý kinh tế là một quá trình nhận thức và đổi mới tư duy về quan hệ lao động cũng như vai trò của nhà nước, pháp luật trong quan hệ lao động.

Trước năm 1986, về cơ bản quan hệ lao động¹⁰ chỉ tồn tại trong các doanh nghiệp nhà nước. Trong các doanh nghiệp này, nhà nước chỉ đạo và can thiệp trực tiếp vào chế độ đối với người lao động với tư cách là cơ quan cấp trên của doanh nghiệp. Người lao động được tuyển dụng theo biên chế, làm việc suốt đời và tăng lương theo thâm niên. Mỗi quan hệ giữa Nhà nước - doanh nghiệp - người lao động là mối quan hệ theo chiều dọc. Các tiêu chuẩn về điều kiện lao động không phải là kết quả thương lượng giữa doanh nghiệp với cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp. Trái lại, các chuẩn mực cụ thể về tiền lương, thời giờ làm việc, bảo hiểm, vệ sinh an toàn lao động, kỷ luật lao động... do cơ quan nhà nước ban hành và áp dụng thống nhất. Nhiệm vụ của doanh nghiệp và cả người lao động là chấp hành và thực hiện nghiêm chỉnh. Bằng cách đó, Nhà nước hy vọng đảm bảo được sự công bằng trong toàn xã hội, hài hoà lợi ích giữa Nhà nước¹¹ và người lao động. (Sơ đồ 1.a)

Sơ đồ 1.

Đổi mới tư duy quan hệ lao động từ chế độ tuyển dụng biên chế suốt đời sang chế độ hợp đồng lao động



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

¹⁰ Thực chất là quan hệ giữa lãnh đạo doanh nghiệp với cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp - những người được tuyển dụng theo biên chế, tăng lương theo thâm niên và làm việc suốt đời

¹¹ Nhà nước là đại diện cho chủ sở hữu toàn dân về tư liệu sản xuất

Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động thực hiện theo chế độ hợp đồng lao động. Tư duy và cách tiếp cận về luật pháp trong quan hệ lao động thay đổi căn bản. Nhà nước chỉ quy định khuôn khổ luật pháp còn các tiêu chuẩn cụ thể về điều kiện lao động tại nơi làm việc là do người lao động và người sử dụng lao động tự xác lập bằng cơ chế đối thoại và thương lượng (Sơ đồ 1.b). Chính vì vậy luật pháp về quan hệ lao động có xu hướng hạn chế dần các quy định về điều kiện lao động cụ thể mà chủ yếu tập trung vào hai chức năng chính:

(i) Quy định giới hạn cao nhất hoặc thấp nhất đối với các chỉ tiêu về điều kiện lao động, chẳng hạn: mức lương tối thiểu, các chỉ số giới hạn an toàn lao động, số giờ làm thêm tối đa... Đây là khoảng cho phép để các bên có thể thỏa thuận hoặc lựa chọn áp dụng trong doanh nghiệp hay từng nơi làm việc cụ thể.

(ii) Quy định các thủ tục tương tác giữa các bên nhằm xác định các điều kiện làm việc cụ thể trong khuôn khổ luật pháp cho phép, chẳng hạn: Thủ tục giao kết hợp đồng lao động, thương lượng tập thể; trình tự giải quyết tranh chấp lao động; trình tự xét kỷ luật lao động...

Trong 30 năm, Việt Nam đã nhiều lần sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật về quan hệ lao động. Tuy nhiên, đến nay hệ thống pháp luật về quan hệ lao động của Việt Nam còn bất cập so với yêu cầu thay đổi nhanh của thực tiễn, được đánh giá là phức tạp, thiếu ổn định và thậm chí là khó thực hiện.

Một số điểm mốc quan trọng

Quá trình chuyển đổi nhận thức, tư duy về quan hệ lao động từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường được thể hiện thông qua những nỗ lực xây dựng và hoàn thiện khuôn khổ luật pháp về quan hệ lao động. Một số điểm mốc quan trọng đánh dấu sự chuyển biến mạnh mẽ về tư duy và cách tiếp cận của luật pháp đối với quan hệ lao động là:

1986: Đây là năm diễn ra Đại hội VI của Đảng, khởi xướng sự nghiệp Đổi mới. Về cơ bản giai đoạn từ 1986-1989 tư duy về quan hệ lao động còn theo kiểu kế hoạch hóa tập trung. Do đó, các văn bản pháp luật về lao động chủ yếu tập trung vào những quy định và chế độ cụ thể như: chế độ phân phối cho người lao động, định mức lao động, chế độ ốm đau, tai nạn lao động¹³...

1990: Hội đồng Nhà nước ban hành Pháp lệnh Hợp đồng lao động (1990) với 5 chương, trong đó có 2 chương về hợp đồng lao động: 1 chương về giải quyết tranh chấp lao động và vi phạm. Pháp lệnh được đánh giá là khung khổ pháp luật đầu tiên và khá sơ khai về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, là bước đệm cần thiết để xây dựng và ban hành Bộ luật Lao động (1994).

1994: Bộ luật Lao động đầu tiên được ban hành tạo nên một khung khổ pháp lý khá đầy đủ cho quan hệ lao động. Bộ luật Lao động (1994) được coi là có tư duy đổi mới mang tính toàn diện về quan hệ lao động trong khi Việt Nam hầu như chưa có kinh nghiệm vận hành nền kinh tế thị trường. Nhiều nội dung của Luật được đánh giá là đi trước khá xa so với trình độ và điều kiện thực tiễn của quan hệ lao động ở Việt Nam lúc bấy giờ.

2002: Bộ luật Lao động được sửa đổi, bổ sung nhiều nội dung về hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể, công đoàn và giải quyết tranh chấp lao động.

2006: Bộ luật Lao động được sửa đổi căn bản Chương XIV về giải quyết tranh chấp lao động. Trong đó, tập trung chủ yếu vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

2012: Năm 2012 được đánh dấu bởi sự ra đời của Bộ luật Lao động (2012) và Luật Công đoàn (2012). Sự ra đời cùng lúc của 2 luật này mang đến hy vọng về một cơ chế tương tác tích cực và thực chất hơn giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động.

¹³ Ngày 4 tháng 10 năm 1986 Hội đồng Bộ trưởng ban hành Quyết định số 117-HĐBT về việc thực hiện kết luận của Hội nghị Bộ chính trị bàn những biện pháp cấp bách về giá - lương - tiền

Pháp lệnh Hợp đồng lao động (1990)

Giai đoạn từ 1986 đến 1990 là giai đoạn đầu của quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường. Khu vực kinh tế tư nhân bắt đầu được thừa nhận và xuất hiện những hộ kinh doanh cá thể cùng một số rất ít các công xưởng nhỏ. Các công xưởng này thường do một người làm chủ và thuê thêm một số ít lao động cùng làm việc, họ thường có quan hệ họ hàng, bạn bè. Quan hệ chủ thợ không thực sự rõ ràng, bị chi phối bởi các quan hệ xã hội khác hoặc quan hệ đồng sở hữu do cùng góp vốn sản xuất. Do đó, giai đoạn này hầu như không nảy sinh những vấn đề tranh chấp lao động hay những vấn đề pháp lý về quan hệ lao động. Quan hệ chủ - thợ được hình thành và tự điều chỉnh một cách linh hoạt như là một quan hệ dân sự thông thường.

Mục tiêu phát triển nền kinh tế thị trường buộc Việt Nam phải đổi mới cách tư duy về quan hệ lao động cũng như về vai trò của nhà nước, của pháp luật đối với quan hệ lao động.

Tuy nội dung còn khá sơ khai nhưng Pháp lệnh Hợp đồng lao động (1990) là minh chứng cho sự thừa nhận thị trường lao động và là khuôn khổ pháp lý đầu tiên cho mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Pháp lệnh quy định: *"Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng, thuê mướn lao động (gọi chung là người sử dụng lao động), về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện sử dụng lao động và điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động"; "Hợp đồng lao động được giao kết theo nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng, không trái với pháp luật và thỏa ước lao động tập thể ở những nơi có ký kết thỏa ước lao động tập thể"*.

Pháp lệnh dành Chương II (7 điều) để quy định về giao kết hợp đồng lao động và Chương III (11 điều) quy định về thực hiện, thay đổi, tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động.

Pháp lệnh không có điều khoản nào quy định về thương lượng tập thể hay thỏa ước lao động tập thể nhưng đã quy định về việc một người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động với một nhóm người lao động: *"Hợp đồng lao động cũng có thể được ký kết giữa người sử dụng lao động với một người lao động được uỷ quyền đại diện cho một nhóm người lao động. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người lao động"*.

Pháp lệnh dành Chương IV¹⁴ (4 điều) quy định về giải quyết tranh chấp lao động và xử lý vi phạm. Pháp lệnh quy định: *"Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành trước hết bằng thương lượng trực tiếp giữa hai bên theo tinh thần hoà giải và tôn trọng lợi ích của nhau"*.

Các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động ở cơ sở, gồm số đại biểu ngang nhau của người sử dụng lao động và của Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc của tập thể người lao động) giải quyết theo nguyên tắc nhất trí;
2. Hội đồng trọng tài do cơ quan lao động địa phương cấp quận, huyện trở lên cử ra;
3. Toà án nhân dân.

Pháp lệnh không quy định cụ thể trình tự giải quyết tranh chấp lao động và không phân biệt tranh chấp lao động cá nhân - tranh chấp lao động tập thể.

¹⁴ Pháp lệnh Hợp đồng lao động (1990) có 5 chương. Trong đó, Chương I là những quy định chung và Chương V là điều khoản cuối cùng

Bộ luật Lao động

Mặc dù quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường được khởi xướng từ 1986 nhưng phải đến năm 1994 Bộ luật Lao động đầu tiên mới được ban hành - Bộ luật Lao động (1994) thay thế Pháp lệnh Hợp đồng lao động (1990). Sau đó, Bộ luật lần lượt được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006 và 2007. Bộ luật Lao động (2012) được coi là có sự chuyển đổi căn bản tạo tiền đề cho việc giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của tập thể lao động thông qua cơ chế hai bên tại nơi làm việc.

Giai đoạn từ 1995 đến 2002

Bộ luật Lao động 1994 được coi là bước đột phá có ý nghĩa và là thành công lớn vì đã tạo ra khung khổ pháp lý căn bản cho quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam chưa có kinh nghiệm đáng kể về phát triển kinh tế thị trường.

Bộ luật Lao động (1994) mở ra một giai đoạn hoàn toàn mới về cơ sở pháp lý cho quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Điều 1 của Bộ luật ghi rõ: *"Bộ luật Lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động"*.

Bộ luật Lao động (1994) đã xác định những nguyên tắc cơ bản của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường: *"Quan hệ lao*

động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết".

Bộ luật Lao động (1994) được coi là bước đột phá có ý nghĩa và là thành công lớn vì đã tạo ra khung khổ pháp lý căn bản cho quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam chưa có kinh nghiệm đáng kể về phát triển kinh tế thị trường.

Bộ luật Lao động (1994) quy định khá chi tiết về hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể nhưng không đề cập đến các quy trình, thủ tục đối thoại cũng như thương lượng lao động tập thể. Bộ luật tạo một khung khổ pháp lý tốt cho quan hệ lao động cá nhân nhưng không tạo ra khung khổ pháp lý thuận lợi cho các cơ chế của quan hệ lao động tập thể, nhất là trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Nhìn chung, Bộ luật chưa tạo ra một khuôn khổ pháp lý hiệu quả để dẫn dắt và điều tiết mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động¹⁶ với người sử dụng lao động.

Cách tiếp cận về quan hệ lao động

Mặc dù Điều 1 cho thấy Bộ luật được ban hành để điều chỉnh quan hệ lao động nhưng phần lớn nội dung của Bộ luật quy định về lao động - việc làm, các điều kiện lao động và lao động đặc thù. Trong tổng cộng 17 chương và 198 điều của Bộ luật chỉ có Chương IV (18 điều) quy định về hợp đồng lao động, Chương V (11 điều) quy định về thỏa ước lao động tập thể,

¹⁶ Cả ở cấp doanh nghiệp và cấp ngành

Chương XIII (4 điều) quy định về công đoàn và Chương XIV (22 điều) quy định về trình tự giải quyết tranh chấp lao động. Các chương còn lại quy định về việc làm, học nghề, tiền lương, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động, lao động đặc thù, bảo hiểm xã hội, quản lý nhà nước về lao động, thanh tra nhà nước về lao động và xử phạt vi phạm pháp luật lao động.

Hợp đồng lao động

Trong Bộ luật, các quy định về cơ chế tương tác cá nhân chiếm dung lượng lớn hơn nhiều so với cơ chế tương tác giữa tập thể lao động và người sử dụng. Bộ luật tạo ra một khuôn khổ pháp lý rõ ràng và có hiệu lực cao đối quan hệ lao động cá nhân dựa trên cơ sở là hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động¹⁷ là căn cứ cơ bản để xác lập quyền của người lao động¹⁸.

Người lao động được định nghĩa là: “*người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động*” và người sử dụng lao động được định nghĩa là: “*doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động*”¹⁹.

Bộ luật chủ yếu quy định về nội dung, hình thức và thực hiện hợp đồng lao động, trong khi không đề cập đến các thủ tục và quy trình thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động trước khi ký kết hợp đồng lao động.

Như vậy, hợp đồng lao động được coi là cơ sở xác lập quan hệ lao động. Quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động chỉ được công nhận và bảo vệ khi có giao kết hợp đồng lao động. Bộ luật quy định: “*Hợp đồng lao động phải có các nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động*”.

Bộ luật chủ yếu quy định về nội dung, hình thức và thực hiện hợp đồng lao động, trong khi không đề cập đến các thủ tục và quy trình trao đổi thông tin, thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động trước khi ký kết hợp đồng lao động.

Trong tổng số 18 điều của Chương IV, không có điều nào quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin hay thủ tục thương lượng giữa các bên trước khi ký hợp đồng lao động, trong khi có tới 8 điều quy định về chấm dứt hợp đồng lao động.

Công đoàn

Bộ luật quy định ở những doanh nghiệp đang hoạt động chưa có tổ chức công đoàn thì chậm nhất sau 6 tháng, kể từ ngày Bộ luật có hiệu lực và ở những doanh nghiệp mới thành lập thì chậm nhất sau 6 tháng, kể từ ngày doanh nghiệp bắt đầu hoạt động, Liên đoàn lao động cấp tỉnh phải thành lập tổ chức công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và tập thể lao động. Khi tổ chức công đoàn được thành lập

¹⁷ Nội dung hợp đồng lao động không trái với những quy định của pháp luật

¹⁸ Thỏa ước lao động tập thể hầu như không phát huy được vai trò thật sự trong xác lập quyền của người lao động

¹⁹ Điều 6 Bộ luật Lao động (1994)

theo đúng Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận tổ chức đó.

Để bảo vệ cán bộ công đoàn, Bộ luật quy định: “Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn”²⁰; “Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là uỷ viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì phải có sự thoả thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thoả thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp”²¹.

Bộ luật cũng quy định: “người sử dụng lao động phải cộng tác chặt chẽ và tạo thuận lợi để công đoàn hoạt động”, đồng thời “có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công đoàn hoạt động”.

Tuy nhiên, những quy định trên còn thiếu cụ thể, không đủ để ngăn ngừa và xử lý các hành vi can thiệp, thao túng của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn cơ sở.

Thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là cơ sở để xác lập quyền và lợi ích của tập thể lao động. Tuy nhiên, thỏa ước tập thể chỉ có ý nghĩa thực sự nếu như đó là kết quả của một quá trình thương lượng thực chất. Quá trình thương lượng sẽ không thực chất nếu như đại diện thương lượng của phía tập thể lao động không thực sự có được lòng tin của người lao động²².

Bộ luật Lao động (1994) quy định: “Nội dung chủ yếu của thỏa ước tập thể gồm những cam kết về việc làm và bảo đảm việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động”²³ và “Đại diện ký kết của bên tập thể lao động là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy uỷ quyền của Ban chấp hành công đoàn. Đại diện ký kết của bên người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy uỷ quyền của Giám đốc doanh nghiệp”²⁴.

Sau khi ký kết thỏa ước tập thể, người sử dụng lao động có trách nhiệm đăng ký với cơ quan lao động cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp.

Thỏa ước tập thể có hiệu lực kể từ ngày được cơ quan lao động cấp tỉnh đăng ký. Luật quy định: “Chậm nhất 15 ngày, kể từ ngày nhận được bản thỏa ước tập thể, cơ quan lao động cấp tỉnh phải thông báo việc đăng ký. Nếu hết thời hạn trên mà không có thông báo thì thỏa ước tập thể đương nhiên có hiệu lực”. Thỏa ước tập thể được coi là vô hiệu toàn bộ nếu: “Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật”; “Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền”; “Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết” hoặc “Không đăng ký ở cơ quan lao động cấp tỉnh”.

Luật không quy định riêng thủ tục thương lượng thỏa ước tập thể ngành. Những quy định về thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp cũng được áp dụng cho việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành.

²¹ Điều 155 Bộ luật Lao động (1994)

²² Giai đoạn này Luật Công đoàn (1990) đang có hiệu lực và đến năm 2012 mới được thay thế bởi Luật Công đoàn (2012)

²³ Điều 46 Bộ luật Lao động (1994)

²⁴ Điều 45 Bộ luật Lao động (1994)

Đối thoại trong quan hệ lao động và thương lượng tập thể

Bộ luật Lao động (1994) quy định rõ nội dung và người đại diện ký kết thỏa ước tập thể nhưng không có điều khoản nào quy định về quy trình thương lượng tập thể hay đại diện của mỗi bên trong quá trình thương lượng. Trong toàn văn Bộ luật, từ “ký” được nhắc đến 64 lần nhưng không một lần nhắc đến các cụm từ “đối thoại” hoặc cụm từ “thương lượng tập thể”.

Bộ luật Lao động (1994) quy định rõ nội dung và người đại diện ký kết thỏa ước tập thể nhưng không có điều khoản nào quy định về quy trình thương lượng tập thể.

Nội dung quy định về thương lượng sơ sai. Trong Chương V, Bộ luật có 28 lần nhắc đến từ “ký” nhưng chỉ 12 lần nhắc đến cụm từ “thương lượng”. Trong thực tế ở giai đoạn này, thỏa ước lao động tập thể đóng vai trò rất mờ nhạt trong việc xác lập quyền và bảo vệ lợi ích của tập thể lao động. Mặc dù tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể khá cao nhưng rất hiếm doanh nghiệp diễn ra tiến

trình thương lượng tập thể thực chất. Thương lượng tập thể ở cấp ngành cũng chưa được thử nghiệm trong thực tiễn.

Tranh chấp lao động

Bộ luật Lao động 1994 xác định hai loại tranh chấp lao động là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Luật không phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Yêu cầu toà án giải quyết và đình công được coi là hai lựa chọn ngang nhau trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: Trình tự giải quyết tranh chấp lần lượt thông qua các bước:

Bước 1: Hoà giải: Việc hoà giải do Hoà giải viên lao động tiến hành đối với doanh nghiệp dưới 10 lao động và do Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành đối với doanh nghiệp từ 10 lao động trở lên. *“Hội đồng hoà giải lao động cơ sở được thành lập trong các doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên, gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động”²⁶.*

Bước 2: Xét xử của toà án: Toà án nhân dân cấp huyện giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc Hoà giải viên lao động hoà giải không thành, khi nhận được đơn yêu cầu của một hoặc hai bên tranh chấp và biên bản hoà giải không thành.

Luật không phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Toà án và đình công được coi là hai lựa chọn ngang nhau trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Giải quyết tranh chấp lao động tập thể: Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể gồm các bước lần lượt là:

Bước 1 - Hoà giải: Do Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động thực hiện. Đây là bước bắt buộc. Chỉ khi hoà giải không thành các bên mới được yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết.

²⁶ Điều 163 Bộ luật Lao động (1994)

Bước 2 - Trọng tài: Do Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh thực hiện sau khi nhận được yêu cầu. Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trong trường hợp hoà giải không thành, thì Hội đồng trọng tài lao động giải quyết vụ tranh chấp và thông báo ngay quyết định của mình cho hai bên tranh chấp; nếu hai bên không có ý kiến thì quyết định đó đương nhiên có hiệu lực thi hành.

Bước 3 - Yêu cầu toà án giải quyết hoặc đình công: Trong trường hợp tập thể lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc đình công. Trong trường hợp người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân xét lại quyết định của Hội đồng trọng tài. Việc người sử dụng lao động yêu cầu Toà án nhân dân xét lại quyết định của Hội đồng trọng tài không cản trở quyền đình công của tập thể lao động²⁷.

Việc đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký. Ban chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện, nhiều nhất là ba người, để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh, một bản thông báo cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

Luật không nêu rõ khái niệm đình công, trách nhiệm của các bên trong quá trình đình công và sau khi đình công kết thúc.

Người lao động không được đình công ở một số doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân hoặc an toàn công cộng, Thủ tướng Chính phủ có quyền quyết định hoãn hoặc ngừng cuộc đình công.

Giai đoạn từ 2003 đến 2006

Năm 2002, Bộ luật Lao động được sửa 7 điều về hợp đồng lao động, 4 điều về thỏa ước lao động tập thể và 5 điều về giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, lần sửa đổi này không tạo ra những thay đổi lớn về quan hệ lao động, nhất là về cơ chế tương tác giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Về hợp đồng lao động: Bộ luật bổ sung: “*Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động mùa vụ hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn*”²⁸. Điều này đã tạo ra áp lực cho các chủ doanh nghiệp khi thị trường bất ổn định. Một số chủ doanh nghiệp đã cho người lao động nghỉ việc sau khi ký hợp đồng lao động xác định thời hạn (hoặc hợp đồng lao động mùa vụ) lần thứ hai.

Về tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp: Luật mới đã thay tổ chức công đoàn lâm thời trong doanh nghiệp bằng Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

²⁷ Điều 172 Bộ luật Lao động (1994)

²⁸ Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (2002)

Ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn thì công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp²⁹. Trong thời gian chưa thành lập thì công đoàn địa phương, công đoàn ngành chỉ định Ban chấp hành công đoàn lâm thời. Như vậy, công đoàn ngành đã bắt đầu đóng vai trò tích cực hơn trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Về thỏa ước lao động tập thể: Ở các doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì Ban chấp hành công đoàn lâm thời sẽ là đại diện tập thể lao động trong thương lượng thỏa ước. Hiệu lực của thỏa ước tập thể “từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước. Trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực từ ngày ký”.

Trước đây, nếu thỏa ước lao động tập thể không đăng ký ở cơ quan lao động cấp tỉnh thì bị coi là vô hiệu toàn bộ. Tuy nhiên, từ 2003 trở đi, thỏa ước tập thể chưa đăng ký ở cơ quan lao động cấp tỉnh vẫn có hiệu lực³⁰. Thỏa ước không đăng ký ở cơ quan lao động cấp tỉnh vẫn có hiệu lực. Thỏa ước tập thể bị vô hiệu hóa toàn bộ nếu: “Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật”; “Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền” hoặc “không tiến hành theo đúng trình tự ký kết”.

Về thương lượng tập thể: Ngoài việc giữ nguyên quy định: “Khi nhận được yêu cầu, bên nhận yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và phải thỏa thuận thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất 20 ngày” và “Việc ký kết thỏa ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thỏa ước đã thương lượng” thì Luật không bổ sung thêm điều khoản về quy trình thương lượng tập thể.

Về tranh chấp lao động: Ban chấp hành công đoàn lâm thời sẽ là đại diện cho người lao động ở các doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở để tham gia vào Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

Trong tranh chấp lao động cá nhân, nếu một trong hai bên vắng mặt không có lý do chính đáng đến lần thứ hai thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở sẽ lập biên bản hoà giải không thành. Khi đó, mỗi bên có quyền yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp. Hoà giải viên sẽ tiến hành việc hoà giải tranh chấp lao động cá nhân ở những nơi chưa có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc tranh chấp lao động về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí học nghề.

Về tranh chấp lao động tập thể, Luật chỉ sửa đổi thời hiệu yêu cầu giải quyết từ 6 tháng thành 1 năm. Ngoài ra, Luật không sửa đổi bổ sung thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Giai đoạn từ 2007 đến 2012

Giai đoạn từ 2000 đến 2005 là giai đoạn xảy ra ngày càng nhiều các cuộc đình công tại các khu công nghiệp tập trung. Điều đặc biệt là hầu hết các cuộc đình công đều diễn ra bất ngờ, không theo trình tự của pháp luật quy định và không do công đoàn lãnh đạo³¹. Điều này tạo ra nhiều lúng túng trong quá trình giải quyết.

Năm 2006, Bộ luật Lao động tiếp tục được sửa đổi bổ sung lần thứ 2. Lần sửa đổi, bổ sung này chỉ sửa đổi Chương XIV về giải quyết tranh chấp lao động. Luật Sửa đổi, bổ sung một số

²⁹ Bộ luật Lao động (1994) quy định: ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn thì liên đoàn lao động cấp tỉnh phải thành lập tổ chức công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp

³⁰ Thỏa ước tập thể có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước, trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký

³¹ Các cuộc đình công này thường được gọi là “đình công trái luật” hoặc “đình công tự phát”

PHẦN 2. SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA KHUÔN KHỔ LUẬT PHÁP VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

điều của Bộ luật Lao động (2006)³² được đánh giá là có bước chuyển đổi lớn về cách tiếp cận đối với tranh chấp lao động tập thể.

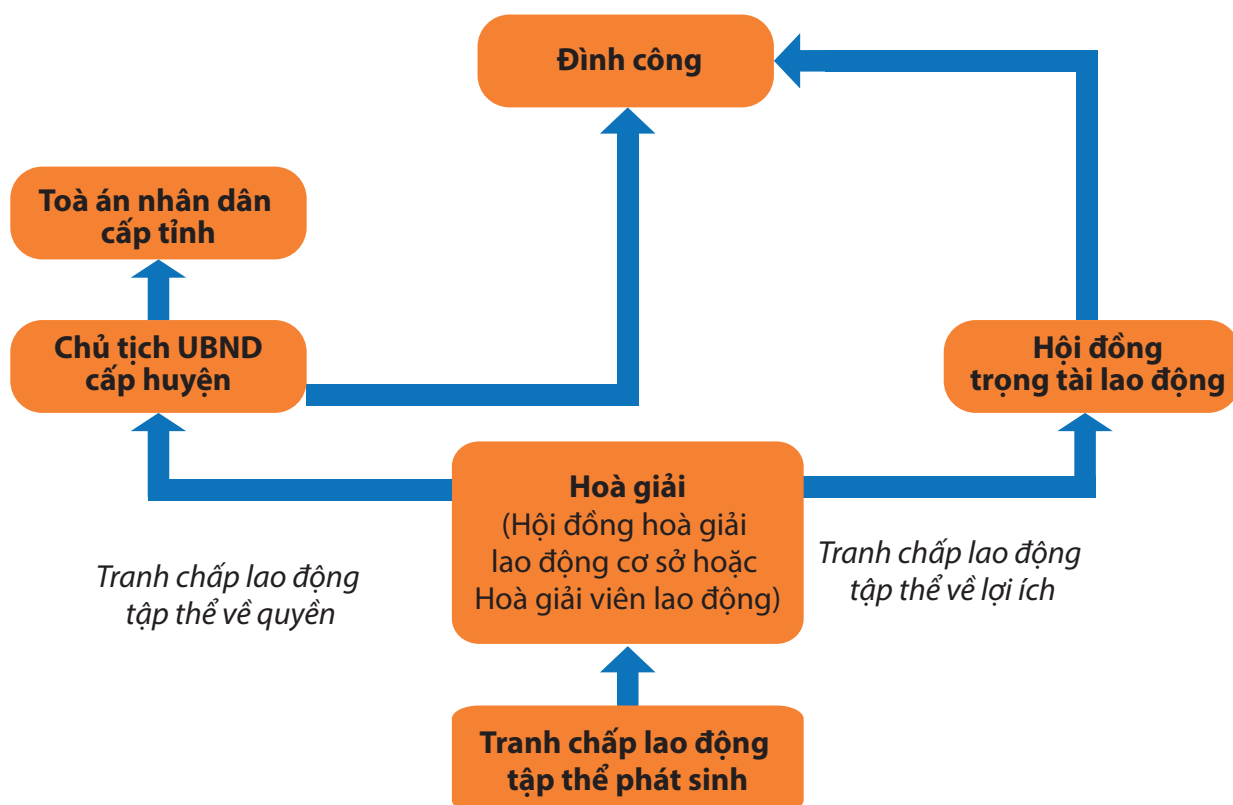
Luật bổ sung thêm định nghĩa về tập thể lao động: “là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp”. Chỉ trong Chương XIV, cụm từ này xuất hiện 25 lần. Điều này cho thấy Luật mới đã quy định nhiều hơn về cơ chế tương tác giữa tập thể lao động và chủ doanh nghiệp.

Phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Điểm mới quan trọng của lần sửa đổi này là sự phân biệt về tính chất cũng như quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. “*Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm*”; “*Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động*”³³.

Sơ đồ 2.

Quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể giai đoạn 2007-2012



Nguồn: Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (2006)

³² Có hiệu lực từ 1/7/2007

³³ Điều 157 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (2006)

Về cơ bản, giải quyết tranh chấp lao động tập thể vẫn theo các bước như: hoà giải, trọng tài, toà án và đình công. Tuy nhiên, trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được quy định khác nhau.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và ra quyết định phán quyết về vấn đề tranh chấp. Trong khi đó, Hội đồng trọng tài lao động địa phương thực hiện chức năng trọng tài đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Toà án nhân dân cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết hoặc giải quyết không được.

Đình công

Luật đã đưa ra khái niệm và quy định các điều kiện, quy trình cụ thể để tổ chức đình công. Đình công được quy định là: *“sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể”*. Điều này có nghĩa là đình công được áp dụng đối với cả hai trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với Liên đoàn lao động cấp huyện.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, đình công có thể được tiến hành khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp (hoặc hết thời hạn mà không giải quyết).

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, đình công có thể được tiến hành khi Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết mà không hoà giải.

Luật quy định khá chi tiết về thủ tục tiến hành đình công nhưng không quy định thẩm quyền cũng như trình tự giải quyết đình công.

Hộp 5. Điều kiện tổ chức đình công

Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc Hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định. Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc Hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết (không quá 7 ngày) mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Nguồn: Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (2006)

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 3 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Giai đoạn từ 2013 đến nay

Bộ luật Lao động (2012) được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 và có hiệu lực từ ngày 1 tháng 5 năm 2013. Bộ luật được đánh giá là một sự thay đổi mạnh mẽ về khung khổ luật pháp nhằm hướng tới việc giải quyết tốt hơn những vấn đề của tập thể lao động.

Điều 7 của Bộ luật định nghĩa về quan hệ lao động: “*Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau*”

Bộ luật Lao động (2012) đã pháp điển hóa mạnh mẽ³⁶ khung khổ pháp luật về quan hệ lao động; giảm bớt sự can thiệp sâu của Nhà nước vào quan hệ lao động, thay vào đó là tạo ra khung khổ cho các bên chủ động thỏa thuận, thương lượng; cải cách thủ tục hành chính³⁷; và tăng cường tính chủ động cho doanh nghiệp³⁸.

³⁶ Trước phải ban hành hơn 300 văn bản hướng dẫn, trong đó có 95 nghị định, nay chỉ còn khoảng 20 nghị định

³⁷ Việc đăng ký thỏa ước lao động tập thể ở cơ quan quản lý nhà nước không còn là điều kiện để thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực

³⁸ Doanh nghiệp tự xây dựng thang lương, bảng lương, đối thoại, thương lượng, xây dựng nội quy lao động...

Hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động (2012) bổ sung thêm các quy định về việc cung cấp thông tin trước khi ký hợp đồng lao động: *“Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu” và “Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu”³⁹”.*

Lần đầu tiên, các quy định về hợp đồng lao động mang tính tập thể được đề cập rõ ràng trong Bộ luật: *“Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động”⁴⁰”.*

Cho thuê lại lao động

Việc bổ sung những quy định về cho thuê lại lao động sẽ tạo khuôn khổ pháp lý thuận lợi cho quan hệ lao động trong trường hợp người lao động ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động này nhưng lại làm việc cho một doanh nghiệp khác. *“Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động”.*

Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động.

³⁹ Điều 19 Bộ luật Lao động (2012)

⁴⁰ Điều 18 Bộ luật Lao động (2012)

Hộp 6. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.
2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.
3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.
4. Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác.
5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.
6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.
7. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

Nguồn: Bộ luật Lao động (2012)

Đại diện tập thể lao động tại cơ sở

Một điểm mới là ngoài Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở) sẽ đóng vai trò là đại diện của tập thể lao động ở cơ sở.

Để bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở khỏi những hành vi đối xử không công bằng từ phía người sử dụng lao động Bộ luật bổ sung quy định về các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn như: Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động; ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn; phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Bộ luật quy định cán bộ công đoàn cơ sở có quyền gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động và đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.

Để đảm bảo điều kiện hoạt động của công đoàn cơ sở Bộ luật quy định:

“1. Công đoàn cơ sở được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động công đoàn.

2. Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời gian trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn và được người sử dụng lao động trả lương.

3. Cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức do công đoàn trả lương, được người sử dụng lao động bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức theo thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của người sử dụng lao động⁴¹”.

Đối thoại tại nơi làm việc

Đối thoại là nội dung hoàn toàn mới và lần đầu tiên được đề cập trong luật. Bộ luật Lao động (2012) dành Chương V với 26 điều để quy định về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thoả ước lao động tập thể.

Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở⁴².

Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 3 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên. Nội dung của đối thoại gồm: Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; việc thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thoả thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc; yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động; yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động; nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể được quy định là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích: Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể; giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành. Đại diện bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.

⁴¹ Nguồn: Điều 193 Bộ luật Lao động (2012)

⁴² Năm 2013 Chính phủ ban hành Nghị định 60/2013/NĐ-CP Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở

Bộ luật không có mục riêng hay những điều khoản riêng biệt cho đối thoại và thương lượng lao động tập thể cấp ngành.

Bộ luật quy định quy trình thương lượng tập thể gồm 3 giai đoạn:

Chuẩn bị thương lượng tập thể: Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu. Công đoàn lấy ý kiến tập thể lao động về các đề xuất của mỗi bên. Bên đề xuất thương lượng thông báo nội dung thương lượng tập thể cho bên kia.

Tiến hành thương lượng tập thể: Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản.

Thông qua thỏa ước tập thể: Trong thời gian 15 ngày, công đoàn phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.

Thỏa ước lao động tập thể chỉ có hiệu lực nếu có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành thì phải có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành.

Việc bãi bỏ quy định về việc bắt buộc đăng ký thỏa ước lao động tập thể được đánh giá là một bước tiến trong cải cách thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho cơ chế tương tác giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp và đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác. Việc gửi này chỉ mang tính chất thông báo, không phải để đăng ký hay đảm bảo hiệu lực của thỏa ước.

Bộ luật dành Mục 5 với các Điều 87, 88 và 89 để quy định về thỏa ước lao động tập thể cấp ngành nhưng Bộ luật còn thiếu những quy định chi tiết và rõ ràng về quy trình thương lượng tập thể ở cấp ngành.

Giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công

Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tách biệt một cách rõ ràng. Trong đó, Bộ luật không cho phép tổ chức đình công đối với những tranh chấp lao động về quyền.

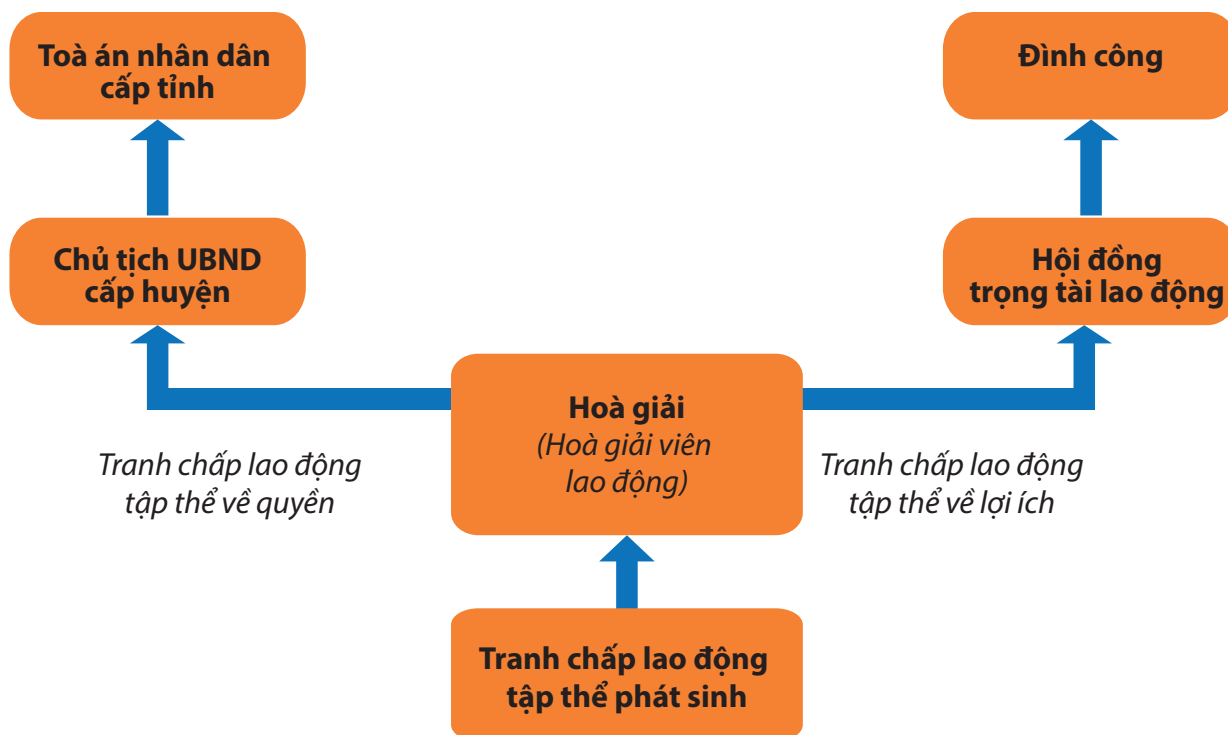
Hội đồng hòa giải lao động cơ sở không còn tồn tại. Hoà giải viên lao động đóng vai trò quan trọng hơn trong bước đầu tiên của quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Hoà giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề. Tại phiên họp hoà giải, Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, Hoà giải viên lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.

Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hoà giải thành⁴³ thì một trong hai bên có thể yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với tranh chấp lao động về quyền và yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động về lợi ích. Trong trường hợp hết thời hạn mà Hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp lao động tập thể về quyền hay lợi ích.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động. Trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Sơ đồ 3.

Quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể từ 2013 đến nay



Nguồn: Bộ luật Lao động (2012)

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét. Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành thì sau hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

⁴³ Quy định này khắc phục được tình trạng bế tắc trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể trước đây. Bộ luật Lao động cũ quy định chỉ được yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nếu hoà giải không thành. Vì vậy, một trong hai bên có thể cản trở việc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết bằng cách không thực hiện các thỏa thuận đã được hoà giải thành

Đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở tổ chức theo 3 bước: lấy ý kiến tập thể lao động; ra quyết định đình công; tiến hành đình công.

Bộ luật quy định các hành vi bị cấm trước, trong và sau quá trình đình công. Khi cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có quyền quyết định hoãn hoặc ngừng đình công⁴⁴. Khi cuộc đình công diễn ra không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra tuyên bố và yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện cùng các bên liên quan hỗ trợ để tìm biện pháp giải quyết.

Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 3 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Luật Công đoàn

Luật Công đoàn đầu tiên được ban hành năm 1957, sau đó lần lượt được thay thế bởi Luật Công đoàn (1990) và Luật Công đoàn năm (2012).

Giai đoạn trước năm 1990

Luật Công đoàn (1957) được ban hành khi Việt Nam còn đang thực hiện cơ chế kế hoạch hóa tập trung và có hiệu lực đến năm 1990⁴⁵.

Về quan hệ lao động, Luật quy định: *“Trong các xí nghiệp tư bản tư doanh công đoàn tổ chức và giáo dục công nhân, viên chức thực hiện chính sách phát triển sản xuất theo phương châm thợ và chủ đều có lợi, công và tư đều được chiếu cố. Công đoàn thay mặt cho công nhân, viên chức hiệp thương với chủ và ký kết hợp đồng giữa thợ và chủ”*⁴⁶.

Giai đoạn từ 1990 đến 2012

Luật Công đoàn (1990) ra đời sau khi tiến trình Đổi mới khởi xướng được 4 năm. Luật tiếp tục khẳng định Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam (gọi chung là người lao động) tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam.

Luật có những quy định cơ bản về vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động: *“Công đoàn cơ sở đại diện cho người lao động ký thoả ước lao động tập thể với giám đốc xí nghiệp thuộc các thành phần kinh tế; giám sát việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động”; và “Công đoàn đại diện cho người lao động thương lượng với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức để giải quyết các tranh chấp lao động xảy ra trong cơ quan, đơn vị, tổ chức mình”*.

⁴⁴ Trước đây, thẩm quyền này thuộc về Thủ tướng Chính phủ

⁴⁵ Việt Nam giành thắng lợi trong cuộc chiến tranh chống Mỹ và thống nhất đất nước năm 1975. Giai đoạn từ 1957 đến 1975 Luật Công đoàn (1957) thực tế chỉ áp dụng được ở miền Bắc và những vùng do lực lượng giải phóng kiểm soát ở miền Nam. Sau 1975 Luật này có hiệu lực trong cả nước

⁴⁶ Điều 9 Luật Công đoàn (1957)

Luật quy định cán bộ công đoàn tham gia vào quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo hay khi cơ quan có thẩm quyền giải quyết hoặc Tòa án xét xử tranh chấp lao động phải có đại diện của công đoàn tham dự và phát biểu ý kiến.

Luật không phân biệt vai trò và hoạt động của công đoàn cơ sở trong cơ quan hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Để đảm bảo điều kiện hoạt động của công đoàn cơ sở, Luật quy định: *“Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức tạo điều kiện thuận lợi để người lao động làm tròn nhiệm vụ khi họ được bầu vào Ban chấp hành công đoàn hoặc được công đoàn giao nhiệm vụ”* và *“Cán bộ công đoàn không chuyên trách được dành một số thời gian nhất định trong giờ làm việc để hoạt động công đoàn⁴⁷”*.

Luật không có những quy định cụ thể hơn về đảm bảo hoạt động công đoàn hay bảo vệ cán bộ công đoàn.

Luật Công đoàn (1990) được ban hành vào thời kỳ đầu của thời kỳ chuyển đổi sang cơ chế kinh tế thị trường nên một số nội dung nhanh chóng trở nên bất cập so với thực tế, thể hiện ở ba điểm chính:

- Đối tượng, phạm vi điều chỉnh hẹp so với tình hình phát triển nhanh của các loại hình doanh nghiệp, sự đa dạng của quan hệ lao động và yêu cầu thực thi hiệu quả quyền công đoàn.
- Chức năng, nhiệm vụ của công đoàn rộng và dàn trải, thiếu tập trung nên ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn trong lĩnh vực bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.
- Thiếu cơ chế bảo đảm thi hành quyền công đoàn trong các lĩnh vực: Thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm; cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn, giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn. Tính hiệu lực, thống nhất và sự ổn định, vững chắc của kinh phí hoạt động của công đoàn không cao.

Giai đoạn từ 2013 đến nay

Luật Công đoàn (2012) được ban hành cùng với Bộ luật Lao động (2012). Luật bổ sung nhiều nội dung cụ thể nhằm bảo vệ cán bộ công đoàn và đảm bảo hoạt động của công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Quyền và trách nhiệm của công đoàn trong quan hệ lao động

Luật bổ sung quy định chi tiết về quyền và trách nhiệm của công đoàn trong quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là việc hỗ trợ người lao động trong giao kết hợp đồng lao động, đại diện tập thể lao động trong đối thoại, thương lượng tập thể và tổ chức, lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Hộp 7.
Trách nhiệm của công đoàn trong quan hệ lao động

Điều 10. Đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động

1. Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.
2. Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể.
3. Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.
4. Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.
5. Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động.
6. Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.
7. Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm.
8. Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền.
9. Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.
10. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Nguồn: Luật Công đoàn (2012)

Trách nhiệm của người sử dụng lao động

Luật Công đoàn (2012) quy định khá chi tiết và rõ ràng về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc phối hợp với công đoàn trong quan hệ lao động cũng như các lĩnh vực khác. Luật quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm: Tạo điều kiện cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; phối hợp với công đoàn cùng cấp xây dựng, ban hành và thực hiện quy chế phối hợp hoạt động; thừa nhận và tạo điều kiện để công đoàn cơ sở thực hiện quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật; trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật khi công đoàn đề nghị; phối hợp với công đoàn tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết, thực hiện thoả ước lao động tập thể và quy chế dân chủ cơ sở; lấy ý kiến của công đoàn cùng cấp trước khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; phối hợp với công đoàn giải quyết tranh chấp lao động và những vấn đề liên quan đến việc thực hiện pháp luật về lao động.

Bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở

Luật Công đoàn (2012) đã bổ sung nhiều quy định nhằm bảo vệ tốt hơn cán bộ công đoàn trước các hành vi đối xử thiếu công bằng từ phía người sử dụng lao động. Trong đó, đặc biệt là các hành vi lợi dụng để sa thải cán bộ công đoàn.

Hộp 8. Đảm bảo cho cán bộ công đoàn

Điều 25. Bảo đảm cho cán bộ công đoàn

1. Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

2. Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

3. Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp; nếu được ủy quyền thì công đoàn đại diện khởi kiện tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn; đồng thời hỗ trợ tìm việc làm mới và trợ cấp trong thời gian gián đoạn việc làm theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Nguồn: Luật Công đoàn (2012)

Bảo đảm hoạt động của công đoàn

Luật bổ sung nhiều quy định về đảm bảo nơi làm việc, phương tiện và thời gian cho Ban chấp hành công đoàn làm việc: “Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động”; “Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong 1 tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 1 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và đơn vị sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm”; “Cán bộ công đoàn chuyên trách do Công đoàn trả lương, được đơn vị sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp⁴⁸”.

⁴⁸ Luật Công đoàn (2012)

Tài chính công đoàn

Tất cả các doanh nghiệp đều đóng kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng và giữ nguyên ở mức 1% tiền lương như quy định trước đó.

Một số nhận xét

Tiến trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường tạo ra những áp lực đổi mới đối với hệ thống luật pháp về quan hệ lao động ở Việt Nam. Trong 30 năm đổi mới, khung khổ luật pháp đã được ban hành và sửa đổi nhiều lần với mục đích phù hợp hơn với cơ chế quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Nghiên cứu tiến trình đổi mới khung khổ pháp luật về quan hệ lao động ở Việt Nam trong 30 năm qua có thể rút ra một số nhận xét sau:

Nhận xét thứ nhất: Bộ luật Lao động (1994) đánh dấu một bước đột phá về nhận thức và tư duy quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường mặc dù khi đó Việt Nam chưa có nhiều trải nghiệm thực tiễn về kinh tế thị trường. Bộ luật mở ra một giai đoạn mới của khung khổ pháp lý đối với quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, cách tư duy về quan hệ lao động tập thể dường như vượt trước các điều kiện và trình độ thực tiễn của Việt Nam lúc bấy giờ.

Nhận xét thứ hai: Mặc dù được sửa đổi, bổ sung, thay thế nhiều lần nhưng nhìn chung pháp luật về quan hệ lao động vẫn chưa đáp ứng tốt những yêu cầu thực tiễn của nền kinh tế thị trường phát triển ngày càng năng động và mạnh mẽ.

Nhận xét thứ ba: Khung khổ pháp lý mới được hình thành đã đáp ứng khá tốt yêu cầu thực tiễn đối với cơ chế quan hệ lao động cá nhân. Tuy nhiên, các quy trình pháp lý hiện tại chưa đủ sức để dẫn dắt hiệu quả sự tương tác giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là ở cấp ngành.

Nhận xét thứ tư: Tư duy luật pháp dịch chuyển từ kiểm soát điều kiện lao động sang kiểm soát điều kiện lao động kết hợp với cơ chế tương tác giữa hai bên trong quan hệ lao động; từ kiểm soát kết quả tương tác sang kiểm soát quá trình tương tác; và từ can thiệp trực tiếp sang tạo dựng khuôn khổ để các bên chủ động tương tác, dàn xếp vấn đề. Nhìn chung, luật pháp về quan hệ lao động ở Việt Nam có xu hướng tiệm cận ngày càng gần hơn các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Nhận xét thứ năm: Điều kiện đình công có xu hướng bị hạn chế trong khi ngày càng có nhiều khuôn khổ thuận lợi hơn để các bên tự giải quyết tranh chấp một cách hoà bình.

Nhận xét thứ sáu: Quyền công đoàn tại nơi làm việc ngày càng được đảm bảo hơn nhưng chưa đủ để ngăn chặn và xử lý hiệu quả các hành vi chi phối, thao túng của người sử dụng lao động đối với Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhất là ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Phần thứ ba

THỰC TIỄN QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Người lao động và tổ chức đại diện người lao động

Đặc điểm người lao động

Đặc điểm lao động làm việc trong các khu công nghiệp

Mặc dù lao động làm việc trong các khu công nghiệp/khu chế xuất/khu kinh tế chỉ chiếm khoảng 10,6% so với tổng số lao động làm công hưởng lương nhưng những vấn đề nổi cộm về quan hệ lao động lại xuất hiện chủ yếu ở khu vực này. Điển hình là các vụ đình công diễn ra không theo trình tự pháp luật quy định và không do công đoàn lãnh đạo. Đội ngũ công nhân đang làm việc ở các khu công nghiệp/khu chế xuất/khu kinh tế ở Việt Nam có một số đặc điểm cơ bản sau:

Đặc điểm thứ nhất: Thường là lao động trẻ, nhập cư từ các địa phương khác

Không thể phủ nhận rằng trong những năm gần đây, tốc độ công nghiệp hóa của Việt Nam diễn ra nhanh chóng. Trong tiến trình đó, do đặc điểm quy hoạch vùng và chính sách thu hút vốn đầu tư khá linh hoạt ở các địa phương mà tạo nên những dòng di chuyển lao động lớn từ các tỉnh có tốc độ công nghiệp hóa chậm sang các tỉnh có tốc độ công nghiệp hóa nhanh, trong đó đặc biệt là dòng di chuyển lao động từ các tỉnh phía Bắc vào các khu công nghiệp ở phía Nam. Thực tế là tại các khu công nghiệp lao động thường có tuổi đời trẻ (dưới 35) và nhập cư từ các tỉnh thành khác.⁴⁹ Loại lao động này có trình độ chuyên môn, thu nhập hạn chế trong khi áp lực về ổn định cuộc sống rất lớn như: Áp lực về kinh tế, áp lực về phát triển sự nghiệp, áp lực về ổn định cuộc sống gia đình...

Đặc điểm thứ hai: Phần lớn lao động xuất thân từ khu vực nông nghiệp nông thôn

Cùng với tiến trình công nghiệp hóa là những dòng dịch chuyển lao động lớn từ khu vực nông nghiệp nông thôn ra các khu công nghiệp/khu chế xuất và khu kinh tế. Lao động trẻ thường ít bị ràng buộc, có sức khỏe và có kỳ vọng về cuộc sống tốt đẹp hơn khi thoát ly khỏi nông nghiệp nông thôn. Do đó, sau các khóa đào tạo nghề họ tìm đến làm việc tại các khu công nghiệp. Mặt khác, đối với người sử dụng lao động, thì lao động trẻ cũng thường được đánh giá cao do khả năng học hỏi nhanh và sức khỏe tốt⁵⁰.

⁴⁹ Những người lớn tuổi ở nông thôn thường có cuộc sống ổn định, có ít động lực và ít khả năng di chuyển ra các khu công nghiệp hay các địa phương khác

⁵⁰ Điều này đặc biệt đúng với các ngành nghề thâm dụng lao động như: dệt may, da giày, điện tử

Tiến trình công nghiệp hóa của Việt Nam diễn ra khá nhanh, nhất là từ khi Việt Nam chính thức trở thành thành viên của WTO. Nhu cầu lao động làm việc trong các khu công nghiệp tăng nhanh. Trong khi đó, các công nhân làm việc trong các nhà máy quốc doanh trước đó có quy mô không lớn, thường có tuổi đời cao và chịu ảnh hưởng nhiều của tư duy quản lý theo kiểu kế hoạch hóa tập trung. Chính vì vậy, dòng lao động trẻ xuất thân từ khu vực nông nghiệp nông thôn là sự đáp ứng kịp thời.

Tuy nhiên, do người lao động mới chuyển từ nông thôn ra nên xét cả về mặt kinh tế, kỹ thuật và văn hóa thì đều khó thích nghi với môi trường sống cũng như môi trường làm việc mới.

Đặc điểm thứ ba: *Đời sống sinh hoạt có nhiều khó khăn và không có nhiều cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội*

Các khu công nghiệp tập trung thu hút một lượng lớn lao động nhập cư trong một khu vực địa lý chật hẹp. Sự gia tăng lao động trong các khu công nghiệp tập trung có thể là quá nóng nếu so với sức chịu đựng và khả năng phục vụ của hệ thống dịch vụ xã hội hiện có tại địa phương như: Nhà ở, bệnh viện, trường học, chợ... trong đó đặc biệt là nhà ở.

Ở một khía cạnh khác, do những chậm trễ trong cải cách hành chính nên rất nhiều lao động nhập cư không thể mua nhà, cho con đi học hay khám chữa bệnh,... ở các cơ sở của nhà nước cung cấp do không có hộ khẩu thường trú tại địa bàn mới nhập cư. Việc đăng ký hộ khẩu tại các khu đô thị, nhất là các thành phố lớn còn là một thách thức lớn đối với người nhập cư.

Đặc điểm thứ tư: *Còn nhiều hạn chế về trình độ chuyên môn; tác phong làm việc công nghiệp và ý thức kỷ luật; trình độ nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật*

Do xuất phát điểm khá thấp, kinh nghiệm làm việc ở khu vực công nghiệp chưa nhiều nên người lao động thường hạn chế cả về trình độ chuyên môn cũng như tác phong và ý thức chấp hành kỷ luật, pháp luật.

Các khóa đào tạo nghề thường chưa dành sự quan tâm đúng mức đối với tác phong lao động và kiến thức pháp luật về quan hệ lao động. Trong khi đó, người lao động lớn lên ở nông thôn, chịu ảnh hưởng sâu sắc của văn hóa làng xã, tư tưởng tiểu nông và tư duy của một nền kinh tế tự cung tự cấp.

Đặc điểm thứ năm: *Thiếu ổn định trong quan hệ lao động*

Lao động trong các khu công nghiệp thường có khả năng di chuyển, khả năng chuyển đổi chỗ làm tốt. Họ dễ dàng di chuyển từ nhà máy này sang nhà máy khác, từ địa phương này sang địa phương khác, thậm chí từ ngành công nghiệp này sang công nghiệp khác.

Không như những cán bộ kỹ thuật hay quản lý có trình độ cao, công nhân ở các khu công nghiệp thường có trình độ thấp, mức lương không cao, chế độ phúc lợi nghèo nàn, do đó công nhân không phải là việc làm quá hấp dẫn đối với họ, nhất là khi đã làm việc nhiều năm ở khu công nghiệp. Trong khi đó, người lao động có nhiều lựa chọn việc làm với thu nhập tương tự ở các doanh nghiệp khác⁵¹.

Mặt khác, lao động nhập cư thường không có nhà ở và gia đình ở gần nơi làm việc; không có tương lai sự nghiệp hấp dẫn ở doanh nghiệp nên hầu như không có ràng buộc đáng kể với doanh nghiệp. Thực tế là nhiều người lao động bỏ nhà máy này sang nhà máy khác làm việc chỉ vì theo sự rủ rê của bạn bè hay nhóm người đồng hương.

⁵¹ Do cầu về lao động phổ thông rất lớn tại các khu công nghiệp

Sự liên kết và tổ chức của người lao động

Động lực liên kết của người lao động

Đội ngũ công nhân Việt Nam xuất hiện từ cuối thế kỷ XIX khi bắt đầu cuộc khai thác thuộc địa lần thứ nhất của thực dân Pháp - 1879 và đóng vai trò tiên phong trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc.

Sau giải phóng miền Nam (1975) đội ngũ công nhân Việt Nam làm việc trong các nhà máy quốc doanh với tinh thần làm chủ tập thể nhằm nhanh chóng xây dựng đất nước Xã hội Chủ nghĩa. Quan hệ làm thuê - trả công không được thừa nhận.

Tiến trình Đổi mới đã tạo ra tiền đề để hình thành và phát triển một đội ngũ công nhân mới. Đó là những người lao động làm việc thuê trong các loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước. Những cải cách mạnh mẽ sau đó đã tạo ra sự phát triển không ngừng của đội ngũ công nhân cả về quy mô, trình độ và thái độ.

Là một nền kinh tế có xuất phát điểm từ nông nghiệp lại chịu hậu quả nặng nề của chiến tranh nên một trong những mục tiêu quan trọng trong chính sách đầu tư của Việt Nam là giải quyết việc làm cho người lao động. Lợi thế về giá nhân công và các ưu đãi khác đã thu hút các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam những nhà máy sử dụng nhiều lao động với suất đầu tư thấp. Việt Nam dần trở thành một trong các nước xuất khẩu da giày, dệt may, hàng điện tử lớn trên thế giới. Cùng với đó là sự hình thành và phát triển của các khu công nghiệp tập trung với quy mô lao động lớn.

Điều đáng chú ý là phần lớn lao động làm việc tại các khu công nghiệp tập trung đều có những điểm tương đồng như: Là lao động nhập cư, tuổi đời trẻ, tỷ lệ nữ cao, trình độ đào tạo không cao, thu nhập thấp và thiếu ổn định.

Trong một nền kinh tế mới chuyển đổi thì cung về lao động thường áp đảo cầu về lao động, nhất là đối với lao động giản đơn. Sự bất cân xứng trong cán cân của thị trường lao động làm cho mỗi cá nhân người lao động rơi vào "thế yếu hơn" trong đàm phán với người sử dụng lao động.

Sự tập trung quá đông những người lao động có hoàn cảnh giống nhau và cùng ở thế yếu đã làm xuất hiện nhu cầu liên kết, nhất là đối với những người lao động có chung người sử dụng lao động. Sự gia tăng các lợi ích chung và lợi ích giống nhau của công nhân làm cho động lực liên kết ngày càng mạnh mẽ. Hệ quả là các hành động tập thể trở thành lựa chọn khách quan để công nhân tự bảo vệ và gây sức ép với người sử dụng lao động.

Khả năng tổ chức của người lao động

Từ năm 1989 đến hết năm 2015 cả nước đã xảy ra 5669 cuộc đình công. Các cuộc đình công lúc đầu nổ ra lẻ tẻ nhưng sau đó tăng lên về số lượng, tần suất, phạm vi. Quy mô và tính chất của các cuộc đình công ngày càng phức tạp. Các cuộc đình công có xu hướng chuyển dần từ đình công về quyền sang đình công về lợi ích.

Mặc dù các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự và thủ tục do pháp luật quy định nhưng hầu hết đều được chuẩn bị kỹ lưỡng và có tính tổ chức rõ ràng. Trong khi đó, người đứng ra lãnh đạo và tổ chức đình công lại không phải do cán bộ công đoàn. Thậm chí, nhiều cuộc đình công diễn ra ngoài dự tính của cả người sử dụng lao động và công đoàn. Số người tham gia và cách thức hành động tập thể cho thấy công nhân ngày nay có khả năng tổ chức ngày càng tốt.

Gần đây, hành động tập thể đã xuất hiện những biểu hiện mới. Thay vì người lao động nêu các yêu sách đối với người sử dụng lao động thì có trường hợp tập thể lao động đã ngừng việc để bày tỏ sự không đồng tình với chính sách của Nhà nước.

Quyền tổ chức của người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam

Quyền tổ chức của người lao động

Mọi người lao động đều được pháp luật đảm bảo quyền tự nguyện gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam. Công đoàn Việt Nam là tổ chức đại diện chính thức của người lao động trong các cơ chế quan hệ lao động. Đây là tổ chức duy nhất được đại diện cho tập thể lao động trong thương lượng tập thể và lãnh đạo đình công.

Bộ luật Lao động (1994) quy định: *“Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật Công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; được hưởng phúc lợi tập thể, tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy của doanh nghiệp và quy định của pháp luật”*. Trong doanh nghiệp, khi tổ chức công đoàn được thành lập đúng luật thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động.

Bộ luật Lao động (2012) đã mở rộng quyền liên kết và quyền tổ chức của người lao động. Điều 5 của Bộ luật quy định người lao động có quyền: *“Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật”*.

Về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, Điều 189 của Bộ luật Lao động (2012) quy định:

“1. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn

2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở

3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật Công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động”.

Mọi người lao động đều được pháp luật đảm bảo quyền tự nguyện gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Bộ luật cấm người sử dụng lao động: Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động; ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn; phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động

nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

Luật Công đoàn (1990): *“Cấm mọi hành vi cản trở, vi phạm nguyên tắc tự nguyện tham gia tổ chức và hoạt động công đoàn; phân biệt đối xử với lý do người lao động gia nhập, hoạt động công đoàn”*⁵².

⁵² Điều 1 Luật Công đoàn (1992)

Luật Công đoàn (2012) cấm cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn như: quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền⁵³.

Vị trí và vai trò của Công đoàn Việt Nam

Công đoàn Việt Nam được thành lập ngày 28/7/1929. Kể từ khi thành lập đến nay, Công đoàn đóng vai trò lịch sử to lớn trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước xã hội chủ nghĩa.

Hiến pháp năm 1980, quy định: *“Tổng Công đoàn Việt Nam là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân Việt Nam”*. Hiến pháp năm 1992 mở rộng vai trò đại diện của Công đoàn cho tất cả người lao động: *“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”*⁵⁴.

Hiến pháp năm 2013 quy định: *“Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”*⁵⁵.

Cấu trúc hệ thống Công đoàn Việt Nam

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là tổ chức thống nhất có các cấp cơ bản:

1. Cấp Trung ương: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.
2. Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, công đoàn ngành trung ương và tương đương.
3. Liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Công đoàn ngành địa phương; Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn tổng công ty và một số công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đặc thù khác.
4. Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn (gọi chung là công đoàn cơ sở).

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Đây là cơ quan trung ương của Công đoàn Việt Nam. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thay mặt cho công nhân, viên chức và lao động tham gia quản lý kinh tế, quản lý nhà nước,

⁵³ Điều 4 và Điều 9 Luật Công đoàn (2012)

⁵⁴ Điều 10 Hiến pháp năm 1992

⁵⁵ Điều 10 Hiến pháp năm 2013

tham gia xây dựng pháp luật, chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của công nhân, viên chức và lao động; Thực hiện công tác kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước ...

Giúp việc cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có các ban chuyên môn. Tháng 4/2014 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thành lập Ban Quan hệ lao động. Đây là ban chuyên môn phụ trách các vấn đề về quan hệ lao động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Trước đó, ban chuyên môn chịu trách nhiệm về quan hệ lao động trong cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là Ban Chính sách Pháp luật.

Liên đoàn lao động địa phương

Liên đoàn lao động địa phương triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của công đoàn cấp trên và tham gia với cấp uỷ Đảng, các cơ quan nhà nước cùng cấp về chủ trương phát triển kinh tế, xã hội, văn hoá giáo dục, các vấn đề liên quan đến đời sống, việc làm, điều kiện làm việc của công nhân, viên chức, lao động; phối hợp với cơ quan chức năng của Nhà nước tổ chức kiểm tra việc thực hiện pháp luật, các chính sách về lao động, tiền lương, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chính sách khác có liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ người lao động tại địa phương.

Công đoàn ngành trung ương và tương đương

Bảng 5.
Các công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty

Công đoàn Bưu điện Việt Nam	Công đoàn Dầu khí Việt Nam
Công đoàn Giáo dục Việt Nam	Công đoàn Than Khoáng sản Việt Nam
Công đoàn Quốc phòng	Công đoàn Viên chức Việt Nam
Công đoàn Công an Nhân dân	Công đoàn Đường sắt Việt Nam
Công đoàn Tổng công ty Hàng hải Việt Nam	Công đoàn Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam
Công đoàn Dệt May Việt Nam	Công đoàn Xây dựng Việt Nam
Công đoàn Công thương Việt Nam	Công đoàn Giao thông Vận tải Việt Nam
Công đoàn Tổng công ty Hàng không Việt Nam	Công đoàn Ngân hàng Việt Nam
Công đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam	Công đoàn Y tế Việt Nam
Công đoàn Điện lực Việt Nam	Công đoàn Cao su Việt Nam

Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Công đoàn ngành trung ương được tổ chức theo chuyên ngành và đa ngành, là cấp trên đại diện của công đoàn ngành địa phương, công đoàn trong các tổng công ty, tập đoàn, hoặc một số công đoàn cơ sở lớn thuộc các thành phần kinh tế có cùng ngành nghề. Công đoàn ngành trung ương trực tiếp chỉ đạo toàn diện các công đoàn trong tổng công ty, tập đoàn, công đoàn cơ sở trong ngành và phối hợp với Liên đoàn lao động cấp tỉnh chỉ đạo các công đoàn ngành địa phương về các nội dung có liên quan đến ngành nghề.

Việt Nam có 20 công đoàn ngành trung ương. Năm 2013, tổng số đoàn viên của các tổ chức công đoàn này là 1622365 đoàn viên, đạt tỷ lệ bao phủ 93,5%. Trong đó, số đoàn viên thuộc khu vực hành chính sự nghiệp: 217146 người (13,4%); doanh nghiệp nhà nước: 897628 người (55,3%), doanh nghiệp nước ngoài: 43864 người (2,7%); và đầu tư trong nước: 463727 người (28,6%).⁵⁷

Hộp 9. Công đoàn Dệt May Việt Nam

Công đoàn Dệt May Việt Nam được lựa chọn thí điểm để đại diện cho người lao động trong các đơn vị thành viên (khoảng 110 đơn vị) để thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành với Hiệp hội Dệt May Việt Nam. Tuy vậy, Công đoàn Dệt May Việt Nam có tiền thân là Công đoàn Tổng công ty Dệt May Việt Nam, thành lập năm 1996. Khi Tổng công ty Dệt May Việt Nam chuyển đổi thành Tập đoàn Dệt May Việt Nam thì Công đoàn mang tên Công đoàn Dệt May Việt Nam. Năm 2009, Công đoàn Dệt May Việt Nam có 90 công đoàn cơ sở, trong đó, có 1 công ty tư nhân, 4 công ty liên doanh nước ngoài; 72 doanh nghiệp cổ phần và liên doanh; 5 doanh nghiệp 100% vốn nhà nước; 8 viện, trường.

Nguồn: Nguyễn Tùng Vân. Triển khai mô hình Công đoàn Dệt May Việt Nam

⁵⁷ Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Chương trình phát triển đoàn viên giai đoạn 2008-2013 (số liệu cập nhật đến 20/11/2011)

Hộp 10. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

Tính đến 31/12/2013 hệ thống công đoàn có 2031 công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (gọi chung là đơn vị), đang quản lý và chỉ đạo 111.981 công đoàn cơ sở, chiếm 96,63 % tổng số công đoàn cơ sở; 6753528 đoàn viên, chiếm 84% tổng số đoàn viên, với 4914 cán bộ công đoàn chuyên trách. Bình quân chung, mỗi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trực tiếp quản lý, chỉ đạo 57,37 công đoàn cơ sở; 3325 đoàn viên và có 2,42 cán bộ công đoàn chuyên trách. Trong đó: Các Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực tiếp quản lý, chỉ đạo: 1846 đơn vị; các công đoàn ngành trung ương và tương đương trực tiếp quản lý, chỉ đạo: 185 đơn vị.

• Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trực thuộc các Liên đoàn lao động cấp tỉnh

Liên đoàn lao động cấp huyện được tổ chức theo đơn vị hành chính cấp huyện, hiện có 698/708 đơn vị hành chính cấp huyện có tổ chức công đoàn. Liên đoàn lao động cấp huyện trực tiếp quản lý 50684 công đoàn cơ sở và 2232116 đoàn viên công đoàn. Bình quân mỗi Liên đoàn lao động cấp huyện trực tiếp quản lý 72,61 công đoàn cơ sở và 3198 đoàn viên. Cán bộ công đoàn chuyên trách Liên đoàn lao động cấp huyện gồm 2708 người. Bình quân một Liên đoàn lao động cấp huyện có 2,8 cán bộ công đoàn chuyên trách, mỗi cán bộ công đoàn chuyên trách phụ trách 19 công đoàn cơ sở.

Công đoàn ngành địa phương có công đoàn ngành trung ương theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam bao gồm: Ngành Bưu điện, Công Thương, Dệt May, Giao thông - Vận tải, Giáo dục, Ngân hàng, Nông nghiệp & Phát triển nông thôn, Viên chức, Y tế. Hiện nay cả nước có 374 công đoàn ngành địa phương quản lý, chỉ đạo 14222 công đoàn cơ sở (bằng 12,27% tổng số công đoàn cơ sở) và 1199347 đoàn viên (bằng 15,6% tổng số đoàn viên). Bình quân mỗi công đoàn ngành địa phương trực tiếp chỉ đạo 38,03 công đoàn cơ sở và 3207 đoàn viên.

Công đoàn các khu công nghiệp hiện nay được thành lập tương ứng với sự quản lý về nhà nước của các khu công nghiệp là Ban quản lý các khu công nghiệp. Hiện có 41 Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố đã thành lập 44 công đoàn các khu công nghiệp. Công đoàn các khu công nghiệp hiện đang quản lý 3786 công đoàn cơ sở (chiếm 3,27% tổng số công đoàn cơ sở) với 1106106 đoàn viên (chiếm 13,76% tổng số đoàn viên). Bình quân mỗi công đoàn các khu công nghiệp hiện nay có 86 công đoàn cơ sở và 25138 đoàn viên; mỗi công đoàn cơ sở có 292 đoàn viên.

• Khối công đoàn ngành trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khối các công đoàn ngành trung ương và công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, hiện có 185 đơn vị (132 công đoàn tổng công ty và 53 công đoàn cấp trên khác). Cán bộ chuyên trách công đoàn có 536 người, bằng 6,57% so với tổng số cán bộ công đoàn chuyên trách, đang trực tiếp quản lý 4502 công đoàn cơ sở bằng 3,88% so với tổng số công đoàn cơ sở và 971.279 đoàn viên, bằng 12,1% so với tổng số đoàn viên.

Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Công đoàn ngành địa phương

Công đoàn ngành địa phương chịu sự chỉ đạo trực tiếp, toàn diện của Liên đoàn lao động cấp tỉnh và chịu sự chỉ đạo phối hợp các nội dung có liên quan đến ngành nghề từ công đoàn ngành trung ương.

Công đoàn ngành địa phương là công đoàn cấp trên cơ sở, là tổ chức công đoàn của công nhân, viên chức và lao động cùng ngành, nghề thuộc các thành phần kinh tế trên địa bàn tỉnh, thành phố.

Công đoàn ngành địa phương có nhiệm vụ: (i) Tổ chức triển khai các chủ trương công tác của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, của công đoàn ngành trung ương và Nghị quyết của công đoàn cấp mình; (ii) Tham gia với chính quyền cùng cấp về phát triển kinh tế - xã hội của ngành địa phương, các vấn đề có liên quan đến trách nhiệm và lợi ích ngành nghề, xây dựng đội ngũ công nhân, viên chức và lao động trong ngành; (iii) Hướng dẫn, thông tin về các chế độ, chính sách, khoa học kỹ thuật, ngành, nghề. Tổ chức các phong trào thi đua, giáo dục truyền thống, nghĩa vụ, quyền lợi của công nhân, viên chức và lao động trong ngành. Phối hợp với Liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố (thuộc tỉnh) hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện các chế độ, chính sách ngành, nghề, bảo vệ lợi ích chính đáng của công nhân, viên chức và lao động trong ngành; (iv) Thực hiện công tác tổ chức, cán bộ theo phân cấp của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, xây dựng công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn vững mạnh, tập huấn bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

Hiện nay, việc thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động của công đoàn ngành địa phương còn là một thách thức lớn.

Công đoàn các khu công nghiệp/khu chế xuất

Công đoàn các khu công nghiệp/khu chế xuất là cơ quan cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở và trực thuộc Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Đến nay, hầu hết các địa phương có tốc độ công nghiệp hóa nhanh đều đã thành lập công đoàn khu công nghiệp: Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Ninh Bình, Hải Dương...

Thiết chế này được thành lập sau khi các khu công nghiệp/ khu chế xuất được hình thành và phát triển. Ưu điểm nổi bật của thiết chế này là có sự sát sao giữa công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở với công đoàn cơ sở và người lao động. Hoạt động của công đoàn các khu công nghiệp/ khu chế xuất trong các năm qua khá tích cực, nhất là trong phòng ngừa và giải quyết đình công tại nơi làm việc.

Hộp 11. Công đoàn các khu công nghiệp

Công đoàn các khu công nghiệp hiện nay được thành lập tương ứng với sự quản lý về nhà nước của các khu công nghiệp là Ban quản lý các khu công nghiệp. Hiện có 41 Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố đã thành lập 44 công đoàn các khu công nghiệp. Trong đó, Liên đoàn lao động Quảng Ngãi có Công đoàn các khu công nghiệp Quảng Ngãi và Công đoàn khu kinh tế Dung Quất; Tỉnh Bình Dương có 2 Ban quản lý khu công nghiệp nhưng Liên đoàn lao động tỉnh Bình Dương thành lập 3 tổ chức công đoàn gồm: Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Công đoàn khu công nghiệp V.SIP, Công đoàn khu công nghiệp Bến Cát (Công đoàn khu công nghiệp Bến Cát thành lập trong điều kiện không có Ban quản lý và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã có văn bản không đồng ý thành lập Công đoàn khu công nghiệp Bến Cát). Công đoàn các khu công nghiệp hiện đang quản lý 3786 công đoàn cơ sở (chiếm 3,27 % tổng số công đoàn cơ sở) với 1106106 đoàn viên (chiếm 13,76% tổng số đoàn viên). Bình quân mỗi công đoàn các khu công nghiệp hiện nay có 86 công đoàn cơ sở và 25138 đoàn viên; mỗi công đoàn cơ sở có 292 đoàn viên.

Công đoàn các khu công nghiệp có số công đoàn cơ sở và đoàn viên lớn nhất hiện nay là Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất Thành phố Hồ Chí Minh, đang quản lý 713 công đoàn cơ sở với 178949 đoàn viên trong phạm vi 15 khu công nghiệp trên địa bàn 9 quận, huyện. Công đoàn các khu công nghiệp có số công đoàn cơ sở và đoàn viên ít nhất hiện nay là Công đoàn các khu công nghiệp Thái Nguyên có 14 công đoàn cơ sở với 712 đoàn viên; Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Gia Lai có 16 công đoàn cơ sở với 612 đoàn viên (2 chuyên trách); Công đoàn các khu công nghiệp Trà Vinh có 10 công đoàn cơ sở với 1330 đoàn viên (1 chuyên trách).

Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn

Công đoàn cơ sở được thành lập ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các đơn vị sự nghiệp và cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức xã hội có 5 đoàn viên trở lên và được công đoàn cấp trên quyết định công nhận.

Nghiệp đoàn lao động, tập hợp những người lao động tự do hợp pháp cùng ngành, nghề được thành lập theo địa bàn hoặc theo đơn vị lao động có mười đoàn viên trở lên và được công đoàn cấp trên ra quyết định công nhận.

Tính đến tháng 6/2015 cả nước có trên 120000 công đoàn và nghiệp đoàn cơ sở với hơn 8,75 triệu đoàn viên. Tuy nhiên, đến nay mới có khoảng 20% doanh nghiệp ngoài quốc doanh thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở.

Hộp 12.

Nhiệm vụ, quyền hạn của công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước

1. Tuyên truyền, phổ biến, vận động người lao động thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn và nội quy, quy chế của doanh nghiệp.
2. Đại diện tập thể lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; phối hợp với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động thực hiện quy chế dân chủ, mở Hội nghị người lao động, xây dựng và ký kết quy chế phối hợp hoạt động; hướng dẫn người lao động giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc. Đại diện cho tập thể lao động tham gia giải quyết các tranh chấp lao động, thực hiện các quyền của công đoàn cơ sở, tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.
3. Tập hợp yêu cầu, nguyện vọng hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động; tổ chức đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động; phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức các phong trào thi đua, phát triển sản xuất kinh doanh chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với người lao động; vận động người lao động tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động xã hội, hỗ trợ giúp đỡ nhau trong nghề nghiệp, trong cuộc sống, đấu tranh ngăn chặn các tệ nạn xã hội.
4. Giám sát việc thực hiện pháp luật có liên quan đến quyền, nghĩa vụ người lao động và Công đoàn; tham gia các hội đồng của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật và điều lệ doanh nghiệp; tham gia xây dựng các nội quy, quy chế có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động; tổ chức, quản lý mạng lưới an toàn, vệ sinh viên và giám sát công tác an toàn vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động trong doanh nghiệp.
5. Phát triển, quản lý đoàn viên; xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh và tham gia xây dựng Đảng.
6. Quản lý tài chính, tài sản của Công đoàn theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Năng lực đại diện của công đoàn cơ sở

Tính độc lập của công đoàn cơ sở đối với người sử dụng lao động

Công đoàn cơ sở ở các cơ quan hành chính sự nghiệp hay ở các doanh nghiệp nhà nước thường có sự chỉ đạo sát sao của các cấp ủy Đảng trong đơn vị. Cán bộ công đoàn có tiếng nói nhất định trong các quyết sách của đơn vị theo các nguyên tắc dân chủ ở cơ sở và nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng.

Tuy nhiên, ở khu vực ngoài nhà nước, nhất là khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công đoàn cơ sở thường bị chi phối, thao túng bởi chủ doanh nghiệp. Mục đích thao túng nhằm đảm bảo rằng người lao động sẽ chấp nhận các chế độ của doanh nghiệp và hạn chế đến mức tối thiểu những hành động phản kháng, gây tổn hại kinh tế và uy tín của doanh nghiệp.

Các minh chứng thực tế đã cho thấy sự can thiệp của người sử dụng lao động đối với công đoàn cơ sở thực sự là một thách thức to lớn đối với vai trò của Công đoàn trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Trong ba thập kỷ qua, hàng ngàn cuộc đình công đã xảy ra nhưng tất cả đều không do công đoàn tổ chức và lãnh đạo. Trong các trường hợp đó, công đoàn cơ sở không làm tròn bốn phận đối với cả người lao động và người sử dụng lao động.

Các minh chứng thực tế đã cho thấy sự can thiệp của người sử dụng lao động đối với công đoàn cơ sở thực sự là một thách thức to lớn đối với vai trò của Công đoàn trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Nhìn nhận một cách toàn diện hơn, năng lực đại diện và tính độc lập của công đoàn cơ sở bị hạn chế bởi 6 yếu tố cơ bản:

(i) *Hạn chế về năng lực và bản lĩnh của cán bộ công đoàn cơ sở*: Đây là yếu tố trung tâm. Một cán bộ công đoàn tốt phải có trình độ và dám bảo vệ lợi ích người lao động. Tuy nhiên, trong thực tế khá nhiều cán bộ công đoàn cơ sở là cán bộ quản lý kiêm nhiệm, thậm chí là cán bộ nhân sự. Họ là những người có trình độ nhưng không dám bảo vệ lợi ích của người lao động. Số cán bộ công đoàn cơ sở khác là công nhân mặc dù có thái độ và động cơ mạnh mẽ nhưng lại hạn chế về trình độ và kỹ năng hoạt động công đoàn.

(ii) *Thiếu độc lập về nhân sự*: Thiếu công cụ và cơ chế đủ mạnh để giám sát và đảm bảo việc bầu ra cán bộ công đoàn một cách thực sự dân chủ cũng như thiếu những cơ chế hiệu quả để phát hiện và ngăn chặn hành vi can thiệp của người sử dụng lao động vào công tác nhân sự khác của công đoàn cơ sở. Những quy định trong luật chưa đủ cụ thể và đủ mạnh để ngăn ngừa và xử lý nghiêm khắc việc người sử dụng lao động can thiệp vào công tác nhân sự của công đoàn cơ sở.

(iii) *Thiếu độc lập về tài chính*: Chủ doanh nghiệp có thể sử dụng tài chính như một công cụ để can thiệp vào Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Khi chủ doanh nghiệp hỗ trợ công đoàn các khoản kinh phí để du lịch hay tổ chức các chương trình, sự kiện thì công đoàn thực chất đang giúp doanh nghiệp thực hiện chức năng phúc lợi cho người lao động. Trong không ít trường hợp, chủ doanh nghiệp tạo cơ chế để tạo thêm thu nhập cá nhân cho cán bộ công đoàn, làm cho cán bộ công đoàn lệ thuộc nhiều hơn về tài chính đối với người sử dụng lao động.

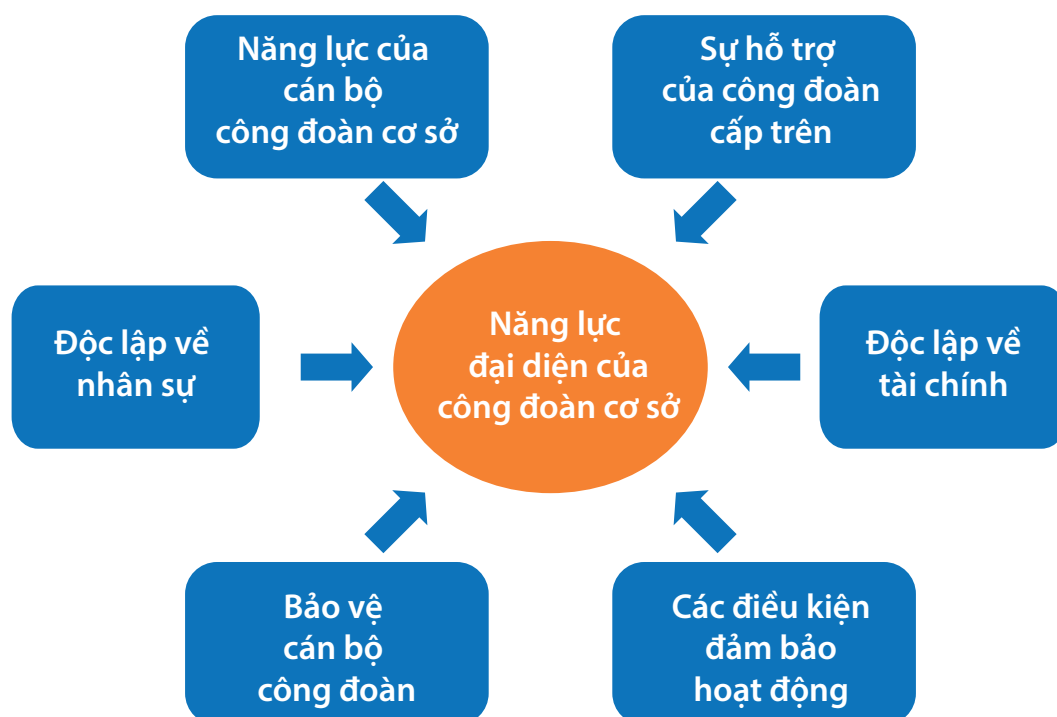
(iv) *Thiếu sự bảo vệ đối với cán bộ công đoàn*: Luật Công đoàn có những điều khoản để bảo vệ công đoàn nhưng chủ yếu tập trung vào những hành vi sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động hay chuyển công tác. Trong thực tế cán bộ công đoàn thường kiêm nhiệm chức danh quản lý, có mức lương cao và công việc phức tạp. Việc nhận diện những hành vi thiếu công bằng của chủ doanh nghiệp đối với cán bộ quản lý thường khó chứng minh. Điều này cho phép chủ doanh nghiệp có thể thực hiện nhiều hơn các hành vi và thủ đoạn để gây sức ép lên cán bộ công đoàn. Trong khi đó, chưa có khung khổ pháp luật hay hướng dẫn đủ chi tiết để nhận dạng và phân tích các hành vi can thiệp, đối xử không công bằng từ phía chủ doanh nghiệp đối với cán bộ công đoàn cơ sở.

(v) *Thiếu những điều kiện đảm bảo hoạt động công đoàn*: Mặc dù cả Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn đều đưa vào những quy định mới về việc người sử dụng lao động đảm bảo các điều kiện về thời gian, địa điểm và phương tiện cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoạt động nhưng những quy định đó chưa đủ chi tiết và đủ mạnh để ngăn chặn các hành vi thao túng của người sử dụng lao động đối với hoạt động của công đoàn cơ sở. Mặt khác việc thực hiện các quyền đó cần có sự giám sát hiệu quả của công đoàn cấp trên trực tiếp và của chính tập thể lao động.

(vi) *Thiếu sự hỗ trợ hiệu quả của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở*: Nâng cao hiệu quả chỉ đạo và hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở đang là một thách thức thực sự. Các hoạt động chỉ đạo, hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở gặp trở ngại

từ thái độ và hành vi tiêu cực của không ít người sử dụng lao động. Thậm chí, chủ doanh nghiệp gây khó khăn hoặc cố tình né tránh sự tiếp xúc của cán bộ công đoàn cấp trên khi xuống doanh nghiệp.

Sơ đồ 4.
6 yếu tố đảm bảo tính đại diện của công đoàn cơ sở



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

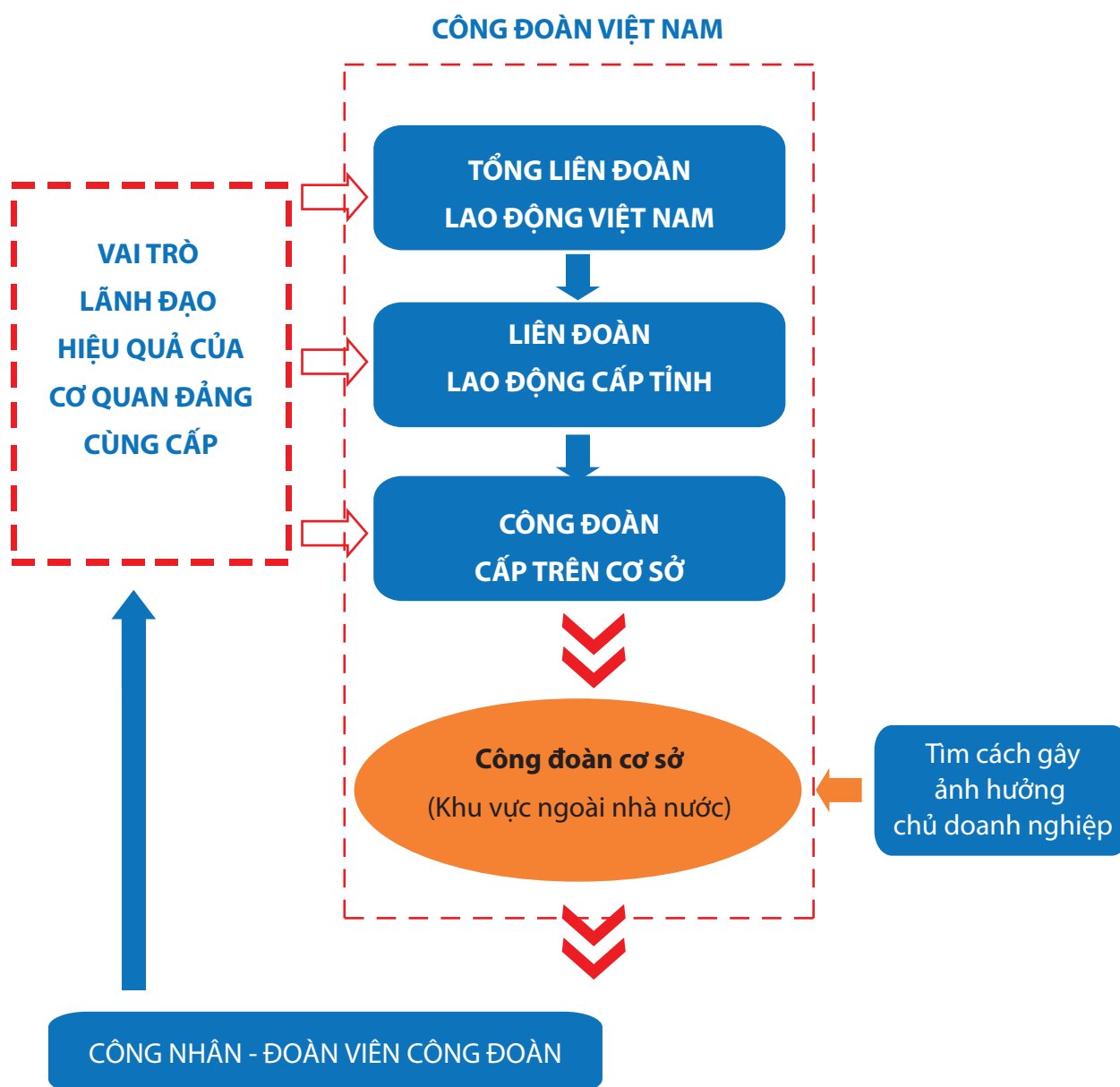
Thách thức trong chỉ đạo và hỗ trợ của công đoàn cấp trên

Công đoàn cơ sở có thể được phân thành 4 nhóm có cách thức và đặc điểm hoạt động tương đối khác nhau:

- (i) Công đoàn cơ sở trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, cơ quan của tổ chức chính trị, cơ quan của tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan của tổ chức xã hội nghề nghiệp,
- (ii) Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thuộc sở hữu Nhà nước hoặc Nhà nước giữ cổ phần chi phối,
- (iii) Công đoàn cơ sở trong các hợp tác xã sản xuất, dịch vụ công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp,...
- (iv) Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp tư nhân; công ty trách nhiệm hữu hạn; công ty cổ phần; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; và các doanh nghiệp, đơn vị cơ sở kinh doanh, dịch vụ khác.

Sơ đồ 5.

Thách thức trong chỉ đạo và hỗ trợ Ban chấp hành công đoàn cơ sở



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Có một thách thức thực sự lớn trong việc phát huy vai trò chỉ đạo và hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

Các cơ quan công đoàn cấp trên cơ sở chịu sự lãnh đạo của cơ quan Đảng cùng cấp và có tính độc lập cao với người sử dụng lao động. Các cơ quan công đoàn có trách nhiệm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của công nhân nhưng mặt khác phải đảm bảo không làm suy giảm mức độ hấp dẫn của môi trường đầu tư. Các cơ quan này cũng có tiếng nói trọng lượng trong các quyết sách của cơ quan nhà nước liên quan đến quan hệ lao động. Cán bộ công đoàn trong các đơn vị này là cán bộ chuyên trách. Nhiều cán bộ, lãnh đạo công đoàn là đảng viên, thậm chí giữ vị trí quan trọng trong cơ quan Đảng cùng cấp.

Trong khi đó, cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước thường chịu sự chi phối của chủ doanh nghiệp. Thực tế, Chủ tịch công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp thường kiêm nhiệm các chức danh quản lý, có thu nhập và lợi ích cao hơn nhiều so với những công nhân bình thường. Lợi ích cá nhân là một trong những yếu tố chính ràng buộc thái độ và hành vi của cán bộ công đoàn cơ sở trong bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

Bảng 6.
Cán bộ công đoàn cấp trên và cán bộ công đoàn cơ sở
trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

	Cán bộ công đoàn cấp trên	Cán bộ công đoàn cơ sở <i>(Doanh nghiệp ngoài nhà nước)</i>
Sự chỉ đạo	Theo sự lãnh đạo, chỉ đạo của cơ quan Đảng cùng cấp	Bị chi phối bởi thái độ và sự can thiệp của chủ doanh nghiệp
Đặc điểm cán bộ công đoàn	Chuyên trách	Hầu hết là kiêm nhiệm
Vị thế của cán bộ lãnh đạo công đoàn	Thường tham gia các cấp Ủy Đảng và cơ quan quyền lực cùng cấp	Thường kiêm nhiệm và là cán bộ quản lý của doanh nghiệp
Trình độ nghiệp vụ công đoàn	Được đào tạo tốt về chuyên môn, nghiệp vụ công đoàn	Ít được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ công đoàn
Nhiệm vụ	Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ	Bảo vệ quyền và lợi ích, nhất là lợi ích kinh tế của công nhân
Thu nhập của cán bộ công đoàn	Theo quy định đối với công chức, viên chức và lao động trong khu vực nhà nước	Thu nhập cá nhân phụ thuộc nhiều vào chính sách của doanh nghiệp và đãi ngộ của chủ doanh nghiệp

Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Đáng chú ý, cung cách làm việc của một bộ phận không nhỏ cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, nhất là tại các Liên đoàn lao động cấp huyện còn nặng về hành chính, thiếu tính sáng tạo và tính thuyết phục. Liên đoàn lao động cấp huyện không có các ban chuyên môn như bộ máy của Liên đoàn lao động cấp tỉnh và số lượng cán bộ chuyên trách làm việc ở văn phòng thường dưới 10 người nhưng vẫn phải đảm trách tất cả các chức năng và lĩnh vực tương ứng với các ban chuyên môn của công đoàn cấp trên.

Nhìn chung, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hoạt động chưa năng động, thiếu áp lực thi đua, cạnh tranh⁵⁸. Cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa công đoàn cấp trên và công đoàn cơ sở chủ yếu thông qua đường công văn, báo cáo. Trong khi đó, cán bộ công đoàn cơ sở thường chịu sự chi phối và can thiệp sâu của chủ doanh nghiệp. Thực tế này đặt ra thách thức

⁵⁸ Công đoàn được tổ chức theo mô hình trực tuyến, mỗi công đoàn cơ sở có một công đoàn cấp trên trực tiếp theo quy định. Việc đăng ký của công đoàn cơ sở đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phải theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam

rất lớn cho hoạt động của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động tại nơi làm việc, nhất là trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động.

Đổi mới thành lập công đoàn cơ sở theo cách tiếp cận từ dưới lên

Việc tham gia tổ chức công đoàn là hoàn toàn tự nguyện. Chính vì vậy Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam luôn chỉ đạo công đoàn các cấp nỗ lực trong việc hoàn thành các chỉ tiêu phát triển đoàn viên. Chương trình Phát triển đoàn viên giai đoạn 2013-2018 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xác định rõ: *“Phấn đấu đến năm 2018 cả nước có 10 triệu đoàn viên; 90% trở lên số đơn vị, doanh nghiệp sử dụng 30 lao động trở lên thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở”*.

Điều lệ Công đoàn⁵⁹ đã sửa đổi và bổ sung các nội dung quan trọng nhằm đảm bảo việc thành lập công đoàn cơ sở theo phương pháp từ dưới lên.

Với cách làm mới, tổ chức công đoàn cơ sở được hy vọng là sẽ do những người lao động trong doanh nghiệp tự thành lập một cách hoàn toàn tự nguyện, đồng thời hạn chế được sự chi phối của chủ doanh nghiệp đối với tiến trình thành lập công đoàn cơ sở.

Theo cách làm trước đây, công đoàn cơ sở do công đoàn cấp trên trực tiếp thành lập. Theo phương thức này, cán công đoàn cấp trên thường gặp gỡ chủ doanh nghiệp để vận động và đề nghị ủng hộ việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Trong quy trình mới, công đoàn cấp trên không ra quyết định thành lập công đoàn cơ sở mà chỉ quyết định công nhận tổ chức công đoàn cơ sở do người lao động tự thành lập lên.

Đây được đánh giá là một nỗ lực đổi mới mang tính đột phá về tư duy trong việc phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, để các quy định mới được thực hiện một cách thực chất và hiệu quả cần có những điều kiện nhất định cũng như kinh nghiệm và sự trải nghiệm thực tiễn của cả người lao động và cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

⁵⁹

Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30 tháng 7 năm 2013

Hộp 13.

Thành lập công đoàn cơ sở theo cách tiếp cận từ dưới lên

Điều 17. Trình tự thành lập công đoàn cơ sở

1. Người lao động thành lập công đoàn cơ sở:

a. Người lao động tổ chức Ban vận động thành lập công đoàn cơ sở tại cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tuyên truyền, vận động, hướng dẫn, giúp đỡ.

Ban vận động thành lập công đoàn cơ sở có nhiệm vụ đề nghị với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở về hướng dẫn việc tuyên truyền, vận động, thu nhận đơn gia nhập công đoàn của người lao động và chuẩn bị việc tổ chức Hội nghị thành lập công đoàn cơ sở.

b. Khi có đủ số lượng người lao động tán thành Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tự nguyện gia nhập tổ chức Công đoàn theo quy định tại khoản 1 Điều 16 Điều lệ này thì Ban vận động tổ chức Hội nghị thành lập công đoàn cơ sở theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

c. Hội nghị thành lập công đoàn cơ sở có nhiệm vụ công bố danh sách người lao động xin gia nhập Công đoàn; tuyên bố thành lập công đoàn cơ sở; bầu Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

d. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ khi kết thúc Hội nghị thành lập công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm lập hồ sơ đề nghị công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ra quyết định công nhận đoàn viên và công đoàn cơ sở.

đ. Hoạt động của công đoàn cơ sở, Ban chấp hành công đoàn cơ sở chỉ hợp pháp sau khi có quyết định công nhận của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

2. Trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc thành lập công đoàn cơ sở:

a. Cử cán bộ Công đoàn đến cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động, hướng dẫn, giúp đỡ người lao động gia nhập Công đoàn; hướng dẫn, giúp đỡ, hỗ trợ người lao động tổ chức Ban vận động thành lập công đoàn cơ sở.

b. Xem xét, ra quyết định công nhận đoàn viên, công đoàn cơ sở trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được văn bản đề nghị công nhận của công đoàn cơ sở nêu tại điểm d khoản 1 Điều này. Trường hợp không đủ điều kiện công nhận thì phải thông báo bằng văn bản với nơi đề nghị công nhận biết.

c. Trường hợp người lao động không đủ khả năng tổ chức Ban vận động thành lập công đoàn cơ sở, hoặc đề nghị công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thành lập công đoàn cơ sở thì công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm vận động người lao động gia nhập Công đoàn và thực hiện các quy trình thành lập công đoàn cơ sở như: Quyết định kết nạp đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, chỉ định Ban chấp hành, Ủy ban kiểm tra lâm thời và các chức danh trong Ban chấp hành, Ủy ban kiểm tra lâm thời.

Nguồn: Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI

Người sử dụng lao động và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Đặc điểm doanh nghiệp Việt Nam

Số lượng doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm tỷ trọng lớn

Do đặc thù của nền kinh tế mới chuyển đổi nên quá trình tích tụ vốn chưa đủ để tạo ra nhiều doanh nghiệp có quy mô lớn. Doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm tỷ trọng rất lớn.

Kết quả điều tra doanh nghiệp năm 2011 cho thấy số doanh nghiệp lớn chỉ chiếm 2,4%, tương đương với 7750 doanh nghiệp; doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm tới 97,6 tổng số doanh nghiệp trên cả nước. Trong đó, số doanh nghiệp vừa chỉ chiếm 2,1%, tương đương với 6853 doanh nghiệp.

Tính đến 31/12/2011, lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa là 5,06 triệu người (gấp 2,07 lần năm 2006). Trong đó, khu vực ngoài nhà nước 4,48 triệu người, tương đương 88,6% tổng lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chỉ có 0,4 triệu người, tương đương 8% tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa⁶⁰.

Số lượng các doanh nghiệp nhỏ và vừa tăng nhanh. Trong giai đoạn từ 2006-2011 bình quân mỗi năm tăng 21,4%. Số doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2011 tăng 2,64 lần so với năm 2006. Đặc biệt, các doanh nghiệp siêu nhỏ tăng rất nhanh, từ năm 2006 đến 2011 tăng 2,8 lần.

Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phát triển nhanh, nhất là trong lĩnh vực vực công nghiệp, xây dựng.

Khu vực FDI đóng góp tỷ trọng ngày càng cao vào GDP. Năm 1995 tỷ lệ đóng góp vào GDP của khu vực FDI chỉ đạt 6,3%, tăng lên 15,2% năm 2000 và 19,6% năm 2013.

Tổng số doanh nghiệp FDI đang hoạt động trên phạm vi toàn quốc thời điểm 31/12/2013 là 9093 doanh nghiệp, gấp 6 lần năm 2000, bình quân giai đoạn 2000-2013 mỗi năm tăng xấp xỉ 16%. Trong đó doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài là 7543 doanh nghiệp (chiếm 83% toàn bộ doanh nghiệp FDI) gấp 8,8 lần năm 2000, bình quân giai đoạn 2000-2013 mỗi năm tăng xấp xỉ 20%. Doanh nghiệp liên doanh là 1550 doanh nghiệp (chiếm 17% số doanh nghiệp FDI) gấp 2,3 lần năm 2000, bình quân giai đoạn 2000-2013 mỗi năm tăng 6,7%. Số doanh nghiệp FDI đang hoạt động thuộc khu vực công nghiệp và xây dựng hiện chiếm tỷ lệ cao nhất với 73% (riêng ngành công nghiệp chiếm 66,4%). Tiếp đến là khu vực dịch vụ với 25,7%. Trong khi số doanh nghiệp FDI hoạt động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chỉ có 123 doanh nghiệp, chiếm 1,4%.

⁶⁰ Tổng cục Thống kê

Bảng 7.
Doanh nghiệp FDI và lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI

Chỉ tiêu	2000	2005	2010	2012	2013
Số doanh nghiệp (doanh nghiệp)	1512	3697	7248	8976	9093
Số lao động (người)	407565	1220616	2156063	2719966	3222534
Tỷ suất lợi nhuận/doanh thu (%)	13,5	14,3	9,1	4,9	7,9
Số lao động bình quân 1 doanh nghiệp (người)	267	330	297	303	354
Hiệu suất sử dụng lao động ⁶¹ (lần)	20,5	18,3	13,4	12,7	12,4

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI tại thời điểm 31/12/2013 trên 3,2 triệu người, gấp gần 8 lần năm 2000, trong đó doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài chiếm 92% (năm 2000 là 70,2%), doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài chiếm 8% (năm 2000 là 29,8%), bình quân mỗi năm thu hút thêm 216,5 nghìn lao động, góp phần đáng kể vào giải quyết việc làm của nền kinh tế. Khu vực công nghiệp và xây dựng hiện thu hút lao động khu vực FDI đạt tỷ lệ cao nhất với 91% (riêng ngành công nghiệp 90,2%).⁶²

Do điều kiện lịch sử⁶³ nên các nguồn lực và chính sách thu hút đầu tư nước ngoài của Việt Nam hấp dẫn vốn đầu tư nước ngoài vào các ngành công nghiệp thâm dụng lao động, sử dụng nhiều lao động phổ thông hoặc lao động có trình độ không cao. Đặc biệt, các nhà đầu tư đến từ Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan đầu tư nhiều vào các ngành điện tử, dệt may, da giày và chế biến nông sản.

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động có xu hướng tập trung ở các khu công nghiệp theo ngành và theo xuất xứ vốn

Các khu công nghiệp được hình thành và ngày càng phát triển. Cùng với đó là sự phát triển của các ngành công nghiệp thâm dụng lao động. Các doanh nghiệp thâm dụng lao động có xu hướng tập trung ở các khu công nghiệp và hút theo một lượng lao động nhập cư lớn.

⁶¹ Hiệu suất sử dụng lao động là chỉ tiêu phản ánh mối quan hệ giữa tổng doanh thu và tổng thu nhập của người lao động trong khu vực các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

⁶² Nguồn: Tổng cục Thống kê - Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam giai đoạn 2000-2013

⁶³ Việt Nam vốn là một đất nước sản xuất nông nghiệp truyền thống nên lao động nông thôn chiếm tỷ trọng lớn. Cung lao động lớn hơn cầu lao động nên tạo áp lực lớn về việc làm

Mặt khác, mỗi khu công nghiệp có xu hướng tập trung các doanh nghiệp hoạt động trong cùng lĩnh vực hoặc theo cùng quốc tịch của nhà đầu tư. Một số khu công nghiệp tập trung nhiều doanh nghiệp dệt may, da giày trong khi khu công nghiệp khác lại tập trung các doanh nghiệp điện tử. Một số khu công nghiệp tập trung nhiều doanh nghiệp Nhật Bản trong khi khu công nghiệp khác lại tập trung nhiều doanh nghiệp Hàn Quốc hoặc Đài Loan.

Động cơ liên kết và sự hình thành các tổ chức của người sử dụng lao động

Động cơ liên kết của người sử dụng lao động

Trong bất kỳ nền kinh tế thị trường nào thì song song với sự cạnh tranh đều có sự hợp tác và liên kết của các doanh nghiệp. Mặc dù nền kinh tế thị trường ở Việt Nam mới hình thành nhưng sự liên kết của các doanh nghiệp cũng trở thành một nhu cầu tất yếu.

Trong các nền kinh tế mới chuyển đổi và ở các nước đang phát triển thì cung lao động thường áp đảo cầu lao động. Sự liên kết của người lao động chưa đủ để tạo nên áp lực thực sự mạnh mẽ lên các doanh nghiệp. Chính vì vậy, động cơ ban đầu để các doanh nghiệp liên kết và hình thành nên các hiệp hội doanh nghiệp thường không phải để đối trọng hay tạo áp lực lên tập thể lao động. Các áp lực thực sự mạnh mẽ để buộc các doanh nghiệp phải liên kết, thành lập nên các hiệp hội lại đến từ khách hàng và từ đối thủ cạnh tranh.

Khi Việt Nam gia nhập WTO, hàng loạt các khu công nghiệp tập trung được hình thành. Những cơ chế quan hệ lao động cá nhân không đủ để bảo vệ người lao động. Người lao động liên kết thành các tập đoàn lợi ích ngày càng lớn và gây áp lực đối với các doanh nghiệp. Khi đó, các doanh nghiệp mới thực sự có nhu cầu liên kết để đối trọng với những áp lực từ phía tập thể lao động. Các hiệp hội doanh nghiệp đóng thêm một vai trò mới - đại diện cho người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Sự hình thành các tổ chức của người sử dụng lao động

Hiện nay, Việt Nam có 906 hiệp hội, trong đó hầu hết là các hiệp hội doanh nghiệp và hiệp hội ngành nghề. Tuy nhiên, chỉ một số ít hiệp hội tham gia vào các cơ chế quan hệ lao động cấp ngành, cấp quốc gia.

Các hiệp hội doanh nghiệp được hình thành qua một số cách thức sau:

- *Nhà nước thành lập*: Nhà nước thành lập các tổ chức đại diện cho doanh nghiệp làm đầu mối cho các hoạt động điều tiết, hỗ trợ và đối thoại: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam.
- *Đổi mới doanh nghiệp nhà nước*: Các liên hiệp xí nghiệp, các tổng công ty lớn của nhà nước sau khi được cơ cấu lại hoặc cổ phần hóa vẫn tiếp tục ngành nghề kinh doanh cũ. Các doanh nghiệp này tiếp tục liên kết trong các hiệp hội doanh nghiệp theo ngành nghề để phối hợp và chia sẻ thông tin trong quá trình kinh doanh, sau đó kết nạp thêm các hội viên mới: Hiệp hội Cao su Việt Nam, Hiệp hội Chè Việt Nam, Hiệp hội Xe đạp - Xe máy Việt Nam...
- *Các doanh nghiệp ngoài nhà nước chủ động thành lập*: Các doanh nghiệp tự thành lập hiệp hội nhằm mục đích hỗ trợ và chia sẻ về mặt thông tin, tạo lợi thế với khách hàng và các nhà cung cấp: Hiệp hội Cá tra Việt Nam, Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam, Hiệp hội các Doanh nghiệp khu công nghiệp TP. Hồ Chí Minh...

- Các nhà đầu tư nước ngoài tự thành lập: Hiệp hội các Doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp Đài Loan... các hiệp hội này thường đóng vai trò khá tích cực trong quan hệ lao động.

Các tổ chức đại diện chính thức của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Ba tổ chức được Chính phủ công nhận chính thức đại diện cho người sử dụng lao động để tổng hợp và đóng góp ý kiến trong quá trình ban hành các văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động là: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)

■ Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức

VCCI là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam nhằm mục đích phát triển, bảo vệ và hỗ trợ các doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thúc đẩy các quan hệ hợp tác kinh tế, thương mại và khoa học - công nghệ giữa Việt Nam với các nước trên cơ sở bình đẳng và cùng có lợi. VCCI là tổ chức độc lập, phi chính phủ, phi lợi nhuận, có tư cách pháp nhân và tự chủ về tài chính.

VCCI có chức năng đại diện để thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cộng đồng doanh nghiệp và người sử dụng lao động ở Việt Nam trong các quan hệ trong nước và quốc tế; thúc đẩy sự phát triển doanh nghiệp, doanh nhân, sự liên kết giữa các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, xúc tiến và hỗ trợ các hoạt động thương mại, đầu tư, hợp tác khoa học - công nghệ và các hoạt động kinh doanh khác của các doanh nghiệp ở Việt Nam và nước ngoài.

Ngân sách của VCCI hình thành từ các nguồn: Phí gia nhập và hội phí do hội viên đóng góp; các khoản thu từ hoạt động của Phòng và các tổ chức trực thuộc và bên cạnh Phòng; ngân sách Nhà nước hỗ trợ thực hiện các nhiệm vụ được Nhà nước giao; các hoạt động gây quỹ, tài trợ, đóng góp của các hiệp hội, doanh nghiệp, các tổ chức khác và cá nhân trong và ngoài nước.

Điều lệ của VCCI do Thủ tướng phê chuẩn xác định 12 nhiệm vụ, trong đó có nhiệm vụ: *“Giúp các doanh nghiệp trong và ngoài nước giải quyết bất đồng, tranh chấp thông qua thương lượng, hoà giải hoặc trọng tài; phân bổ tổn thất chung khi có yêu cầu”⁶⁵.*

Điều lệ cũng nêu rõ: *“Việc giải thể Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam do Đại hội quyết định và phải được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê chuẩn”⁶⁶.*

Hội đồng Người sử dụng lao động Việt Nam là cơ quan của Ban chấp hành VCCI. Văn phòng Giới sử dụng lao động được thành lập năm 1997 và là cơ quan chuyên môn của VCCI trong lĩnh vực quan hệ lao động. Ngoài các ban chuyên môn, tổ chức này có nhiều viện, báo, tạp chí, trường, trung tâm và công ty.

⁶⁵ Điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

⁶⁶ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

VCCI có văn phòng tại Hà Nội, 7 chi nhánh ở địa phương (TP. Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng, Bà Rịa - Vũng Tàu, Cần Thơ, Thanh Hóa, Nghệ An) và 2 văn phòng đại diện (Khánh Hòa, Bình Thuận). Tổng số hội viên của VCCI là hơn 100000 doanh nghiệp.

■ Thực hiện chức năng đại diện người sử dụng lao động

VCCI là tổ chức mặc định đại diện cho người sử dụng lao động ở Việt Nam trong cơ chế ba bên. Ngay từ năm 2004, VCCI được Chính phủ xác định là tổ chức chính thức đại diện cho người sử dụng lao động ở Việt Nam. Nghị định 145/2004/NĐ-CP⁶⁷ quy định Nhà nước phải lấy ý kiến của VCCI về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động theo Bộ luật Lao động; về việc tham gia, báo cáo thực hiện các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Trong thực tế, VCCI được đánh giá là một tổ chức có tiếng nói với Chính phủ và là cầu nối quan trọng trong đối thoại chính sách giữa Chính phủ và cộng đồng doanh nghiệp.

Văn phòng Giới sử dụng lao động (thuộc VCCI) là đầu mối tiếp nhận và tổ chức hỗ trợ người sử dụng lao động trong việc tăng cường năng lực đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động. Đại diện của Văn phòng trực tiếp tham ra các diễn đàn, hội thảo, tọa đàm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức.

Hiện nay, VCCI đang nỗ lực mở rộng mạng lưới tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh theo hai mô hình: (i) Thành lập Hội đồng người sử dụng lao động cấp tỉnh thông qua hình thức hiệp thương giữa các hiệp hội doanh nghiệp và các doanh nghiệp lớn ở các địa phương như Khánh Hòa, Lâm Đồng, Nghệ An; (ii) Ủy quyền cho một số hiệp hội doanh nghiệp ở địa phương thực hiện chức năng đại diện người sử dụng lao động cấp tỉnh. Tuy nhiên, các đơn vị này chưa có cơ sở pháp lý để trải nghiệm và thực hiện chức năng đại diện cho người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Trong lĩnh vực quan hệ lao động, tổ chức và hoạt động của VCCI còn nhiều khó khăn và bất cập, nhất là trong thực hiện vai trò đại diện cho người sử dụng lao động trong đối thoại, thương lượng với người lao động hoặc công đoàn để ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham vấn, hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công⁶⁸.

Quy mô, năng lực và hoạt động của Văn phòng Giới sử dụng lao động là quá nhỏ so với yêu cầu thực tiễn của quan hệ lao động Việt Nam. Các hoạt động đại diện trực tiếp của Văn phòng đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trong các khu công nghiệp còn rất khiêm tốn, nhất là trong giải quyết tranh chấp lao động.

Văn phòng hầu như chưa tổ chức tiếp xúc trực tiếp nhằm hỗ trợ kịp thời và hiệu quả các doanh nghiệp khi gặp những khó khăn đột xuất trong quan hệ lao động tại nơi làm việc. Văn phòng cũng thiếu những kiến nghị chính thức và mạnh mẽ trong bảo vệ trực tiếp các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trong các khu công nghiệp tập trung.

Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA)

■ Lịch sử hình thành và phát triển

⁶⁷ Nghị định 145/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 7 năm 2004 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động

⁶⁸ Đặng Như Lợi - Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ, những vấn đề đặt ra

VCA là một tổ chức có nguồn gốc hình thành từ thời kỳ Việt Nam xây dựng nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung với hai hình thức sở hữu là sở hữu toàn dân (doanh nghiệp quốc doanh) và sở hữu tập thể (hợp tác xã). Khi đó, hợp tác xã là mô hình tổ chức sản xuất phổ biến trong xã hội.

Chính vì vậy, ngay từ năm 1955 Ban quản lý Hợp tác xã mua bán Việt Nam đã được thành lập. Sau nhiều lần đổi tên và phát triển, năm 1996, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam tại kỳ họp thứ 9 (khoá IX) đã thông qua Luật Hợp tác xã, xác định tên gọi của tổ chức đại diện và hỗ trợ cho các hợp tác xã là Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

■ Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức

VCA là tổ chức kinh tế - xã hội có tư cách pháp nhân, được thành lập ở Trung ương và tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, hoạt động dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, theo pháp luật Việt Nam.

VCA giúp Nhà nước phát triển kinh tế tập thể ngày càng vững mạnh, góp phần cùng kinh tế nhà nước ngày càng trở thành nền tảng của nền kinh tế quốc dân.

Điều lệ của VCA do Đại hội toàn quốc Liên minh Hợp tác xã Việt Nam lần thứ III thông qua và được Thủ tướng quyết định công nhận. Theo Điều lệ, VCA có chức năng: Đại diện và bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp của các thành viên; tuyên truyền, vận động phát triển hợp tác xã và liên hiệp hợp tác xã; hỗ trợ và cung cấp các dịch vụ cần thiết cho sự hình thành và phát triển của các cơ sở hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã và thành viên; tham gia xây dựng chính sách, pháp luật có liên quan; đại diện cho các thành viên trong quan hệ hoạt động phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nước theo qui định của pháp luật.

Điều lệ của VCA chỉ rõ 10 nhiệm vụ cụ thể. Trong đó, về vai trò đại diện cho các thành viên Điều lệ quy định: *"Tập hợp ý kiến, nguyện vọng của các thành viên để phản ánh, kiến nghị và đề xuất với Chính phủ và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về chính sách, pháp luật có liên quan; phối hợp tham gia xây dựng các văn bản pháp luật; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các thành viên"*⁶⁹.

VCA có đại diện chính thức ở tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

■ Thực hiện chức năng đại diện trong quan hệ lao động

VCA là tổ chức đại diện chính thức cho các hợp tác xã mà nhà nước tham vấn khi ban hành các văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động.

Năm 2015 cả nước có 18592 hợp tác xã với tổng số 7386572 thành viên, trong đó có tới 10194 hợp tác xã dịch vụ nông nghiệp. Trong 5 năm từ 2010 đến 2015 có 2256 hợp tác xã hoạt động yếu kém, tồn tại hình thức phải giải thể, hợp nhất. Vốn điều lệ bình quân là 1,35 tỷ đồng/hợp tác xã, lợi nhuận bình quân một hợp tác xã đạt 261 triệu đồng/năm. Thu nhập bình quân của thành viên, người lao động chỉ đạt 1,7 triệu đồng/tháng⁷⁰. Số lao động bình quân làm việc trong mỗi hợp tác xã không nhiều và có xu hướng giảm từ 20 người năm 2008 xuống còn 18 người năm 2011⁷¹. Trong tổng số 42 liên hiệp hợp tác xã chỉ có 27 liên hiệp hợp tác xã đang hoạt động, 15 liên hiệp hợp tác xã ngừng hoạt động chờ giải thể hoặc chuyển sang hình thức khác.

⁶⁹ Điều lệ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (2005)

⁷⁰ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam

⁷¹ Tổng cục Thống kê - Sự phát triển của các hợp tác xã giai đoạn 2008-2011

Do tính chất đặc thù của hợp tác xã, rất nhiều người lao động đồng thời là xã viên hợp tác xã hoặc người thân trong gia đình của các xã viên hợp tác xã.

Cho đến nay, trong khu vực kinh tế tập thể, hợp tác xã chưa từng xảy ra cuộc đình công nào vì khu vực này không có các đơn vị sử dụng nhiều lao động như ở những lĩnh vực dễ xảy ra đình công và phần lớn người lao động cũng đồng thời là xã viên hợp tác xã. Tranh chấp lao động xảy ra chỉ nhỏ lẻ và giải quyết được bằng thương lượng, hoà giải nội bộ.

Trong nhiều năm qua, vấn đề quan hệ lao động tại các hợp tác xã được coi là khá yên bình, hầu như không xảy ra các cuộc lãn công hay đình công của tập thể lao động trong khu vực này. Vai trò đại diện của Liên minh Hợp tác xã trong quan hệ lao động khó thể hiện và nhìn chung chưa bộc lộ được một cách thật sự rõ ràng.

Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam (VINASME)

■ Lịch sử hình thành và phát triển

VINASME được thành lập từ năm 2005. Đến nay có 32000 doanh nghiệp hội viên và 70 thành viên (trong đó, 52 thành viên là các hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, thành phố). Ngoài văn phòng chính tại Hà Nội, Hiệp hội có 3 văn phòng đại diện tại miền Trung, Tây Nguyên, miền Nam. Hiệp hội không có bộ phận chức năng chuyên trách về quan hệ lao động.

■ Chức năng, nhiệm vụ

VINASME là tổ chức xã hội - nghề nghiệp của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam thuộc mọi thành phần kinh tế. VINASME được thành lập nhằm mục đích hợp tác, liên kết, hỗ trợ và giúp đỡ lẫn nhau để phát triển nghề nghiệp, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của hội viên; là cầu nối giữa doanh nghiệp nhỏ và vừa với Nhà nước để góp ý kiến với các cơ quan chức năng trong việc hoàn thiện chính sách pháp luật.

Hoạt động của VINASME chịu sự quản lý của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các bộ, ngành có liên quan đến lĩnh vực hoạt động của VINASME.

Điều lệ của VINASME được Bộ Nội vụ phê duyệt chỉ ra 10 nhiệm vụ cụ thể. Nhưng không chỉ ra nhiệm vụ cụ thể nào trong quan hệ lao động mà chỉ quy định: *“Tập hợp ý kiến, nguyện vọng của hội viên, thực hiện phản biện, đề xuất với Chính phủ và cơ quan nhà nước theo quy định của pháp luật về chính sách, pháp luật có liên quan đến lĩnh vực hoạt động của Hiệp hội”*⁷².

■ Thực hiện chức năng đại diện trong quan hệ lao động

Từ tháng 7 năm 2014, VINASME được Chính phủ chỉ định là một trong 3 đại diện chính thức của người sử dụng lao động trong tham khảo xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến quan hệ lao động.

Do quy mô lao động không lớn nên ít xảy ra các xung đột tập thể tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa mang nhiều tính cá nhân.

Hiệp hội hầu như chưa có hoạt động nào rõ ràng thể hiện sự chủ động trong quan hệ lao động tại nơi làm việc. Xét từ phía doanh nghiệp, tính đại diện của VINASME trong quan hệ lao động là rất khiêm tốn.

⁷² Điều lệ (sửa đổi, bổ sung) Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam (2011)

Một số hiệp hội doanh nghiệp khác

Trong khi các tổ chức đại diện chính thức đóng góp tiếng nói quan trọng trong việc xây dựng và ban hành các văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động thì một số hiệp hội khác lại hoạt động một cách khá chủ động, tích cực trong xử lý các vấn đề quan hệ lao động xảy ra tại nơi làm việc.

Hiệp hội Dệt May Việt Nam (VITAS)

VITAS được đánh giá là một hiệp hội năng động trong quan hệ lao động. Hiệp hội có nhiều hoạt động, tích cực trong tham gia và hỗ trợ doanh nghiệp thành viên giải quyết những vấn đề nóng xảy ra trong quan hệ lao động.

Hiệp hội là một trong những tổ chức thường xuyên được các cơ quan nhà nước tham khảo ý kiến khi xây dựng các văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động. VITAS là tổ chức đại diện đầu tiên của người sử dụng lao động tham gia đàm phán, ký kết Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May.

Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (JBAV)

Hiện tại có khoảng 1000 doanh nghiệp Nhật Bản đã đầu tư ở Việt Nam và hiện đứng đầu về vốn FDI ở Việt Nam⁷³ nhưng số lượng các cuộc đình công xảy ra ở các doanh nghiệp này không nhiều.

Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam được thành lập từ năm 1992, đến nay có 604 công ty thành viên⁷⁴. Hiệp hội là một đối tác để Chính phủ Việt Nam tham khảo khi ban hành các chính sách pháp luật liên quan đến quan hệ lao động. Hiệp hội là tổ chức có tính đại diện cao đối với các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam. Hiệp hội thực sự chủ động, tích cực và kịp thời trong giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động tại nơi làm việc như là những hành động trách nhiệm nhằm cải thiện môi trường kinh doanh cho các doanh nghiệp Nhật Bản.

Đối thoại và thương lượng tập thể

Đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

Tham vấn chính thức

Mục tiêu của Việt Nam là xây dựng một đất nước công bằng, dân chủ và văn minh. Một nhà nước pháp quyền sẽ thực sự là của dân, do dân và vì dân khi các chính sách pháp luật được xây dựng dựa trên nền tảng những lợi ích và mong muốn thực sự của nhân dân.

Việc tham gia Công ước 144 và ban hành các nghị định⁷⁵ quy định sự tham gia của các bên đối tác trong quá trình xây dựng văn bản pháp luật về quan hệ lao động đã khẳng định quyết tâm của Nhà nước trong tăng cường đối thoại xã hội. Các nội dung phải tham vấn đại diện các

⁷³ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

⁷⁴ Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam

⁷⁵ Nghị định 145/2004/NĐ-CP và Nghị định 53/2014/NĐ-CP ngày 26 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động

bên là: Chính sách pháp luật về quan hệ lao động, phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, các báo cáo thực hiện Công ước quốc tế. Thực tế, khi xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến lao động cơ quan nhà nước đều tham vấn chính thức đối với các đại diện của người lao động, người sử dụng lao động thông qua các hình thức: Văn bản; tham gia các tổ soạn thảo; các hội thảo, hội nghị.

Bất chấp những nỗ lực của cơ quan nhà nước thì hiệu quả đối thoại xã hội giữa Nhà nước với người lao động, người sử dụng lao động còn là một thách thức thực sự to lớn. Điều này sẽ dẫn tới trục trặc trong thực hiện pháp luật và quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Hai điểm yếu làm giảm hiệu quả đối thoại xã hội là:

Người lao động trực tiếp, nhất là công nhân trong các khu công nghiệp chưa có nhiều cơ hội để tham gia phản biện hiệu quả các nội dung của văn bản pháp luật dự định ban hành.

(i) Cách thức tổ chức thu thập và tổng hợp ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động chưa tốt. Trong một số trường hợp, ý kiến tham vấn với cơ quan nhà nước chưa phản ánh đầy đủ, chính xác nguyện vọng của đa số người lao động, người sử dụng lao động.

(ii) Thiếu cơ chế đối thoại trực tiếp hiệu quả giữa cơ quan soạn thảo văn bản pháp luật với người lao động, người sử dụng lao động hay các đại biểu của họ ở cấp cơ sở.

Mặc dù thực hiện nhiều hoạt động tham vấn khi xây dựng các chính sách, pháp luật liên quan đến quan hệ lao động nhưng người lao động trực tiếp, nhất là công nhân trong các khu công nghiệp chưa quan tâm đúng mức và chưa có nhiều cơ hội để tham gia phản biện hiệu quả các nội dung của chính sách dự định ban hành.

Những diễn biến gần đây cho thấy đã ít nhất hai lần tập thể lao động trong doanh nghiệp nêu yêu sách trực tiếp với Nhà nước về chính sách liên quan đến quan hệ lao động. Đây là những hành động không phổ biến nhưng có thể là dấu hiệu mở ra một giai đoạn mới tăng cường đối thoại giữa cơ quan nhà nước với tập thể lao động.

Hộp 14.

Đối thoại trực tiếp giữa cơ quan nhà nước với tập thể lao động

Trong 4 ngày 26-30/3, gần 90000 công nhân Công ty TNHH PouYuen Việt Nam (TP.HCM) đã ngừng việc khi được Công ty thông báo về các quy định tại Điều 60 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 - không cho người tham gia bảo hiểm xã hội được hưởng bảo hiểm xã hội một lần như trước. Luật này đã được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2014 và vẫn chưa có hiệu lực.

Ngay khi xảy ra vụ việc, Lãnh đạo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã xuống tận nơi làm việc để đối thoại trực tiếp với công nhân: Sau đó, công nhân chấm dứt đình công và trở lại làm việc. Chính phủ đồng ý trình Quốc hội sửa lại một số quy định để người lao động có thể nhận được bảo hiểm xã hội một lần.

Sau vụ việc, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị Liên đoàn lao động Thành phố Hồ Chí Minh tiếp thu ý kiến phản ánh của người lao động.

Đối thoại tại nơi làm việc

Thái độ và thiện chí đối thoại của người sử dụng lao động

Những bất cập về đối thoại trong quan hệ lao động tại nơi làm việc bộc lộ rõ nét trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động có trình độ thấp như dệt may, da giày, điện tử, chế biến thủy sản⁷⁶.

Nhu cầu lao động của các doanh nghiệp này không ổn định nhưng bù lại loại lao động này dễ thay thế và tuyển dụng. Trong bối cảnh như vậy, nhiều nhà đầu tư có xu hướng tối đa hóa lợi nhuận trong ngắn hạn và sẵn sàng chấp nhận tỷ lệ thay thế công nhân cao. Do đó, người sử dụng lao động chưa thực sự coi trọng việc lắng nghe người lao động để tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của họ. Nhiều khi, việc thực hiện các chế độ đối thoại tại nơi làm việc chỉ mang tính hình thức và đối phó.

Trong khi đó, người lao động luôn mong muốn có thêm những cơ hội để đối thoại, giải tỏa bất bình với chủ doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi người sử dụng lao động không có thiện chí đối thoại với người lao động thì cơ chế trao đổi thông tin tại nơi làm việc chỉ đơn giản là các kênh thông tin quản lý một chiều.

Đối thoại trong quan hệ lao động và dân chủ ở cơ sở

Khái niệm đối thoại trong quan hệ lao động lần đầu được nhắc đến trong Bộ luật Lao động (2012), sau đó được quy định chi tiết trong Nghị định 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Theo đó, người lao động và người sử dụng lao động phải tổ chức Hội nghị người lao động (định kỳ 12 tháng) và đối thoại định kỳ giữa đại diện các bên (định kỳ 3 tháng).

Đồng thời, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng ban hành Hướng dẫn 1755/HD-TLĐ để hướng dẫn các cấp công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Hướng dẫn này được xây dựng căn cứ vào Nghị định 60/2013/NĐ-CP nên về cơ bản nội dung hướng vào những hình thức đối thoại được quy định trong Nghị định.

Tuy nhiên, đối thoại không có khuôn mẫu, đối thoại thực chất chỉ là sự trao đổi thông tin giữa các bên về vấn đề cùng quan tâm. Do đó, để đạt mục tiêu xây dựng quan hệ lao động tốt đẹp thì các bên không giới hạn trong bất kỳ cách thức hay thủ tục pháp lý nào và cần phải thực hiện từ đơn giản đến phức tạp. Đối thoại trong quan hệ lao động cần dựa trên lợi ích thật trong những vấn đề thật.

Mặt khác, đối thoại trong quan hệ lao động và dân chủ ở cơ sở là hai khái niệm khác nhau về bản chất. Trong khu vực nhà nước, đối thoại giữa lãnh đạo đơn vị với công nhân viên là hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở. Tuy nhiên, ở các cơ sở sản xuất - kinh doanh ngoài nhà nước thì người lao động không phải là chủ. Đối thoại trong quan hệ lao động là đối thoại giữa người làm thuê và người chủ thuê mướn lao động.

Nhìn chung, đối thoại là một khái niệm khá mới mẻ trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam. Những nỗ lực của người sử dụng lao động chủ yếu để truyền đạt các thông tin quản lý nhằm giúp cho người lao động hiểu và thực hiện tốt các chính sách hay kế hoạch của doanh nghiệp. Người lao động ít có cơ hội tham gia vào các quyết định quản lý cũng như đề xuất yêu cầu với người sử dụng lao động một cách hoà bình và thường xuyên.

⁷⁶

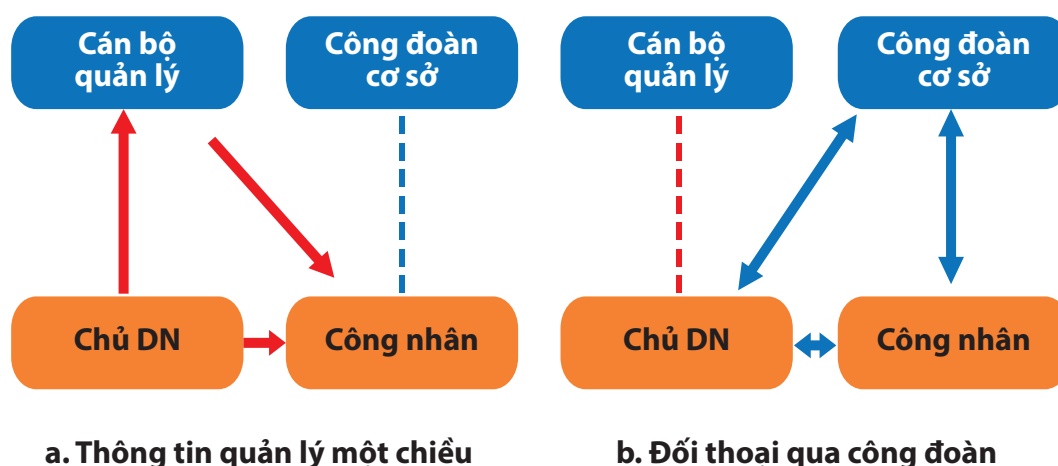
Chính sách đầu tư của Việt Nam làm cho các ngành này trở nên hấp dẫn đối với các nhà đầu tư nước ngoài, nhất là các nhà đầu tư đến từ các nước, vùng lãnh thổ mới nổi ở Châu Á (Hàn Quốc, Đài Loan)

Vai trò của cán bộ quản lý và cán bộ công đoàn cơ sở

Lao động trong các doanh nghiệp ngành dệt may, da giày, điện tử thường có quy mô lớn, mức lương thấp. Có những doanh nghiệp, người lao động bị đối xử thiếu công bằng thậm chí bị vi phạm các lợi ích cơ bản được pháp luật bảo vệ như, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, phụ cấp độc hại, làm thêm giờ... Trong khi đó, đội ngũ cán bộ quản lý cấp trung gian thường có mức lương rất cao so với mức trung bình của công nhân. Thu nhập và cơ hội thăng tiến của nhóm này phụ thuộc hoàn toàn vào chủ doanh nghiệp. Do vậy, họ là những đại diện thực sự của chủ doanh nghiệp trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Trong khi đó, cán bộ công đoàn cơ sở⁷⁷ nếu không bị chi phối, thao túng thì cũng thường vấp phải thái độ thiếu hợp tác của chủ doanh nghiệp. Thực tế này làm thay đổi mô hình đối thoại tại nơi làm việc: Đối thoại bình đẳng qua công đoàn bị thay thế bởi dòng thông tin quản lý một chiều qua cán bộ quản lý.

Sơ đồ 6.
Đối thoại quản lý và đối thoại quan hệ lao động



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp

Số lượng thỏa ước lao động tập thể

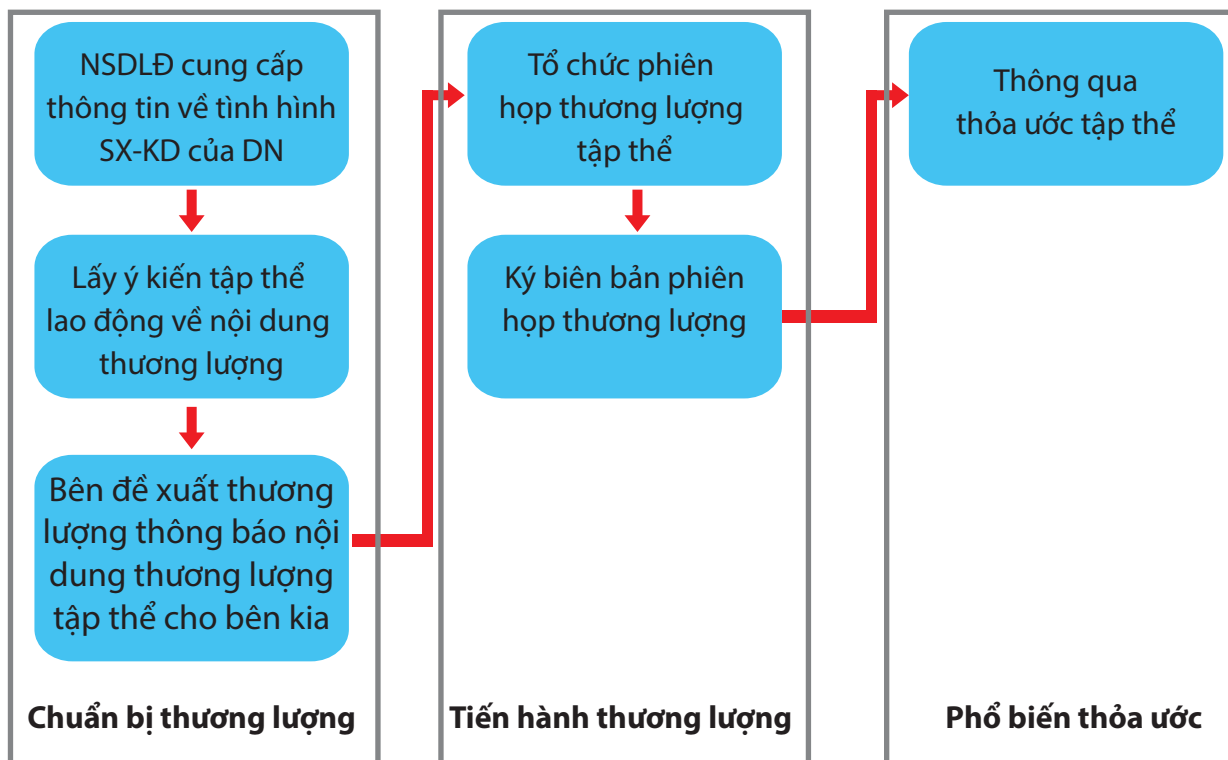
Trong tổng số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, có khoảng 45% - 50% doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 13% số hợp tác xã ký kết thỏa ước lao động tập thể⁷⁸. Nếu xét chung, tỷ lệ doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ký kết thỏa ước lao động tập thể chỉ khoảng 25 - 30%⁷⁹. Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là khu vực có tỷ lệ ký kết thỏa ước lao động tập thể thấp nhất.

⁷⁷ Đề án Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động, cơ chế phối hợp giữa nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết các vấn đề về tranh chấp lao động, bảo hiểm xã hội và tiền lương tối thiểu

⁷⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Quy trình thương lượng tập thể

Sơ đồ 7.
Quy trình thương lượng tập thể theo luật định



Nguồn: Bộ luật Lao động 2012

Cho đến năm 2012, pháp luật về lao động không có quy định cụ thể nào về quy trình thương lượng tập thể. Nghị định 196-CP chỉ quy định chung là khi một bên yêu cầu bằng văn bản thì bên kia phải chấp nhận thương lượng, “*Thỏa ước lao động tập thể phải lập theo mẫu thống nhất*”⁸⁰ và được trên 50% người lao động tán thành bằng cách lấy chữ ký hoặc biểu quyết.

Bộ luật Lao động (2012) quy định quy trình thương lượng tập thể gồm 3 giai đoạn và 6 bước. Tuy nhiên, các quy định còn chưa chi tiết.

Trong thực tế, thỏa ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp hiếm khi là kết quả của quá trình thương lượng tập thể một cách thực chất⁸¹. Ở khá nhiều doanh nghiệp quy trình xây dựng thỏa ước tập thể diễn ra theo trình tự: Cán bộ nhân sự soạn thảo nội dung thỏa ước tập thể dựa trên sự tham khảo bản thỏa ước tập thể của các doanh nghiệp khác, đối chiếu với luật; lãnh đạo doanh nghiệp phê chuẩn; ký kết thỏa ước⁸²; lấy ý kiến người lao động.

⁸⁰ Nghị định 196-CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thỏa ước lao động tập thể

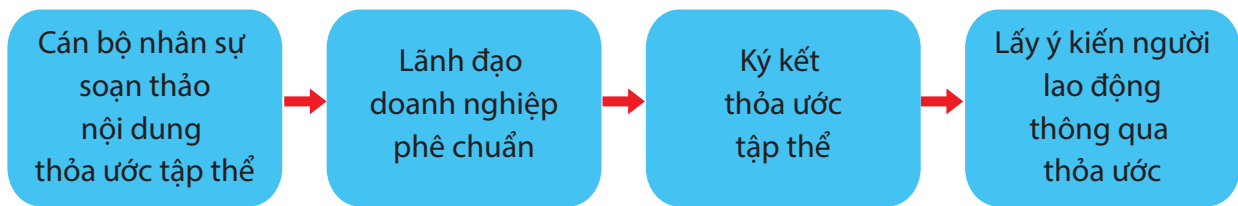
⁸¹ Điều này đúng ngay cả khi nội dung thỏa ước có những điều khoản cao hơn luật. Ngoại trừ những trường hợp đàm phán sau đình công, trong các cuộc thương lượng tập thể thông thường, những điều khoản cao hơn luật trong thỏa ước lao động tập thể thường là do doanh nghiệp chủ động quy định, hơn là kết quả của những nỗ lực đàm phán của đại diện tập thể lao động

⁸² Ở một số doanh nghiệp, sau khi xin ý kiến lãnh đạo doanh nghiệp, nội dung thương lượng được lấy ý kiến người lao động, thống nhất nội dung giữa lãnh đạo doanh nghiệp và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, đưa ra Hội nghị người lao động trước khi ký kết tại Hội nghị người lao động

Nguyên nhân dẫn tới việc không diễn ra quá trình thương lượng tập thể thực sự là do thiếu vai trò lãnh đạo và đại diện thực sự của công đoàn cơ sở. Việc thông qua thỏa ước với những nội dung đúng luật thường dễ dàng đạt được với rất ít sự quan tâm thực sự của người lao động. Bước quan trọng nhất là sự phê chuẩn của lãnh đạo doanh nghiệp. Trong bước này, một số điều khoản tốt hơn luật nhưng nằm trong khả năng của doanh nghiệp⁸³ có thể được đưa vào làm cho một số điều khoản trong thỏa ước có lợi hơn cho người lao động so với luật. Vì vậy, người lao động dễ dàng chấp nhận và thông qua thỏa ước.

Sơ đồ 8.

Quy trình xây dựng thỏa ước lao động tập thể phổ biến trong thực tế



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Thỏa ước lao động tập thể

Kết quả khảo sát của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động cho thấy: 17,7% thỏa ước có ít nhất một điều khoản bất lợi hơn cho người lao động so với luật; 89,3% thỏa ước có ít nhất một điều khoản có lợi cho người lao động hơn luật⁸⁴. Tuy nhiên, phần lớn những điều khoản có lợi hơn này không phải do kết quả thương lượng hay áp lực đàm phán của phía người lao động. Đó là do các chế độ đối với người lao động được doanh nghiệp đang thực thi phù hợp với mức thực tế trên thị trường lao động nhưng cao hơn mức do Nhà nước quy định (ví dụ: tiền lương, tiền ăn ca). Một số mức quy định của Nhà nước về quyền lợi của người lao động không theo kịp mức thực tế do thị trường xác định.

“Nhìn chung, các thỏa ước lao động tập thể không thực chất, chủ yếu sao chép quy định của luật và đa số doanh nghiệp tự quy định, không tiến hành thương lượng với tổ chức công đoàn cơ sở, do vậy ít có quy định mang lại quyền lợi phù hợp đối với người lao động. Ngay cả trong khu vực Nhà nước, thỏa ước lao động tập thể cũng chỉ là hình thức⁸⁵”.

Thương lượng và thỏa ước lao động tập thể ngành

Thương lượng lao động tập thể cấp ngành mới được thí điểm đối với ngành Dệt May. Ở Bình Dương cũng tiến hành thương lượng tương tự giữa Hiệp hội Dệt May tỉnh Bình Dương và Công đoàn Dệt May Việt Nam.

⁸³ Có thể là những điều khoản nằm trong giới hạn mà doanh nghiệp đang áp dụng

⁸⁴ Khảo sát của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trên 1300 thỏa ước tập thể tại 10 tỉnh/thành phố

⁸⁵ Đề án Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động, cơ chế phối hợp giữa nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết các vấn đề về tranh chấp lao động, bảo hiểm xã hội và tiền lương tối thiểu

Thương lượng tập thể thí điểm ở ngành Dệt May

Thương lượng lao động tập thể ngành lần đầu được thực hiện thí điểm đối với ngành Dệt May năm 2011⁸⁶ với 69 doanh nghiệp tham gia và 90260 lao động. Đến năm 2015, Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May vẫn là thỏa ước tập thể cấp ngành trung ương duy nhất⁸⁷ và có 110 doanh nghiệp tham gia. Sau 2 lần ký mới, bản Thỏa ước tập thể ngành Dệt May có nhiều điều khoản cao hơn luật.

Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May là khung khổ để các thành viên có thể thương lượng, ký kết thỏa ước doanh nghiệp hay nhóm doanh nghiệp.

Đại diện thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể của các bên là: Hiệp hội Dệt may Việt Nam và Công đoàn Dệt May Việt Nam. Các đơn vị đăng ký tham gia bằng cách viết giấy ủy quyền cho cơ quan đại diện thương lượng.

Quá trình xây dựng Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May diễn ra theo các bước sau:

Bước 1: Xây dựng nội dung thương lượng: Các chuyên gia và đại diện các bên xây dựng nội dung, sau đó phổ biến để lấy ý kiến các công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động và các bên liên quan để cùng xây dựng Dự thảo thỏa ước lần 1.

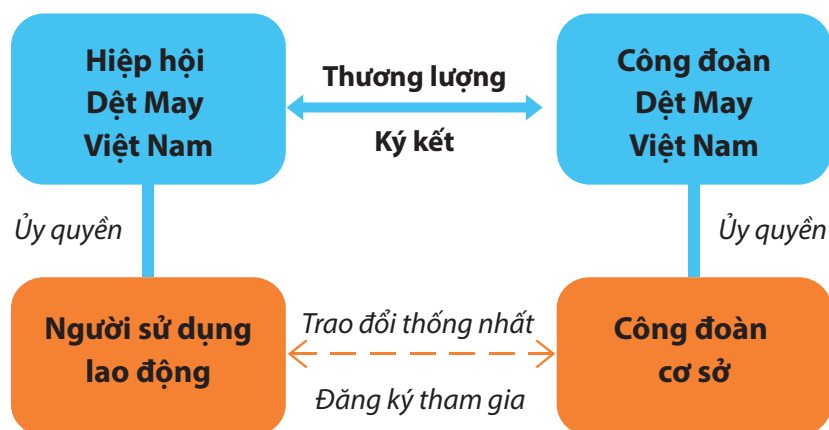
Bước 2: Tiến hành thương lượng: Hiệp hội Dệt May Việt Nam và Công đoàn Dệt May Việt Nam tiến hành thương lượng và hoàn thành bản Dự thảo thỏa ước lần 2.

Bước 3: Thông qua thỏa ước: Lấy ý kiến các công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động đã đăng ký tham gia quá trình thương lượng.

Bước 4: Đăng ký tham gia: Công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động trao đổi, thống nhất đăng ký tham gia và viết giấy ủy quyền cho Hiệp hội Dệt may Việt Nam hoặc Công đoàn Dệt May Việt Nam⁸⁸.

Bước 5: Ký kết thỏa ước: Tổ chức lễ ký kết Thỏa ước lao động tập thể ngành.

Sơ đồ 9. Quy trình tham gia Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May



Nguồn: Tài liệu Hội thảo Đánh giá kết quả bước đầu về thương lượng thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh năm 2014

⁸⁶ Theo Quyết định 1846/QĐ-LĐTBXH ngày 25 tháng 12 năm 2008

⁸⁷ Thỏa ước lao động tập thể ngành Cao su thực chất là thỏa ước cấp nhóm doanh nghiệp vì được lý kết giữa Công đoàn Cao su Việt Nam và Tập đoàn Công nghiệp cao su Việt Nam

⁸⁸ Phía người lao động phải có ít nhất 50% người lao động đồng ý thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở mới đăng ký tham gia và ủy quyền để Công đoàn Dệt may Việt Nam ký kết thỏa ước tập thể ngành

Trong mỗi doanh nghiệp, công đoàn cơ sở và chủ doanh nghiệp chỉ thống nhất việc có tham gia hay không tham gia thỏa ước tập thể ngành mà không trực tiếp đàm phán về từng điều khoản cụ thể, không có quyền lựa chọn tham gia một phần của bản thỏa ước. Về bản chất, đây là sự chấp thuận và cam kết thực hiện thỏa ước của các bên trong doanh nghiệp. Do đó, việc tham gia Thỏa ước tập thể ngành có ý nghĩa như một sự công nhận nhiều hơn là công cụ thúc đẩy quyền lợi tốt hơn cho người lao động.

Thương lượng tập thể ngành Dệt May tỉnh Bình Dương

Về cách thức và quy trình, thương lượng lao động tập thể ngành Dệt May ở Bình Dương diễn ra tương tự thương lượng lao động tập thể ngành Dệt May. Các tổ chức đại diện thương lượng và ký kết là Công đoàn Dệt May Việt Nam và Hiệp hội doanh nghiệp Dệt May tỉnh Bình Dương.

Thỏa ước Lao động tập thể ngành Dệt May tỉnh Bình Dương được ký kết lần đầu năm 2011 và được thương lượng, ký kết lần hai năm 2013. Bản thỏa ước ký lần hai (2014-2016) có khá nhiều doanh nghiệp tham gia tiến trình thương lượng nhưng chỉ có 15 đơn vị ủy quyền, đăng ký thực hiện⁸⁹.

Thỏa ước Lao động tập thể ngành Dệt May tỉnh Bình Dương là thỏa ước lao động tập thể của nhóm doanh nghiệp được soạn thảo và thương lượng dựa trên Thỏa ước Lao động tập thể ngành Dệt May Việt Nam. Các nội dung cụ thể được xây dựng căn cứ trên Thỏa ước Lao động tập thể ngành Dệt May Việt Nam và phù hợp hơn với điều kiện đặc thù của địa phương.

Tranh chấp lao động và đình công

Tranh chấp lao động cá nhân

Tại các khu công nghiệp, bỏ việc và chuyển việc là lựa chọn tương đối phổ biến và dễ chấp nhận khi người lao động không hài lòng với người sử dụng lao động. So với quy mô lao động làm công hưởng lương tranh chấp lao động cá nhân không nhiều nhưng có chiều hướng gia tăng. Từ 1995-2003, các tranh chấp lao động cá nhân chủ yếu về sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động. Gần đây, xuất hiện nhiều hơn các tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng, phân phối thu nhập, đòi quyền lợi bảo hiểm, bồi thường thiệt hại.

Phần lớn tranh chấp lao động cá nhân xảy ra ở khu vực ngoài quốc doanh và tập trung ở các địa bàn trọng điểm, kinh tế công nghiệp, dịch vụ phát triển: TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Hà Nội, Hải Dương, Vĩnh Phúc.

Quy trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo luật định gồm 2 bước:

Bước 1, Hoà giải: Do Hội đồng hoà giải lao động cơ sở⁹⁰ hoặc Hoà giải viên lao động giải quyết

Bước 2, Xét xử: Do Tòa án nhân dân giải quyết

Các cơ chế này được đánh giá là khá hiệu quả trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

⁸⁹ Nguồn: Tài liệu Hội thảo Đánh giá kết quả bước đầu về thương lượng thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh năm 2014

⁹⁰ Từ khi Bộ luật Lao động (2012) có hiệu lực, thiết chế này không còn tồn tại

Bảng 8.
Tình hình thụ lý giải quyết tranh chấp lao động tại toà án

Năm	Số vụ án đã thụ lý	Số đã giải quyết	Đình chỉ giải quyết	Hoà giải thành	Số vụ án đưa ra xét xử	Số vụ án bị kháng cáo, KN phúc thẩm	Số bản án sơ thẩm bị hủy	Số bản án sơ thẩm bị sửa
2003	652	578	203	167	171	107	17	27
2004	714	674	290	150	183	128	8	25
2005	950	812	300	157	245	174	21	51
2006	820	760	233	173	285	205	23	69
2007	1022	962	335	228	324	244	37	88
2008	1701	1430	358	743	257	187	23	57

Nguồn: Toà án nhân dân tối cao

Đình công

Các cuộc đình công không theo trình tự pháp luật quy định

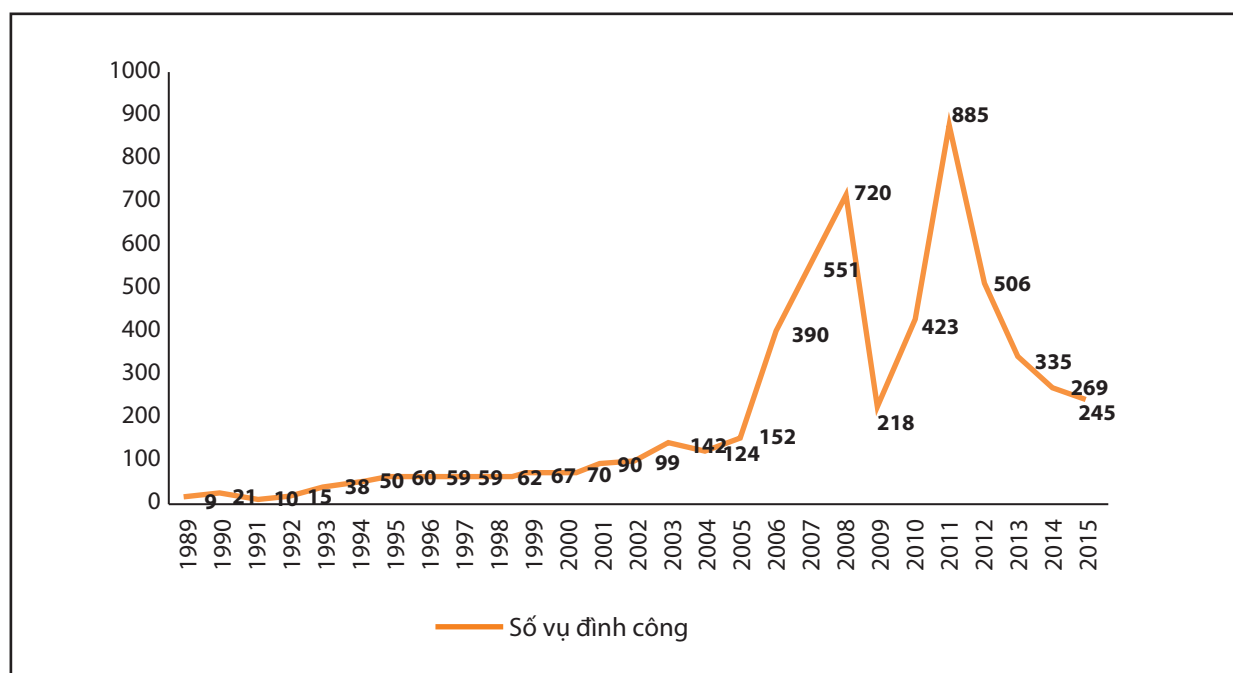
Các cuộc đình công bắt đầu nổ ra từ năm 1990 và tăng nhanh vào giai đoạn từ 2006-2012⁹¹. Mặc dù, từ 2012 số đình công giảm nhưng tính chất của các cuộc đình công hầu như vẫn giữ nguyên. Kể từ khi cuộc đình công đầu tiên nổ ra, cho đến nay gần như 100% các cuộc đình công đều không đúng với quy định của pháp luật, thể hiện ở hai điểm:

- (i) Không do công đoàn lãnh đạo,⁹²
- (ii) Bỏ qua hầu hết các thủ tục trong quy trình do pháp luật quy định.

⁹¹ Năm 2007 Bộ luật Lao động được sửa đổi hoàn toàn Chương XIV (Giải quyết tranh chấp lao động)

⁹² Theo quy định của pháp luật chỉ công đoàn mới có quyền tổ chức, lãnh đạo đình công

Biểu đồ 4.
Tình hình đình công các năm giai đoạn 1989-2015



Nguồn: Năm 1989: Đề tài khoa học cấp Bộ 1996; Năm 1990-1994: Niên giám thống kê Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Năm 1995-2014: Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Điều kiện và thủ tục đình công đúng luật

Mặc dù khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm khoảng 3,6% lao động, nhưng chiếm tới 73,8% các cuộc đình công. Các cuộc đình công chủ yếu diễn ra ở những ngành sử dụng nhiều lao động, tại các khu công nghiệp tập trung sử dụng nhiều lao động nhập cư có trình độ chuyên môn thấp.

Bảng 9.
Điều kiện và thủ tục đình công đúng luật

	Bộ luật Lao động (1994)	Bộ luật Lao động (Sửa đổi bổ sung năm 2006)	Bộ luật Lao động (2012)
Điều kiện được tổ chức đình công	Khi người lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động.	- <i>Tranh chấp về quyền:</i> Chủ tịch huyện giải quyết động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết - <i>Tranh chấp về lợi ích:</i> Hội đồng trọng tài hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết	Khi Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết

Tổ chức và lãnh đạo	Ban chấp hành công đoàn cơ sở.	Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện khác (nhưng phải được thông báo với công đoàn huyện hoặc tương đương).	Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp.
Lấy ý kiến tập thể lao động	Việc đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký.	- Doanh nghiệp <300 lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động và phải có trên 50% ý kiến đồng ý. - Doanh nghiệp > 300 lao động thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất và phải có trên 75% ý kiến đồng ý.	Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất hoặc của người lao động. Khi có trên 50% ý kiến đồng ý thì được tổ chức đình công.
Thông báo đình công	Ban chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện, (<3 người), để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 1 bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh, 1 bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.	Trước thời điểm đình công ít nhất 5 ngày, bên người lao động cử đại diện, (<3 người), để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động. Đồng thời gửi 1 bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và 1 bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.	Ít nhất là 5 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 1 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 1 bản cho công đoàn cấp tỉnh.
Hoãn, ngừng đình công	Thủ tướng Chính phủ quyết định.	Thủ tướng Chính phủ quyết định.	Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định.

Nguồn: Bộ luật Lao động (1994, 2006, 2012)

Điều kiện và tiến trình đình công phổ biến trong thực tiễn

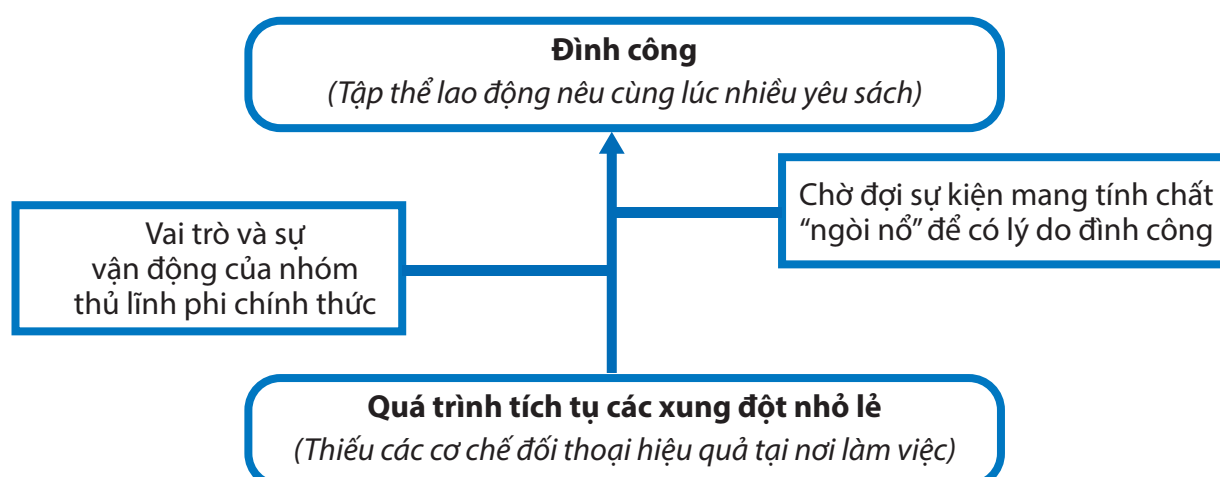
Mặc dù pháp luật quy định nhiều thủ tục cần thiết trước khi đình công nhưng kể từ năm 1990 đến nay hầu hết các cuộc đình công diễn ra bất ngờ và bỏ qua các thủ tục cần thiết do pháp luật quy định.

Bảng 10.
Điều kiện và tiến trình đình công phổ biến trong thực tiễn

Điều kiện xảy ra đình công	Có sự tích tụ những bất đồng nhỏ lẻ và dồn nén thành các bức xúc kéo dài của tập thể lao động trong doanh nghiệp
Thời điểm xảy ra đình công	Khi có yếu tố mang tính chất “ngòi nổ” xuất hiện như: thay đổi chính sách của doanh nghiệp, bạo lực, bạo hành, chậm lương, đình công của doanh nghiệp khác....
Tổ chức và lãnh đạo	Do các thủ lĩnh không chính thức tổ chức và lãnh đạo Không ít trường hợp đình công do một nhóm người tổ chức với động cơ không liên quan đến quan hệ lao động
Thủ thuật vận động đình công	Những người tổ chức vận động qua thủ lĩnh phi chính thức của các nhóm công nhân kết hợp với nhắn tin trên điện thoại, facebook... Nhiều trường hợp công nhân bị đe dọa, ép buộc phải đình công
Thông báo đình công	Ngay trước khi đình công xảy ra phía tập thể lao động sẽ chuyển cho chủ doanh nghiệp bảng liệt kê các yêu sách như một “tối hậu thư”. Đình công có thể xảy ra đồng thời với việc đưa ra các yêu sách
Yêu sách của công nhân	Mỗi cuộc đình công đều có nhiều yêu sách. Các yêu sách phổ biến là: Tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động... Các cuộc đình công gần đây có xu hướng đòi hỏi về “lợi ích” nhiều hơn so với đòi hỏi về “quyền”
Chấm dứt đình công	Sau khi các cơ quan nhà nước can thiệp và có sự nhượng bộ của người sử dụng lao động

Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Sơ đồ 10.
Quá trình tích tụ xung đột và đình công trong thực tiễn



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Giải quyết đình công

Quy định về giải quyết đình công

Nhìn chung, luật quy định quyền của các bên, các hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công nhưng không quy định rõ thủ tục các bên phải làm khi đình công xảy ra.

Bộ luật Lao động (2012) bổ sung quy định về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục:

“- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.

- Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường⁹³”.

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại

Luật quy định quyền của người sử dụng lao động xem xét tính hợp pháp của đình công. Từ năm 2008-2012 pháp luật quy định:

“a) Trường hợp cuộc đình công do tổ chức công đoàn cơ sở đã lãnh đạo bị Tòa án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm thực hiện bồi thường thiệt hại.

b) Trường hợp cuộc đình công do đại diện tập thể lao động lãnh đạo bị Tòa án nhân dân tuyên bố là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì những người được cử làm đại diện tập thể lao động và những người lao động tham gia đình công phải chịu trách nhiệm cá nhân theo phần trong việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động⁹⁴”.

Trong khi 100% số cuộc đình công không diễn ra theo trình tự pháp luật quy định, không do công đoàn lãnh đạo thì trong thực tế, đến nay chưa có bất kỳ người lao động nào từng bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động vì lý do tổ chức hoặc tham gia đình công bất hợp pháp.

Tuy nhiên, trách nhiệm bồi thường thiệt hại có thể trở thành mối đe dọa đối với những người tổ chức đình công, gián tiếp đẩy Ban chấp hành công đoàn cơ sở vào thế né tránh đình công và buộc các đại diện tập thể lao động phải “giấu mặt” khi tổ chức đình công.

“trách nhiệm bồi thường thiệt hại có thể trở thành mối đe dọa đối với những người tổ chức đình công, gián tiếp đẩy Ban chấp hành công đoàn cơ sở vào thế né tránh đình công và buộc các đại diện tập thể lao động phải “giấu mặt” khi tổ chức đình công”

⁹³ Điều 222 Bộ luật Lao động (2012)

⁹⁴ Thông tư liên tịch 07/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 11/2008/NĐ-CP ngày 30/01/2008 của Chính phủ về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho người sử dụng lao động

Giải quyết đình công bằng Tổ công tác liên ngành

Mặc dù luật không quy định cụ thể thủ tục và trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết đình công nhưng các cơ quan ở địa phương đã có những biện pháp sáng tạo, kịp thời nhằm nhanh chóng chấm dứt đình công và ổn định trật tự xã hội. Đóng vai trò quan trọng trong tiến trình giải quyết đình công là các Ban chỉ đạo giải quyết đình công ở cấp tỉnh và Tổ công tác liên ngành cấp tỉnh⁹⁵

Nhìn chung, các cuộc đình công kết thúc một cách nhanh chóng bởi áp lực và sự mệt mỏi của mỗi bên hơn là bởi một tiến trình thương lượng thực sự cởi mở, thiện chí và bình đẳng.

Mặc dù chức năng chính thức của Tổ công tác liên ngành là hoà giải nhưng sự tích cực và quyết đoán có thể làm cho sự can thiệp đó biến thái sang cơ chế trọng tài (lắng nghe các bên, đưa ra phương án và tạo áp lực để chủ doanh nghiệp nhượng bộ). Trong không ít trường hợp, do cách thức can thiệp nóng vội và mang tính hành chính nên Tổ công tác liên ngành đã vô hiệu hóa cơ chế đối thoại và thương lượng của các bên.

Ngoài chức năng hoà giải về lợi ích Tổ công tác liên ngành còn có chức năng xử lý vi phạm pháp luật và đảm bảo an ninh trật tự.

⁹⁵ Trong thực tế, việc thành lập các Ban chỉ đạo và các Tổ công tác liên ngành ở các địa phương là khác nhau, phụ thuộc vào đặc điểm và cách làm của mỗi địa phương. Đối với một số địa phương, Ban chỉ đạo giải quyết đình công cấp tỉnh còn Tổ công tác liên ngành được thành lập ở cấp huyện

Hộp 15.

Quy trình giải quyết các cuộc đình công thường được áp dụng trong thực tiễn

Bước 1: Nhận tin báo từ người lao động

Cơ quan nhà nước (Ban quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện) thường nhận được tin báo trực tiếp của công nhân ngay khi đình công bắt đầu diễn ra hoặc chuẩn bị diễn ra.

Bước 2: Cơ quan nhà nước làm việc với người sử dụng lao động

- Chủ tịch huyện thành lập Tổ công tác liên ngành cấp huyện (hoặc Ban chỉ đạo giải quyết đình công cấp huyện).

- Tổ công tác liên ngành cấp huyện tiếp xúc với công đoàn, tập thể lao động để nắm bắt tình hình và các yêu sách của cuộc đình công. Đề nghị tập thể lao động cử người đại diện để đề đạt chính thức các yêu sách và tham gia vào quá trình giải quyết đình công. Tuyên truyền vận động người lao động giữ gìn an ninh trật tự.

- Tổ công tác liên ngành cấp huyện làm việc trực tiếp với doanh nghiệp để tìm phương án giải quyết. Trong một số trường hợp, Tổ công tác sẽ tổ chức cuộc họp thương lượng với cả hai bên tranh chấp. Khi đó, Tổ công tác chủ động nêu ra các đề xuất hợp lý và thuyết phục các bên chấp nhận.

Trong nhiều trường hợp, tập thể lao động không cử được người đại diện, người lao động và người sử dụng lao động không chấp nhận ngồi cùng nhau thì các Tổ công tác phải tiến hành gặp gỡ với từng bên, hoạt động như “con thoi” cho đến khi các bên chấp nhận phương án giải quyết.

Bước 3: Báo cáo lên Ban chỉ đạo cấp tỉnh

Trong trường hợp không giải quyết được, huyện sẽ báo cáo lên Ban chỉ đạo cấp tỉnh.

Bước 4: Thành lập Tổ công tác giải quyết đình công cấp tỉnh

Ban chỉ đạo cấp tỉnh sẽ thành lập Tổ công tác giải quyết đình công cấp tỉnh. Đây là Tổ công tác liên ngành với thành phần phổ biến là: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động tỉnh, Công an và các cơ quan chức năng (theo phân công).

Bước 5: Tổ công tác giải quyết đình công cấp tỉnh làm việc với các bên để tìm phương án giải quyết

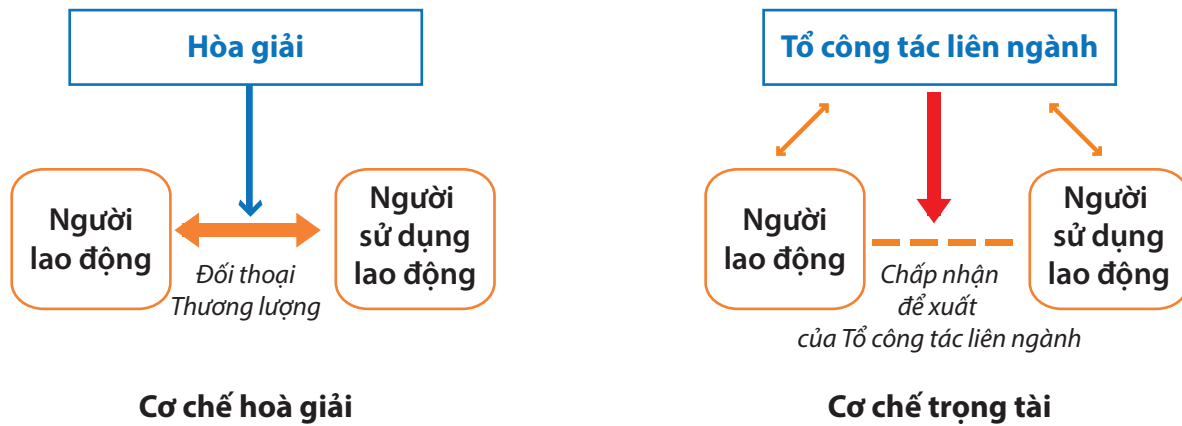
Thông thường, sau khi Tổ công tác giải quyết đình công cấp tỉnh xuống làm việc với doanh nghiệp thì người sử dụng lao động nhượng bộ và cuộc đình công chấm dứt. Công nhân trở lại làm việc với một số yêu sách đạt được.

Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Thay vì chỉ hỗ trợ cho các bên thương lượng, nhiều Tổ công tác liên ngành lại chủ động tìm hiểu thông tin và đề xuất các phương án được coi là hợp lý và tạo áp lực để thuyết phục các bên chấp nhận. Đây là chức năng trọng tài chứ không phải chức năng hoà giải. Hoà giải là cách thức can thiệp của bên thứ ba vào tiến trình đàm phán trong đó tôn trọng quyền và năng lực đàm phán của các bên (Sơ đồ 11).⁹⁶

⁹⁶ Các địa phương khác nhau có cách thức và quy trình can thiệp khác nhau. Một số địa phương ban hành các quy định về việc các cơ quan, đơn vị phối hợp giải quyết các vụ đình công diễn ra không theo trình tự và thủ tục do pháp luật quy định

Sơ đồ 11.
Vai trò “trọng tài” của Tổ công tác liên ngành



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Thực tế, sau khi các Tổ công tác liên ngành xuống làm việc với tập thể lao động và người sử dụng lao động thì các cuộc đình công chấm dứt và công nhân trở lại làm việc. Một số yêu sách của công nhân đạt được với sự nhượng bộ của người sử dụng lao động. Thậm chí, công nhân được doanh nghiệp hỗ trợ tiền như là một khoản bù đắp cho tiền lương không nhận được trong những ngày đình công.

Nhìn chung, các cuộc đình công kết thúc một cách nhanh chóng bởi áp lực và sự mệt mỏi của mỗi bên hơn là bởi một tiến trình thương lượng thực sự cởi mở, thiện chí và bình đẳng. Do đó, cuộc đình công chấm dứt nhưng những mâu thuẫn nội tại chưa được giải quyết một cách thỏa đáng và triệt để. Thực tế, không ít doanh nghiệp đã xảy ra đình công nhiều lần liên tiếp với cùng loại yêu sách nhưng ở mức độ đòi hỏi cao hơn của người lao động.

Ưu điểm và nhược điểm của cách giải quyết hiện tại

■ Ưu điểm:

- *Ưu điểm thứ nhất: Kịp thời ổn định tình hình và giúp cho cuộc đình công kết thúc nhanh chóng*

Khi vụ ngừng việc tập thể xảy ra, một trong các nhiệm vụ được coi là cấp bách của địa phương là đưa công nhân trở lại làm việc, ổn định tình hình an ninh trật tự. Trong thực tế, sự vào cuộc kịp thời, tích cực và có phần quyết đoán của các cơ quan quản lý nhà nước và công đoàn cấp trên làm cho các bên nhanh chóng đồng thuận về một phương án hợp lý. Người lao động quay trở lại làm việc, rút ngắn thời gian ngừng việc của tập thể lao động, hạn chế tổn hại cho doanh nghiệp.

- *Ưu điểm thứ hai: Đảm bảo an ninh trật tự trên địa bàn, tránh xảy ra những hành động quá khích hay kích động đình công ở các doanh nghiệp lân cận*

Việc công nhân nhanh chóng trở lại làm việc giúp lập lại an ninh trật tự khu vực xảy ra đình công, tránh được việc để xảy ra hiện tượng một số người kích động dẫn tới đập phá và bạo lực. Đồng thời, việc công nhân nhanh chóng quay trở lại làm việc cũng giảm bớt tác động tức thời đến nguy cơ đình công ở doanh nghiệp khác trong cùng khu công nghiệp, không để cuộc đình công lan rộng sang các doanh nghiệp khác.

- *Ưu điểm thứ ba: Giảm thiệt hại cho doanh nghiệp*

Thiệt hại của mỗi ngày công nhân ngừng làm việc thường rất lớn đối với doanh nghiệp. Chính vì vậy, chủ doanh nghiệp luôn mong muốn cuộc ngừng việc mau chóng kết thúc, càng sớm càng tốt. Việc can thiệp của Tổ công tác để công nhân mau chóng quay trở lại làm việc là phù hợp với lợi ích trước mắt của doanh nghiệp, đặc biệt là ngăn ngừa được nguy cơ xảy ra những hành động quá khích hay bạo lực của công nhân.

- *Ưu điểm thứ tư: Người sử dụng lao động nhận ra những thiếu sót trong quan hệ lao động cũng như chấp hành luật pháp Việt Nam*

Để người sử dụng lao động chấp nhận nhượng bộ một phần những yêu sách của tập thể lao động thì thông thường Tổ công tác cũng chỉ ra những thiếu sót của doanh nghiệp trong quan hệ lao động cũng như việc chấp hành những quy định của pháp luật Việt Nam. Do đó, đây là dịp để người sử dụng lao động thay đổi nhận thức, thái độ đối với người lao động cũng như tự chấn chỉnh ý thức chấp hành pháp luật trong quan hệ lao động.

■ **Nhược điểm:**

Mặc dù có ưu điểm nổi bật trong ngắn hạn nhưng xét về dài hạn thì cách thức giải quyết hiện nay cũng bộc lộ những nhược điểm đối với quan hệ lao động.

- *Nhược điểm thứ nhất: Mâu thuẫn không được giải quyết triệt để*

Do sự can thiệp quyết liệt của các cơ quan nhà nước nên cuộc đình công thường kết thúc nhanh gọn. Các bên nhượng bộ nhau để cùng chấp nhận phương án được coi là hợp lý do Tổ công tác liên ngành đề xuất. Chính vì vậy, mặc dù đình công kết thúc nhưng người lao động chưa thực sự thỏa mãn so với những kỳ vọng ban đầu hoặc so với hứa hẹn của những thủ lĩnh khi kêu gọi đình công.

Tiền lương và tiền thưởng là yêu sách chính trong hầu hết các cuộc đình công. Thế nhưng, kỳ vọng về thu nhập cao hơn của người lao động là không có điểm dừng. Vì vậy, khi một cuộc đình công kết thúc thì động lực đình công không mất đi, thậm chí mạnh mẽ hơn do có thêm niềm tin vào kết quả có lợi khi đình công.

- *Nhược điểm thứ hai: Người lao động có thêm động lực để tái diễn đình công*

Sau mỗi cuộc đình công, người lao động hầu như không mất gì, kể cả thu nhập trong những ngày đình công. Đình công thường kết thúc với sự gia tăng lợi ích của tập thể lao động. Điều này trở thành một động lực mạnh mẽ để công nhân tiếp tục đình công hoặc là một bài học tốt để các công nhân khác học tập và làm theo.

Sơ đồ 12.
Giải quyết đình công và động lực để tái diễn đình công



Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

- *Nhược điểm thứ ba: Không phát huy được vai trò và trách nhiệm của Ban chấp hành công đoàn cơ sở*

Trong quá trình giải quyết, nhiều khi Tổ công tác liên ngành đã làm thay vai trò của Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi tiếp xúc với tập thể lao động, tổng hợp và chuyển các yêu sách của tập thể lao động cho người sử dụng lao động, vận động tập thể lao động chấp nhận các phương án dàn xếp...; thậm chí, yêu cầu tập thể lao động cử đại diện để nêu yêu sách và tham gia quá trình giải quyết đình công. Khi đó, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hầu như mất vai trò trong các tiến trình giải quyết tranh chấp. Điều này, làm cho cả người lao động, người sử dụng lao động và các bên liên quan mất niềm tin đối với Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- *Nhược điểm thứ tư: Góp phần vô hiệu hóa các cơ chế đối thoại, thương lượng theo quy định của pháp luật*

Một thực tế khá phổ biến là khi giải quyết đình công người lao động và người sử dụng lao động không thực sự thương lượng, đàm phán với nhau mà đơn thuần là chấp nhận/không chấp nhận phương án do Tổ công tác liên ngành đề xuất. Điều này góp phần làm vô hiệu hóa các cơ chế đối thoại, thương lượng và tạo ra các tiền lệ không tốt tại nơi làm việc.

- *Nhược điểm thứ năm: Vô hiệu hoá cơ chế và thiết chế hoà giải*

Thực tế, giải quyết những cuộc đình công tự phát⁹⁷ đã vượt quá khả năng thực sự của Hoà giải viên lao động hay Hội đồng hoà giải lao động cơ sở⁹⁸. Tuy nhiên, cách can thiệp của Tổ công tác liên ngành không thực sự theo cơ chế hoà giải và vô hiệu quá vai trò của thiết chế hoà giải và thay thế bởi một cơ chế can thiệp tương tự như trọng tài.

- *Nhược điểm thứ sáu: Tạo một ngưỡng an toàn cho thái độ và hành vi ứng xử thiếu công bằng của người sử dụng lao động đối với tập thể lao động*

Sự chênh lệch về vị thế xã hội và quan hệ cung - cầu lao động làm cho khá nhiều người sử dụng lao động không đối xử công bằng và thiện chí với người lao động, thậm chí vi phạm pháp luật và thách thức các bên hữu quan. Hành động phản kháng mạnh mẽ của tập thể lao động tác động mạnh đến mục tiêu lợi nhuận và uy tín của doanh nghiệp. Tuy nhiên, sự can thiệp kịp thời của cơ quan nhà nước làm cho cuộc đình công chấm dứt sớm và hạn chế tổn thất cho doanh nghiệp. Sự can thiệp kịp thời của cơ quan nhà nước vô hình dung trở thành sự bảo đảm cho thái độ và những hành vi thách thức của nhiều người sử dụng lao động đối với tập thể lao động cũng như với cơ quan quản lý lao động ở địa phương.

Nhà nước và các thiết chế quan hệ lao động

Nhà nước trong quan hệ lao động

Sự tham gia của các bên trong quá trình đổi mới khuôn khổ luật pháp

Chủ trương của Việt Nam là xây dựng một đất nước công bằng, dân chủ vì vậy, Nhà nước luôn nỗ lực để tạo những cơ hội tốt nhất cho người lao động, người sử dụng lao động cũng như các nhóm lợi ích khác tham gia vào tiến trình xây dựng các văn bản pháp luật.

Việt Nam phê chuẩn Công ước 144⁹⁹ ngày 9/6/2008. Tuy nhiên, trước đó 14 năm Bộ luật Lao động (1994) đã quy định về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động. Năm 2004, Chính phủ ban hành Nghị định 145/2004/NĐ-CP để quy định chi tiết nội dung này. Nghị định 145/2004/NĐ-CP tiếp tục được thay thế bởi Nghị định 53/2014/NĐ-CP sau khi Bộ luật Lao động (2012) có hiệu lực, trong đó quy định về nguyên tắc, nội dung, hình thức cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở Trung ương trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động.

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định 53/2014/NĐ-CP về việc lấy ý kiến của tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở địa phương sau khi thống nhất ý kiến với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam.

Thực tế, các tổ chức đại diện chính thức tham gia tích cực và có tiếng nói “trọng lượng” với các cơ quan nhà nước khi ban hành chính sách, pháp luật về quan hệ lao động. Các tổ chức đại diện khác của người sử dụng lao động, các bên đối tác xã hội cũng đang đóng vai trò ngày càng tích cực hơn khi tham gia ý kiến với cơ quan nhà nước.

⁹⁹ Về sự tham khảo các ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động (1976)

Tuy nhiên, sự tham gia của các bên trong quá trình xây dựng chính sách chưa đủ hiệu quả để các chính sách thực sự đi vào cuộc sống. Vì vậy, nhiều nội dung pháp luật thiếu ổn định, thiếu rõ ràng và khó thực hiện, thậm chí không phù hợp với điều kiện thực tiễn.

Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Các cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở các cấp bao gồm:

Trung ương: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó đơn vị phụ trách về quan hệ lao động là Phòng Quan hệ lao động trực thuộc Vụ Lao động - Tiền lương.

Tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Không có bộ phận chuyên trách về quan hệ lao động. Chức năng tham mưu quản lý nhà nước về quan hệ lao động được ghép chung trong phòng Chính sách lao động.

Quận/huyện và tương đương: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội. Ở cấp này không có bộ phận chuyên trách về quan hệ lao động. Đây là cơ quan tham mưu cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về vấn đề quan hệ lao động.

Ban quản lý các khu công nghiệp/khu chế xuất: Đây là cơ quan quản lý nhà nước trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và quản lý trực tiếp các khu công nghiệp/khu chế xuất trên địa bàn. Các ban này được thành lập ở những tỉnh/thành phố có nhiều khu công nghiệp/khu chế xuất. Ban quản lý chịu sự chỉ đạo và quản lý về tổ chức, biên chế, chương trình kế hoạch công tác và kinh phí hoạt động của Ủy ban nhân dân tỉnh; đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra về chuyên môn nghiệp vụ của các Bộ, ngành quản lý về ngành, lĩnh vực có liên quan; phối hợp với các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh trong công tác quản lý các khu công nghiệp.

Nhìn chung, vị trí và quy mô của các cơ quan quản lý nhà nước chuyên trách về quan hệ lao động chưa tương xứng với yêu cầu của thực tiễn. Trong khi đó, có sự chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, đơn vị trong quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Do chưa có cơ quan chuyên trách quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở các địa phương nên việc thực hiện chức năng này thường giao cho các đơn vị quản lý chung về chính sách lao động. Ở cấp tỉnh, nhân viên phụ trách vùng sẽ theo dõi tổng hợp tất cả những vấn đề về lao động, bảo hiểm và quan hệ lao động. Trong thực tế, thời gian dành cho các công việc quản lý về lao động và bảo hiểm thường chiếm đa số. Do đó, thời gian dành cho công tác quản lý, theo dõi về quan hệ lao động chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

Hộp 16. Xây dựng và thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động tại một số tỉnh, thành phố

Nhằm tăng cường công tác quản lý nhà nước và phát huy vai trò của chính quyền địa phương, ngày 11/06/2013 Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo thí điểm ở 5 địa phương việc xây dựng và thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động giai đoạn từ 2013 đến 2020 (Hà Nội, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương và Thành phố Hồ Chí Minh). Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giao nhiệm vụ giúp các địa phương trên xây dựng và thực hiện Đề án.

Trong các Đề án có nội dung: (i) Tập trung củng cố, tổ chức lại hệ thống tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ cấp tỉnh đến cấp huyện, bảo đảm có tổ chức, có nhân sự phù hợp để triển khai yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong từng giai đoạn; (ii) Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ cho cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động, ngoài công tác quản lý nhà nước còn thực hiện các hoạt động hỗ trợ các chủ thể trong doanh nghiệp xây dựng và phát triển quan hệ lao động; (iii) Cấu trúc lại tổ chức và cơ chế hoạt động về hoà giải, trọng tài, trong đó lấy hoạt động hoà giải để hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Trong đó, có một hoạt động cụ thể là xây dựng hồ sơ quan hệ lao động đối với doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động. Đây là công cụ để cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở địa phương cập nhật, lưu giữ thông tin về quan hệ lao động của doanh nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết tranh chấp lao động và phát triển quan hệ lao động.

Nguồn: Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Mặt khác, trình độ và nhận thức về quan hệ lao động của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước ở địa phương còn hạn chế dẫn tới việc định hình chưa rõ các công việc thuộc chức năng quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Hệ quả là cơ quan quản lý nhà nước không nắm được tình hình và thông tin về quan hệ lao động của các doanh nghiệp.

Khi đình công xảy ra ở doanh nghiệp thì nhiều cơ quan, ban ngành cùng có mặt để tham gia giải quyết thông qua cơ chế hoạt động của Tổ công tác liên ngành. Tuy nhiên, sau khi công nhân trở lại làm việc thì về cơ bản không có cơ quan nào chịu trách nhiệm chính trong việc theo dõi, hỗ trợ ổn định tình hình quan hệ lao động trong giai đoạn sau đình công.

Cải cách hành chính

Từ năm 2001 Chính phủ đã phê duyệt Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010. Hiện nay đang thực hiện Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Mục tiêu trong giai đoạn này là cải cách thể chế, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công¹⁰⁰. Mặc dù, chương trình cải cách hành chính đạt nhiều kết quả tích cực nhưng chưa đáp ứng được kỳ vọng đặt ra trong giải phóng các nguồn lực và phát triển thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

¹⁰⁰ Bộ Nội vụ

Chất lượng và thái độ phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức chưa cao. Việc tuyên truyền, phổ biến hướng dẫn thực hiện pháp luật về lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của cả người lao động và người sử dụng lao động.

Thanh tra lao động và vi phạm pháp luật về lao động

Lực lượng thanh tra lao động nhìn chung còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Đến năm 2015, lực lượng thanh tra lao động toàn ngành có 492 người, trong đó Thanh tra Bộ có 54 người¹⁰¹. Trong khi đó, cả nước có gần 400 nghìn doanh nghiệp đang sử dụng hơn 11,5 triệu lao động. Hoạt động của các doanh nghiệp thường xuyên biến động. Chỉ tính riêng 6 tháng đầu năm 2015, cả nước có 45406 doanh nghiệp thành lập mới; 4708 doanh nghiệp giải thể, chấm dứt sản xuất kinh doanh¹⁰².

Tuy nhiên, ngành thanh tra lao động có nhiều chuyển biến tích cực như: Chuyển từ thành tra theo đoàn sang thanh tra viên phụ trách vùng; trực tiếp hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện pháp luật thông qua “*Phiếu tự kiểm tra*”.

Công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện trên cơ sở vừa tiến hành thanh tra, kiểm tra trực tiếp vừa thực hiện thông qua Phiếu tự kiểm tra; tổ chức thanh tra theo địa phương kết hợp với thanh tra viên độc lập theo vùng nhằm mở rộng diện các doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra. Kết thúc năm 2014, Thanh tra toàn ngành đã triển khai 9030 cuộc thanh tra (tăng 349 cuộc so với năm 2013; ban hành 35939 văn bản kiến nghị (tăng 35,8% so với năm 2013); 2809 quyết định xử phạt vi phạm hành chính (tăng 101% so với năm 2013) với tổng số tiền xử phạt là 13,17 tỷ đồng (giảm 8,5% so với năm 2013); phát hiện 37 cán bộ thực hiện sai chính sách (giảm 51,92% so với năm 2013); kiến nghị cắt, thu hồi do sai phạm là 26,88 tỷ đồng (tăng 220% so với năm 2013), trong đó Thanh tra Bộ kiến nghị thu hồi 22,3 tỷ đồng (lĩnh vực người có công) và 2,07 tỷ đồng (lĩnh vực dạy nghề), Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh/thành phố kiến nghị thu hồi 2,5 tỷ đồng¹⁰³.

Nhìn chung, từ 1990 đến nay tình trạng vi phạm pháp luật về lao động diễn ra nhiều, nhất là ở vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Ở nhiều doanh nghiệp, đến khi người lao động đình công cơ quan nhà nước mới phát hiện và tiến hành xử lý. Điều này có thể thúc đẩy người lao động đình công khi có tranh chấp về quyền.

Vai trò hỗ trợ và dẫn dắt quan hệ lao động

Kể từ năm 2007 đến nay, Việt Nam có nhiều động thái thể hiện một nhà nước năng động và tích cực hơn trong quan hệ lao động. Tuy vậy, vai trò của Nhà nước trong hỗ trợ và dẫn dắt quan hệ lao động vẫn thực sự là một thách thức to lớn.

Hệ thống luật pháp khá thành công đối với những tiêu chuẩn về điều kiện làm việc và cơ chế quan hệ lao động cá nhân nhưng không đủ sức dẫn dắt các cơ chế quan hệ lao động tập thể.

Về tổng thể, Việt Nam thiếu một cơ quan quản lý nhà nước thống nhất và đủ mạnh để kết hợp quản lý, dẫn dắt và hỗ trợ quan hệ lao động.

¹⁰¹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

¹⁰² Tổng cục Thống kê - Tình hình kinh tế xã hội 6 tháng đầu năm 2015

¹⁰³ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Việc dẫn dắt quan hệ lao động tập thể cần có sự kết hợp hài hoà giữa quản lý và hỗ trợ. Do đó, cần có một cơ quan nhà nước đủ mạnh để vừa quản lý, vừa hỗ trợ quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Về tổng thể, Việt Nam thiếu một cơ quan quản lý nhà nước thống nhất và đủ mạnh để kết hợp quản lý, dẫn dắt và hỗ trợ quan hệ lao động. Trong hệ thống các cơ quan nhà nước, không có cơ quan nào chuyên trách chịu trách nhiệm lập hồ sơ, theo dõi và hỗ trợ trực tiếp cho quan hệ lao động ở doanh nghiệp. Vai trò hỗ trợ của cơ quan lao động địa phương thể hiện tích cực nhất trong việc can thiệp giải quyết đình công.

Hoạt động tư vấn pháp luật lao động mới dừng lại chủ yếu thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn. Hiện nay, hầu như không có dịch vụ công về quan hệ lao động.

Các thiết chế quan hệ lao động

Ủy ban Quan hệ lao động (IRC)

Ủy ban Quan hệ lao động là ủy ban ba bên cấp quốc gia được Thủ tướng thành lập năm 2007. Ủy ban có chức năng tư vấn cho Thủ tướng về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng quan hệ lao động lành mạnh; xây dựng cơ chế phối hợp giữa cơ quan, tổ chức liên quan trong việc phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, đình công. Ủy ban Quan hệ lao động có con dấu riêng, kinh phí hoạt động, được ngân sách nhà nước cấp qua Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ủy ban Quan hệ lao động gồm có Chủ tịch là Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; 3 Phó Chủ tịch là 1 Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 1 lãnh đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và 1 lãnh đạo của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; và 5 ủy viên là đại diện các cơ quan, tổ chức khác có liên quan.

Mặc dù thành lập được 8 năm nhưng hoạt động của Ủy ban chưa thể hiện được nhiều. Hiện tại, hoạt động của Ủy ban chủ yếu dừng lại ở mức độ tham vấn chính sách giữa các bên. Ủy ban chưa đưa ra được nhiều khuyến nghị hay định hướng chính sách có ảnh hưởng lớn về quan hệ lao động, nhất là về phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.

Năm 2015, Ủy ban Quan hệ lao động đã đưa ra khuyến nghị về việc thực hiện “Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD)

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động được Thủ tướng thành lập năm 2009. Việc thành lập Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động là bước đi cụ thể đầu tiên và thực sự có ý nghĩa, đánh dấu một giai đoạn mới về vai trò hỗ trợ của Nhà nước đối với quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Hộp 17.

Nhiệm vụ, quyền hạn của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

- Thực hiện vai trò trung gian trong hoạt động đối thoại, thương lượng giữa các bên trong quan hệ lao động;
- Hỗ trợ kỹ thuật trong việc đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động;
- Tư vấn xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;
- Theo dõi, phân tích, dự báo tình hình và xu hướng phát triển quan hệ lao động;
- Xây dựng cơ sở dữ liệu thông tin về quan hệ lao động;
- Thực hiện các hoạt động hỗ trợ khác;
- Kiến nghị với Bộ về chính sách, giải pháp xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;
- Tổ chức các hoạt động dịch vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Trung tâm;
- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ trưởng giao.

Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Kể từ khi thành lập Trung tâm đã phát huy được vai trò hỗ trợ kỹ thuật cho các địa phương cũng như các đối tác xã hội trong lĩnh vực quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là hỗ trợ một số địa phương thí điểm xây dựng và triển khai Đề án Phát triển quan hệ lao động (Hà Nội, Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai và Bình Phước). Ngoài ra, Trung tâm đang phát huy tích cực vai trò hỗ trợ thông qua các hoạt động như phát hành ấn phẩm (sách, bản tin...); kết nối và duy trì hoạt động của mạng lưới quan hệ lao động Việt Nam; xây dựng hệ cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động; xây dựng và vận hành cổng thông tin điện tử về quan hệ lao động; công bố các báo cáo chuyên đề; tổ chức các hội thảo chuyên đề về quan hệ lao động...

Mặc dù, Trung tâm đã có nhiều hoạt động mới và tích cực nhưng quy mô và tầm vóc chưa tương xứng với yêu cầu phức tạp của quan hệ lao động tại Việt Nam. Trung tâm chưa kết nối hay xây dựng mạng lưới hoà giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động ở các địa phương.

Các hoạt động của Trung tâm sẽ lan tỏa sâu, rộng hơn nếu có các Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động ở cấp tỉnh tiếp sức. Đồng thời, hoạt động hỗ trợ sẽ hiệu quả hơn nếu kết hợp hai chức năng quản lý nhà nước và hỗ trợ về quan hệ lao động trong cùng một thiết chế.

Hội đồng Tiền lương Quốc gia

Hội đồng Tiền lương Quốc gia do Thủ tướng thành lập năm 2013. Chủ tịch Hội đồng là Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. 3 Phó Chủ tịch Hội đồng gồm: 1 Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 1 Phó Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và 1 Phó Chủ tịch Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Hội đồng gồm 15 thành viên đến từ 4 cơ quan có đại diện ở trên.

Hội đồng Tiền lương Quốc gia có nhiệm vụ phân tích tình hình kinh tế - xã hội, mức sống dân cư để xác định, dự báo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Qua đó, cơ quan này đánh giá tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng và trên thị trường lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp. Dựa vào những yếu tố trên, Hội đồng sẽ xây dựng và khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu vùng hàng năm và từng thời kỳ. Đồng thời, cơ quan này sẽ nghiên cứu, khuyến nghị với Chính phủ mức lương tối thiểu theo giờ áp dụng đối với một số nghề, công việc không thường xuyên hoặc làm việc không trọn thời gian...

Chủ tịch, các Phó chủ tịch và Ủy viên Hội đồng làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, nhiệm kỳ 5 năm. Trường hợp thay đổi nhân sự các chức danh Chủ tịch, Phó chủ tịch thì Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, quyết định.

Hội đồng Tiền lương Quốc gia là một thiết chế 3 bên. Tuy mới thành lập nhưng hoạt động của Hội đồng được đánh giá là thực chất và hiệu quả. Năm 2014 và năm 2015 Hội đồng đã trải qua những phiên làm việc hiệu quả nhưng cũng khá căng thẳng và khó khăn mới thống nhất được mức lương tối thiểu vùng để trình Chính phủ. Hoạt động của Hội đồng được đông đảo người lao động, người sử dụng lao động và các bên liên quan thực sự quan tâm.

Toà án nhân dân

Xét xử tại tòa án được coi là cơ chế tương đối hiệu quả đối với tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, đối với tranh chấp lao động tập thể cơ chế này gần như không được trải nghiệm hoạt động thực tiễn.

Thực tế, hầu hết các tranh chấp lao động đưa đến tòa án là tranh chấp lao động cá nhân. Kể từ năm 1996-2008 chỉ có 2 vụ tranh chấp lao động tập thể được đưa đến Tòa án¹⁰⁴.

Các vụ án tranh chấp lao động do Tòa Lao động xét xử. Tòa Lao động được thành lập tại Tòa án nhân dân tối cao và Tòa án nhân dân cấp tỉnh¹⁰⁵. Đến cuối năm 2008, có 40/63 địa phương thành lập Tòa Lao động chuyên trách.

Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động (1996) quy định:

- Tòa án nhân dân cấp huyện xét xử sơ thẩm tranh chấp lao động cá nhân là người Việt Nam
- Tòa án nhân dân cấp tỉnh xét xử tranh chấp lao động tập thể và tranh chấp lao động cá nhân có yếu tố nước ngoài

Năm 2014 Luật tổ chức Tòa án nhân dân được Quốc hội thông qua thay thế Luật tổ chức Tòa án nhân dân (2002). Theo Luật mới thì Tòa Lao động không thuộc Tòa án nhân dân tối cao mà thuộc cơ cấu tổ chức của Tòa án nhân dân cấp cao.

Mặc dù tranh chấp lao động xảy ra nhiều nhưng số vụ việc đưa đến Tòa án còn rất hạn chế. Nguyên nhân chính được cho là:

- Các thủ tục pháp lý chưa thực sự tạo ra nhiều cơ hội và điều kiện thuận lợi để các bên yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Tòa án nhân dân Tối cao

¹⁰⁵ Luật tổ chức Tòa án nhân dân (2002)

¹⁰⁶ Luật quy định điều kiện khởi kiện là tranh chấp phải trải qua các bước hoà giải nhưng không thành. Do đó, nhiều vụ tranh chấp lao động quá thời hạn hoặc không đủ điều kiện để khởi kiện do không hoà giải hoặc hoà giải thành nhưng một bên không thực hiện.

- Mô hình tổ chức của các Toà Lao động chưa hợp lý, đội ngũ thẩm phán thiếu, năng lực chưa đáp ứng yêu cầu¹⁰⁷, các thủ tục phức tạp, mức độ tin cậy không cao¹⁰⁸.

Hội đồng trọng tài lao động

Hội đồng trọng tài lao động các địa phương được thành lập từ 1996 để giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Tuy nhiên, cho đến nay các Hội đồng này hầu như chưa nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động nào.

Trước Bộ luật Lao động (2012) thành phần của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh được hình thành theo số lẻ, tối đa không quá 9 thành viên, tối thiểu không dưới 5 thành viên, gồm có: Chủ tịch Hội đồng là Giám đốc hoặc Phó Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; một thành viên là đại diện Liên đoàn lao động tỉnh; một thành viên là đại diện của người sử dụng lao động; một thư ký Hội đồng do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử; một hoặc một số thành viên là luật gia, nhà quản lý, nhà hoạt động xã hội có hiểu biết về lĩnh vực lao động - xã hội, có uy tín và công tâm¹⁰⁹. Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, các thành viên Hội đồng là đại diện tổ chức công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp tỉnh.

Bộ luật Lao động (2012) quy định: *“Trong thời hạn 7 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hoà giải. Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét”*.

Hội đồng Hoà giải lao động cơ sở

Hội đồng Hoà giải lao động cơ sở tồn tại trong giai đoạn 1994-2012. Trong giai đoạn đầu (từ 1997-2007) Hội đồng là thiết chế 2 bên khép kín với đại diện của người lao động và người sử dụng lao động¹¹⁰. Từ tháng 9 năm 2007, hai bên có thể thỏa thuận lựa chọn thêm 1 hay một số chuyên gia ngoài doanh nghiệp tham gia Hội đồng Hoà giải lao động cơ sở¹¹¹.

Hội đồng Hoà giải lao động cơ sở là một thiết chế có vai trò lớn trong việc giải quyết tranh chấp lao động, song do không có tính độc lập, thiếu chuyên nghiệp nên không những không góp phần vào việc hoà giải các tranh chấp lao động phát sinh mà trong nhiều trường hợp còn trở thành thủ tục cản trở việc giải quyết tranh chấp¹¹². Thực tế, luật quy định việc hoà giải như là một thủ tục bắt buộc trước khi tiến hành các bước giải quyết tranh chấp lao động tiếp theo.

¹⁰⁷ Đề án nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động, cơ chế phối hợp giữa nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết các vấn đề về tranh chấp lao động, bảo hiểm xã hội và tiền lương tối thiểu

¹⁰⁸ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

¹⁰⁹ Quyết định số 744/TTg ngày 8 tháng 10 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập trọng tài lao động cấp tỉnh và Nghị định 133/2007/NĐ-CP ngày 8 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động

¹¹⁰ Thông tư số 10-LĐTBXH/TT ngày 25 tháng 3 năm 1997 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội hướng dẫn việc tổ chức, hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, Hoà giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thành phố, thị xã, thị trấn thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

¹¹¹ Nghị định số 133/2007/NĐ-CP

¹¹² Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Hoà giải viên lao động

Hoà giải viên lao động ngày càng đóng vai trò quan trọng trong thủ tục hoà giải bắt buộc khi giải quyết tranh chấp lao động. Từ năm 2012, hoà giải thông qua Hoà giải viên lao động là thủ tục bắt buộc đối với mọi loại tranh chấp lao động.

Hoà giải viên lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm trên cơ sở đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và thẩm định của giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội¹¹³.

Trong thực tế, phần lớn Hoà giải viên lao động là cán bộ thuộc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện¹¹⁴. Do đó, khi thực hiện tiến trình hoà giải họ thường bị ảnh hưởng bởi vai trò “cán bộ quản lý nhà nước”. Đội ngũ Hoà giải viên lao động hiện nay thực sự yếu về kỹ năng hoà giải do chưa được đào tạo bài bản, về cơ bản không đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn.

Hoạt động của Hoà giải viên lao động tương đối độc lập và chia cắt theo địa bàn. Người lao động và người sử dụng lao động không có nhiều cơ hội để lựa chọn Hoà giải viên. Khi hoà giải là thủ tục bắt buộc thì việc chấp nhận Hoà giải viên cũng gần như là bắt buộc. Hiện tại, Việt Nam chưa có cơ quan quản lý, điều phối thống nhất mạng lưới Hoà giải viên lao động, thiếu những tiêu chí cụ thể về năng lực cũng như cơ chế hiệu quả đánh giá và đãi ngộ Hoà giải viên lao động.

Trung tâm/văn phòng tư vấn pháp luật

Các Trung tâm Tư vấn pháp luật nằm trong hệ thống của Công đoàn và bắt đầu được thành lập từ năm 2008. Phần lớn các trung tâm được thành lập và phân bố tại các khu vực tập trung nhiều lao động và quan hệ lao động phức tạp.

Hộp 18.

Hoạt động của các trung tâm/văn phòng tư vấn pháp luật

Từ năm 2008 đến 2014, tổ chức công đoàn có 15 Trung tâm Tư vấn pháp luật, 37 Văn phòng Tư vấn pháp luật và gần 600 Tổ Tư vấn pháp luật. Hoạt động của các trung tâm, văn phòng, tổ tư vấn pháp luật này đã góp phần quan trọng cùng chính quyền tuyên truyền, phổ biến pháp luật đến đoàn viên, công nhân lao động và người dân, đặc biệt là pháp luật về công đoàn và lao động.

Kết quả, các trung tâm, văn phòng, tổ đã tư vấn pháp luật lao động, công đoàn cho hơn 73850 người với gần 213000 lượt người thông qua các hình thức tư vấn trực tiếp, gián tiếp và lưu động đến các khu nhà trọ công nhân, doanh nghiệp. Nhiều vụ tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể đã được cán bộ làm công tác tư vấn pháp luật đến hỗ trợ kịp thời, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ.

Ngoài ra, các cán bộ tư vấn pháp luật của hệ thống công đoàn còn đại diện, bảo vệ người lao động, đoàn viên tại toà 2551 vụ, qua đó giúp người lao động, đoàn viên lấy lại quyền lợi trên 14,35 tỷ đồng.

¹¹³ Nghị định 46/2013/NĐ-CP

¹¹⁴ Một số là cán bộ của Liên đoàn lao động cấp huyện

Mô hình Văn phòng Tư vấn pháp luật dù đáp ứng yêu cầu thực tế, nhưng lại không có tư cách pháp nhân cũng không được quy định trong Nghị định 77/2008/NĐ-CP¹¹⁵ nên nhiều địa phương gây khó cho hoạt động của văn phòng Tư vấn pháp luật. Một số địa phương bố trí trụ sở của Liên đoàn lao động trong trung tâm hành chính, xu hướng này đang ngày càng nhiều khiến công nhân lao động khó tiếp cận để được tư vấn pháp luật¹¹⁶.

Một số nhận định về thực tiễn quan hệ lao động ở Việt Nam

Phân tích thực tiễn quan hệ lao động qua 30 Đổi mới ở Việt Nam có thể rút ra một số nhận định sau:

Thứ nhất: Nhận thức chung của các cơ quan, đối tác về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường đã có bước thay đổi rõ rệt. Tuy nhiên, vẫn cần tiếp tục nghiên cứu để nhận thức rõ hơn về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường có tính đến đặc trưng của Việt Nam.

Thứ hai: Nhà nước đóng vai trò ngày càng tích cực và năng động hơn nhưng sự phát triển của các thiết chế quan hệ lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Các thiết chế tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo luật định hoạt động chưa hiệu quả, thậm chí chưa có điều kiện trải nghiệm trong thực tiễn.

Thứ ba: Tình trạng vi phạm pháp luật về lao động, quan hệ động diễn ra nhiều, đặc biệt là trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Tuy nhiên, còn thiếu các cơ chế hiệu quả để phát hiện, xử lý kịp thời và thiếu các chế tài đủ mạnh để răn đe tình trạng vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

Thứ tư: Phương thức chỉ đạo, hỗ trợ, giúp đỡ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chậm đổi mới và còn thiên về hành chính. Ban chấp hành công đoàn cơ sở dễ bị can thiệp, thao túng bởi người sử dụng lao động và rất khó khăn trong việc bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Thứ năm: Sự phát triển nhanh của thị trường lao động đã hình thành những tập thể lao động liên kết chặt chẽ và ngày càng rộng tại các khu công nghiệp/khu chế xuất. Trong khi đó, hiểu biết của người lao động về pháp luật lao động, quan hệ lao động còn hạn chế, nhất là về đối thoại, thương lượng và tranh chấp lao động.

Thứ sáu: Các cơ chế đối thoại, thương lượng giữa người sử dụng lao động với tập thể lao động chưa trở thành một cơ chế phổ biến và hiệu quả trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Thứ bảy: Các tổ chức công đoàn ngành chưa được hình thành một cách linh hoạt. Thương lượng tập thể ở cấp ngành mới bước đầu được thử nghiệm và chưa trở nên phổ biến.

Thứ tám: Các cuộc đình công diễn ra nhiều và hầu hết không do công đoàn lãnh đạo và không theo trình tự pháp luật quy định. Khi đình công xảy ra các cơ quan liên quan vào cuộc và dàn xếp khá nhanh nhưng không theo một quy trình thống nhất và không theo quy trình pháp lý cụ thể nào.

¹¹⁵ Nghị định 77/2008/NĐ-CP ngày 16 tháng 7 năm 2008 của Chính phủ về tư vấn pháp luật

¹¹⁶ Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Một số bài học rút ra

Nghiên cứu thực tiễn 30 năm đổi mới, vận động và phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

Bài học thứ nhất: Sự liên kết của người lao động là nhu cầu và xu hướng khách quan. Khung khổ luật pháp và các thiết chế quan hệ lao động cần phải được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với xu hướng liên kết đó mới có thể dẫn dắt được tập thể lao động hành động theo đúng các cơ chế và quy trình phổ biến của quan hệ lao động như đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động.

Bài học thứ hai: Để giúp doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định thì nhất thiết phải có một cơ quan chuyên môn thống nhất có chức năng quản lý nhà nước, giám sát thường xuyên và hỗ trợ kịp thời các hoạt động đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động. Trong đó, đặc biệt là hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động trước khi đình công xảy ra.

Bài học thứ ba: Thương lượng tập thể là một cơ chế tương tác phức tạp của quan hệ lao động. Sẽ không thể có thương lượng tập thể thực sự nếu như những cơ chế đối thoại đơn giản, thường xuyên và liên tục giữa người lao động và người sử dụng lao động chưa được thực hiện hiệu quả và phổ biến tại nơi làm việc. Thương lượng tập thể thực sự cần bắt đầu từ nội dung đơn giản đến nội dung phức tạp, từ nội dung nhỏ đến nội dung lớn, từ ít nội dung đến nhiều nội dung. Cần thiết phải có một bên thứ ba hỗ trợ tiến trình thương lượng tập thể ở doanh nghiệp.

Bài học thứ tư: Các Tổ công tác liên ngành giải quyết đình công đã có tác động tích cực nhằm sớm đưa người lao động trở lại làm việc và đảm bảo an ninh trật tự. Tuy nhiên, sự can thiệp có phần nhanh và quyết đoán của Tổ công tác liên ngành có thể làm cho các thiết chế giải quyết tranh chấp theo luật định khó phát huy được vai trò của mình trong và sau quá trình giải quyết đình công. Những kết quả có lợi của người lao động nhận được sau những hành động tập thể không phù hợp có thể trở thành nguyên nhân dẫn tới các hành động tương tự trong tương lai.

Bài học thứ năm: Công đoàn cơ sở chỉ có thể phát huy được vai trò đại diện và bảo vệ lợi ích người lao động nếu có một cơ chế đủ tốt để ngăn chặn, phát hiện và xử lý nghiêm các hành vi can thiệp nội bộ của người sử dụng lao động. Cơ chế đó cần phát huy tối đa vai trò cũng như sự tham gia tích cực của tập thể lao động với tư cách là những người trực tiếp giám sát tại nơi làm việc.

HƯỚNG TỚI XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH VÀ TIẾN BỘ

Xu thế phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020

Mục tiêu và phương hướng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội

Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu phát triển của Việt Nam đến năm 2020 là tiếp tục đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc Đổi mới; phát triển kinh tế nhanh, bền vững, xây dựng nền tảng để sớm đưa Việt Nam trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, tạo tiền đề vững chắc để phát triển cao hơn trong các giai đoạn phát triển sau¹¹⁷.

Định hướng chiến lược

Kinh tế - xã hội Việt Nam đến năm 2020 sẽ tiếp tục phát triển theo một số định hướng: Tiếp tục hoàn thiện thể chế, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; phát triển mạnh công nghiệp theo hướng hiện đại; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; phát triển khoa học và công nghệ; hội nhập và nâng cao vị thế Việt Nam trên trường quốc tế¹¹⁸. Trong đó, hoàn thiện thể chế để phát triển đồng bộ các thị trường, bao gồm thị trường lao động, là một trong những nội dung quan trọng.

Ba xu thế lớn tác động trực tiếp đến quan hệ lao động

Với định hướng chiến lược và diễn biến tình hình kinh tế - xã hội trong nước, tình hình quốc tế như hiện nay thì trong giai đoạn đến năm 2020 quan hệ lao động ở Việt Nam được dự báo tiếp tục chịu tác động mạnh bởi ba xu thế sau:

¹¹⁷ Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội 2011-2020

¹¹⁸ Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội 2011-2020

Xu thế thứ nhất: Quá trình công nghiệp hóa tiếp tục diễn ra nhanh cùng với sự phát triển mạnh các khu công nghiệp, khu chế xuất nhưng ổn định lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất vẫn là thách thức lớn.

Mặc dù mục tiêu của Việt Nam là đến năm 2020 cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại nhưng thực tế mục tiêu này khó có thể đạt được trong 5 năm tới. Một trong các yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến việc thực hiện chiến lược công nghiệp hóa của Việt Nam là cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu sâu sắc và kéo dài.

Kinh tế toàn cầu đang có những bước hồi phục chậm trong khi Việt Nam vẫn là một trong các nước giữ được nhịp độ tăng trưởng cao. Sự tăng trưởng đó dựa nhiều vào các nguồn lực của đất nước, trong đó có nguồn nhân lực dồi dào. Do đó, dự báo trong giai đoạn tới, Việt Nam vẫn tiếp tục là một địa điểm hấp dẫn đối với các nhà đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, do những khó khăn và hạn chế trong giáo dục, đào tạo, dạy nghề nên mặc dù Việt Nam đang trong giai đoạn “cơ cấu dân số vàng” nhưng chất lượng nguồn nhân lực chưa cao thì Việt Nam chủ yếu hấp dẫn nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào những lĩnh vực thâm dụng lao động.

Với tình hình như vậy, các khu công nghiệp/khu chế xuất sẽ tiếp tục được lấp đầy và thu hút thêm nhiều lao động trẻ chuyển đến từ khu vực nông thôn. Xu hướng này sẽ tiếp tục tạo thêm những áp lực ngày càng mạnh mẽ lên vai trò của Nhà nước trong quan hệ lao động.

Chính sách quy hoạch và phát triển các khu công nghiệp/khu chế xuất của Việt Nam có nhiều bất cập và khó có thể khắc phục trong ngắn hạn. Trong đó, đặc biệt là sự tập trung quá nhiều lao động nhập cư trong một khu vực nhưng thiếu những dịch vụ xã hội cần thiết nên họ khó có thể yên tâm ở lại làm việc, sinh sống lâu dài và phát triển sự nghiệp: Thiếu nhà ở, trường học, bệnh viện và cả sự chia cắt trong quản lý nhân khẩu. Trong thập kỷ qua, các địa phương đã dành sự tập trung quá lớn cho việc thu hút vốn đầu tư công nghiệp nhưng lại thiếu đầu tư cần thiết cho việc thu hút người lao động ở lại làm việc và sinh sống lâu dài.

Những cải cách trong quản lý nhân khẩu và đặc biệt là chính sách nhà ở xã hội đã được Việt Nam thực hiện quyết liệt. Cuộc khủng hoảng về bất động sản thương mại trở thành cơ hội tốt để phát triển chính sách nhà ở xã hội ở các thành phố lớn. Những nỗ lực cải cách trong giai đoạn hiện nay cho phép tin tưởng rằng trong 5 năm tới công nhân trong các khu công nghiệp/khu chế xuất sẽ bớt căng thẳng hơn về vấn đề nhà ở. Tuy nhiên, các dịch vụ xã hội khác (trường học, bệnh viện, chợ...) vẫn là những thách thức thực sự to lớn đối với việc ổn định lao động tại các khu công nghiệp/khu chế xuất mà các địa phương dày công xây dựng trong hàng thập kỷ qua.

Trong thập kỷ qua, các địa phương đã dành sự tập trung quá lớn cho việc thu hút vốn đầu tư công nghiệp nhưng lại thiếu đầu tư cần thiết cho việc thu hút người lao động ở lại làm việc và sinh sống lâu dài.

Xu thế thứ hai: Thị trường lao động phát triển nhanh về số lượng, linh hoạt hơn về cơ chế tương tác cung - cầu nhưng chất lượng lao động khó có sự tiến bộ đặc biệt.

Thị trường lao động Việt Nam trong giai đoạn tới sẽ vẫn tiếp tục phát triển nhanh về quy mô, nhất là số người có tham gia quan hệ lao động. Dự báo tình trạng cơ cấu dân số vàng của Việt Nam sẽ kéo dài đến giữa thế kỷ 21. Trong suốt thập kỷ qua, cơ chế khớp nối cung - cầu dường như chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của thị trường lao động.

Tuy nhiên, những nỗ lực của Chính phủ trong việc phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động, mạng lưới các cơ sở giới thiệu việc làm và đổi mới chính sách bảo hiểm xã hội cho phép tin tưởng vào một thị trường lao động sẽ phát triển năng động và ổn định hơn.

Mặt khác, trải qua ba thập kỷ phát triển của thị trường lao động, đội ngũ công nhân mới dịch chuyển từ nông thôn ra có nhiều kinh nghiệm hơn trong tìm việc, nhảy việc và cả trong quan hệ lao động. Điều này làm cho thị trường lao động trở nên linh hoạt hơn.

Mặc dù thị trường lao động có thể phát triển về quy mô và linh hoạt hơn về cơ chế cung - cầu nhưng chất lượng lao động vẫn là một thách thức lớn. Kết quả điều tra của Tổng cục Thống kê trong quý 3 năm 2015 cho thấy lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm 20,2% trong tổng số lực lượng lao động, tương đương 10,98 triệu người. Tỷ lệ tương quan giữa trình độ đại học trở lên – cao đẳng – trung cấp – sơ cấp là: 1 – 0,36 – 0,60 – 0,35. Tuy nhiên, nhóm người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên vẫn có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất. Trong đó, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm có trình độ cao đẳng nghề là 7,95%; cao đẳng chuyên nghiệp là 7,93%; và đại học trở lên là 4,88% (tương đương 225,5 nghìn người).¹¹⁹.

Xu thế thứ ba: Hội nhập quốc tế sẽ ngày càng sâu sắc và rộng mở, tác động trực tiếp và mạnh mẽ hơn tới quan hệ lao động.

Chủ động hội nhập quốc tế là một đường lối nhất quán của Đảng, Nhà nước và Chính phủ Việt Nam. Những hoạt động tích cực của Việt Nam trong suốt hàng thập kỷ qua cho thấy tiến trình hội nhập của Việt Nam đang ngày càng sâu sắc, rộng lớn và mang lại kết quả tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội cũng như nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế.

Trong giai đoạn 2016-2020, không có lý do đáng kể nào để tin rằng tiến trình hội nhập của Việt Nam sẽ chậm lại, nhất là hội nhập về kinh tế. Việc Việt Nam chủ động tham gia các hiệp định thương mại tự do đang tạo ra những sức ép thực sự mạnh mẽ lên việc đổi mới thể chế và bổ sung, điều chỉnh các thiết chế về quan hệ lao động.

Mặt khác, toàn cầu hóa và những bất ổn về địa chính trị (như chiến tranh, biến động của giá dầu, thay đổi chính sách tiền tệ và sự tranh giành ảnh hưởng của các nước lớn...) có thể dẫn tới những tác động khó lường đối với kinh tế - xã hội Việt Nam. Phần lớn các sản phẩm gia công, chế xuất của Việt Nam phục vụ xuất khẩu. Trong khi đó, khâu tiêu thụ sản phẩm không ổn định và phụ thuộc quá nhiều vào các nhà phân phối nước ngoài. Điều này tác động sâu sắc và mạnh mẽ đến quan hệ lao động trong các doanh nghiệp sản xuất gia công hàng xuất khẩu.

Các thách thức đặt ra đối với quan hệ lao động

Mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ của Việt Nam trong giai đoạn tới sẽ phải đối mặt với 7 thách thức cơ bản sau:

Thách thức thứ nhất: Làm thế nào để nâng cao nhận thức chung của xã hội và các cơ quan, đối tác xã hội về quan hệ lao động và về vai trò của Nhà nước đối với quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa?

Các cơ chế đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động tập thể đã vượt ra ngoài giới hạn của pháp luật và có lẽ vượt ra ngoài nhận thức của các cơ quan, đối tác và của chung toàn xã hội. Dù đã trải qua 30 năm phát triển kinh tế thị trường với 4 lần sửa đổi lớn Bộ luật Lao động nhưng cho đến nay hàng ngàn cuộc đình công xảy ra chưa có cuộc đình công nào do công đoàn lãnh đạo và diễn ra đúng trình tự của pháp luật quy định. Đây là minh chứng rõ nhất cho những hạn chế về nhận thức đối với quan hệ lao động của cả người lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan, đối tác trong xã hội.

¹¹⁹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê. Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam. Số 7, Quý III năm 2015

Nhận thức đúng và đầy đủ về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường là một việc làm tất yếu để phát triển thị trường lao động phát triển và góp phần giải phóng nguồn nhân lực dồi dào của đất nước. Làm thế nào để nhận thức đúng, đủ về quan hệ lao động là thách thức lớn mà Đảng, Nhà nước và các đối tác xã hội cần phải tiên phong vượt qua nhằm xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ ở Việt Nam.

Thách thức thứ hai: Làm thế nào để nâng cao năng lực của công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong đại diện, bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động tại nơi làm việc?

Công đoàn Việt Nam có những đóng góp thực sự to lớn và ý nghĩa vào công cuộc giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Dù vậy, trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp, các tổ chức công đoàn cơ sở đang gặp thách thức thực sự lớn trong việc tập hợp và dẫn dắt tập thể lao động. Ban chấp hành công đoàn cơ sở bị chi phối bởi người sử dụng lao động, thiếu hụt niềm tin của tập thể lao động và thật sự mờ nhạt trong vai trò đại diện, bảo vệ người lao động tại nơi làm việc. Công đoàn là một hình thức để tổ chức và đáp ứng nhu cầu liên kết của người lao động chứ không phải một biện pháp để định hình sự liên kết trong tập thể lao động. Điều kiện để trở thành tổ chức đại diện thực sự cho người lao động là công đoàn phải được đổi mới phù hợp với yêu cầu và đặc điểm liên kết của người lao động.

Công đoàn là một hình thức để tổ chức và đáp ứng nhu cầu liên kết của người lao động chứ không phải một biện pháp để định hình sự liên kết trong tập thể lao động.

Đây là một thách thức lớn. Nếu các tổ chức công đoàn không nâng cao được năng lực và phát huy vai trò trong đại diện, bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động tại nơi làm việc thì quan hệ lao động ở Việt Nam không thể đạt được trạng thái hài hoà, ổn định và từng bước tiến bộ.

Thách thức thứ ba: Làm thế nào để các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể đi vào thực chất và phát huy được vai trò thực sự của thỏa ước lao động tập thể?

Chỉ có thể phát huy đúng vai trò, chức năng của thỏa ước lao động tập thể nếu đó là kết quả của tiến trình thương lượng thực chất giữa người sử dụng lao động và tập thể lao động.

Thỏa ước lao động tập thể không thực chất là lý do để người sử dụng lao động từ chối các cơ hội đối thoại, thương lượng thực sự với người lao động. Vô hình dung thỏa ước tập thể không thực chất trở thành tấm bình phong để tích tụ xung đột và tạo cơ hội cho các hành động tập thể khó lường của tập thể lao động.

Bất chấp những nỗ lực của Nhà nước khi ban hành những quy định về đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở hay những nỗ lực của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc thúc đẩy đối thoại và thương lượng thì về cơ bản ở hầu hết các doanh nghiệp vẫn không có đối thoại và thương lượng thực sự. Hệ quả là các thỏa ước lao động tập thể hay các biên bản đối thoại định kỳ chỉ là hình thức và không có tác dụng trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Chính vì vậy, làm thế nào để đối thoại và thương lượng đi vào thực chất là một vấn đề được đặt ra nhằm thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh ở Việt Nam trong giai đoạn tới.

Thách thức thứ tư: Làm thế nào để hệ thống các thiết chế quan hệ lao động thực hiện đúng vai trò của mình trong tạo lập và phát triển quan hệ lao động lành mạnh?

Ở địa phương, mặc dù có nhiều cơ quan chịu trách nhiệm liên quan đến quan hệ lao động nhưng không có một cơ quan chuyên trách lập hồ sơ theo dõi trực tiếp trạng thái quan hệ lao động của doanh nghiệp nhằm quản lý và hỗ trợ kịp thời khi có trục trặc xảy ra.

Trong khi đó, Hội đồng trọng tài lao động tồn tại hàng thập kỷ nay nhưng hầu như chỉ mang tính hình thức và chưa có cơ hội để trải nghiệm hoạt động thực tiễn. Thế nhưng, sau nhiều lần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động các thiết chế đó vẫn tồn tại và có vị trí, vai trò quan trọng trong tiến trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Hoà giải viên lao động cũng được định hình từ Bộ luật Lao động (1994) nhưng không phát huy được trong ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Bên cạnh đó, một số thiết chế quan hệ lao động mới, tuy phát huy được vai trò ban đầu nhưng về cơ bản chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn và còn rất nhiều cơ hội để tìm tòi, đổi mới và định hình cách thức hoạt động.

Quan hệ lao động là quan hệ xã hội rất phức tạp nên không chỉ điều chỉnh bằng luật pháp mà cần phải có sự hỗ trợ, dẫn dắt, phân xử của các thiết chế. Sự tồn tại và phát triển của các thiết chế quan hệ lao động là không thể thiếu trong bất kỳ hệ thống quan hệ lao động quốc gia nào.

Vấn đề đặt ra là làm sao để có được định hướng và cách thức phù hợp giúp các thiết chế quan hệ lao động thực hiện đúng và thực hiện tốt vai trò của mình trong quan hệ lao động.

Thách thức thứ năm: Làm thế nào để cơ quan nhà nước thực hiện đúng và tốt hơn vai trò của mình trong quản lý, hỗ trợ và dẫn dắt quan hệ lao động phù hợp với kinh tế thị trường có tính đến những đặc trưng của Việt Nam?

Việt Nam thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ như một phần của nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa. Tuy nhiên, bất chấp những nỗ lực thì quan hệ lao động tại nơi làm việc vẫn bộc lộ nhiều bất cập về vai trò quản lý, hỗ trợ và dẫn dắt quan hệ lao động từ phía cơ quan quản lý nhà nước.

Trong thực tế, hầu hết cơ quan lao động địa phương chưa làm tốt vai trò hỗ trợ chủ động cho quan hệ lao động tại nơi làm việc nhưng lại lẫn lộn chức năng giữa can thiệp hành chính và hỗ trợ kỹ thuật trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Kinh tế thị trường ở Việt Nam có đặc trưng riêng. Do đó, vai trò và cách thức dẫn dắt của Nhà nước đối với quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường cũng có những đặc trưng và thách thức riêng.

Vấn đề đặt ra là làm thế nào để các cơ quan nhà nước thực hiện đúng vai trò của mình đối với từng ngữ cảnh quan hệ lao động, tạo môi trường thu hút đầu tư nhưng vẫn đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Thách thức thứ sáu: Làm thế nào để các hành động tập thể của người lao động diễn ra theo đúng thủ tục và trình tự pháp luật quy định?

Trong thời gian qua, hầu như tranh chấp lao động tập thể chỉ có một biểu hiện, một bước hành động duy nhất là đình công. Các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự và thủ tục pháp luật quy định đã tạo sự bất ngờ, lúng túng đối với người sử dụng lao động, với cơ quan nhà nước và với cả công đoàn. Đáng tiếc là sau các hành vi trái pháp luật của tập thể lao động thì hầu như không có người lao động nào bị pháp luật xử lý. Điều này có thể dẫn tới sự suy luận và người lao động ngầm hiểu rằng hành vi của họ được xã hội, thậm chí cơ quan nhà nước chấp nhận.

Vấn đề lớn đặt ra là làm thế nào để các hành động tập thể của người lao động sẽ diễn ra theo đúng các trình tự quy định: từ thấp đến cao, từ thương lượng đến hoà giải, trọng tài, xét xử hay đình công...

Nếu tình trạng hành động tập thể trái pháp luật tiếp tục diễn ra thì tình hình quan hệ lao động và trật tự xã hội nhiều khả năng phải đối mặt với những thách thức lớn hơn khi người lao động có khả năng liên kết tốt hơn và khi những yêu sách của tập thể lao động đã bắt đầu vượt ra ngoài ranh giới của quan hệ lao động trong một doanh nghiệp.

Vì lẽ đó, vấn đề cấp bách đặt ra là cần phải sớm đưa những hành động tập thể của người lao động vào khuôn khổ do pháp luật quy định và đảm bảo rằng những hành động đó sẽ giúp họ đấu tranh, bảo vệ được lợi ích trước người sử dụng lao động.

Thách thức thứ bảy: Làm thế nào để có những bước đi phù hợp, chắc chắn và hiệu quả nhằm đáp ứng tiến trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu sắc, trong đó đặc biệt là việc tham gia các hiệp định thương mại tự do?

Hội nhập quốc tế mang lại cho Việt Nam nhiều lợi ích và cơ hội phát triển. Tuy nhiên, hội nhập quốc tế cũng đặt ra những yêu cầu nghiêm túc về đổi mới hệ thống thể chế, thiết chế liên quan đến quan hệ lao động. Trong bối cảnh đặc trưng của Việt Nam, việc đổi mới thể chế nhằm phù hợp với những yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do có thể dẫn tới những thách thức nghiêm trọng trong quan hệ lao động cũng như ổn định xã hội.

Chính vì vậy, việc đổi mới các thể chế, thiết chế phù hợp với những yêu cầu hội nhập quốc tế là một thách thức lớn, đòi hỏi Việt Nam phải có những cách thức và bước đi phù hợp, vừa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế vừa đảm bảo ổn định quan hệ lao động và ổn định xã hội. Đây là một thách thức mà chắc chắn Việt Nam sẽ phải đối mặt trong giai đoạn hội nhập nhanh và sâu sắc sắp tới.

Nhận định về hướng phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam trong những năm tới

Phát triển quan hệ lao động luôn đảm bảo nguyên tắc cơ bản là hạn chế sự can thiệp trực tiếp của nhà nước và tăng cường sự chủ động của người lao động và người sử dụng lao động. Tiến trình xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ ở Việt Nam cần theo những phương hướng cơ bản sau:

Thứ nhất: Thúc đẩy sự tham gia trực tiếp của người lao động, người sử dụng lao động trong phản biện và đóng góp vào quá trình hoàn thiện pháp luật nhằm tạo một khung khổ pháp lý có tính thực tiễn cao, phù hợp với đặc thù của Việt Nam.

Việt Nam luôn khuyến khích các đối tác xã hội tham gia phản biện và đóng góp vào quá trình hoàn thiện pháp luật¹²⁰. Tuy nhiên, do các điều kiện đặc thù của một nền kinh tế đang chuyển đổi nên đối thoại xã hội chưa thực sự phát triển và hiệu quả. Việc tham vấn chủ yếu tiến hành gián tiếp qua các cơ quan đại diện. Nhiều người tham gia quan hệ lao động nhưng chưa chủ động tiếp cận, nghiên cứu và phản biện hiệu quả đối với các dự thảo chính sách, pháp luật.

¹²⁰ Việt Nam đã phê chuẩn Công ước 144 và ban hành các nghị định về cơ chế 3 bên trong ban hành văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động

Việc tăng cường các diễn đàn để người lao động có nhiều cơ hội tìm hiểu và trực tiếp đóng góp ý kiến với cơ quan nhà nước về các nội dung dự thảo chính sách pháp luật và quan hệ lao động không chỉ giúp các chính sách có thêm tính khả thi mà đóng góp trực tiếp vào mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thứ hai: Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động nhằm đảm bảo những quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và đặc trưng của Việt Nam.

Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam có đặc trưng riêng đó là nhấn mạnh vai trò quản lý và điều tiết của Nhà nước hướng tới xây dựng một xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng và văn minh.

Hơn nữa, Việt Nam là nước có nền kinh tế mới chuyển đổi và đi lên từ nông nghiệp truyền thống nên trình độ, tác phong của người lao động còn nhiều ảnh hưởng của tư tưởng tiểu nông. Tư tưởng này là yếu tố cản trở việc xây dựng quan hệ lao động trong một xã hội công nghiệp.

Do đó, một mặt tạo môi trường kinh doanh có sức cạnh tranh cao để thu hút các nhà đầu tư nhưng mặt khác Việt Nam phải tăng cường quản lý nhà nước về quan hệ lao động để đảm bảo những quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và của người sử dụng lao động phù hợp với định hướng xã hội chủ nghĩa và đặc trưng của Việt Nam.

Thứ ba: Xây dựng và điều chỉnh hệ thống thiết chế quan hệ lao động, trong đó ưu tiên việc thiết lập một cơ quan chuyên môn thống nhất về quan hệ lao động từ trung ương đến địa phương để vừa quản lý nhà nước vừa hỗ trợ kịp thời quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Các thiết chế quan hệ lao động có tồn tại nhưng không hoạt động hoặc hoạt động không hiệu quả không chỉ gây lãng phí mà còn là nguyên nhân dẫn tới việc người lao động có những hành động tập thể trái pháp luật.

Thực tế là chúng ta thiếu một cơ quan quản lý nhà nước đủ mạnh về quan hệ lao động để vừa đảm đương nhiệm vụ quản lý nhà nước vừa phối hợp hoạt động của các thiết chế khác và vừa hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động.

Do đó, để phát huy vai trò của Nhà nước và hướng tới quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ thì Việt Nam nhất thiết phải củng cố lại các thiết chế quan hệ lao động, trong đó ưu tiên việc thành lập một cơ quan nhà nước thống nhất và đủ mạnh để vừa quản lý vừa điều phối và hỗ trợ quan hệ lao động.

Thứ tư: Tập trung xây dựng một cơ chế hiệu quả để ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động. Trong đó, đặc biệt là các hành vi can thiệp nội bộ của người sử dụng lao động đối với hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở.

Các hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động nếu không được ngăn chặn, phát hiện và xử lý kịp thời sẽ tạo nên bức xúc của tập thể lao động. Trong thực tế, nhiều cuộc đình công xuất phát từ sự vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

Mặt khác, nguyên nhân chính dẫn tới việc Ban chấp hành công đoàn cơ sở bị cô lập và không phát huy được vai trò trong quan hệ lao động là do sự chi phối, thao túng của người sử dụng lao động. Thực tế, hành vi can thiệp nội bộ công đoàn của người sử dụng lao động diễn ra khá phổ biến và tinh vi. Trong khi đó, Việt Nam chưa có các quy định và hướng dẫn cụ thể để giúp các bên đối tác và nhất là tập thể lao động phát hiện, ngăn chặn và xử lý các hành vi này.

Vì vậy, Việt Nam cần thiết lập một cơ chế hiệu quả để tăng cường giám sát, ngăn chặn, phát hiện và xử lý nghiêm những hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động, nhất là các hành vi can thiệp nội bộ đối với công đoàn.

Thứ năm: Tiếp tục hoàn thiện khung khổ pháp luật về quan hệ lao động theo hướng giảm sự can thiệp hành chính và tăng tính chủ động của các bên trong quan hệ lao động, nhất là trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động vai trò của Nhà nước trong quan hệ lao động ngày càng định hình rõ ràng hơn. Tuy nhiên, những đổi mới đó chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của quan hệ lao động. Vai trò của cơ quan nhà nước cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nhằm giảm sự can thiệp hành chính trực tiếp, tăng cường hỗ trợ của cơ quan nhà nước và phát huy tối đa vai trò chủ động của các bên trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Đặc biệt, khi tranh chấp lao động tập thể xảy ra, sự can thiệp của cơ quan nhà nước cần phải khuyến khích và phát huy được trách nhiệm và tính chủ động của các bên. Một trong các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động là tận dụng và phát huy tối đa vai trò chủ động của các bên¹²¹. Việc trực tiếp can thiệp vào nội dung tranh chấp khi giải quyết các cuộc đình công không bằng các thủ tục do pháp luật quy định và thậm chí cũng không đúng thẩm quyền và chức năng sẽ làm tê liệt vai trò chủ động của các bên. Khi đình công xảy ra, cơ quan nhà nước cần đưa các bên trở lại bàn đàm phán và tiến hành giải quyết tranh chấp theo đúng các trình tự do pháp luật quy định, bắt đầu từ thương lượng, hoà giải, trọng tài rồi mới đến các biện pháp khác. Nội dung này phải được quy định rõ trong luật.

MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Để vượt qua các thách thức, đạt được mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ Việt Nam cần nhắc thực hiện các khuyến nghị sau:

Khuyến nghị 1: Tiếp tục hoàn thiện khung khổ luật pháp nhằm dễ dàng nhận diện và xử lý nghiêm khắc các hành vi can thiệp của người sử dụng lao động vào quá trình thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

Một trong những điểm khó khăn nhất trong quan hệ lao động hiện nay là đảm bảo tính độc lập của Ban chấp hành công đoàn cơ sở đối với chủ doanh nghiệp. Hiện nay, các quy định về quyền công đoàn còn chung chung, thiếu cụ thể và thiếu một cơ chế hiệu quả để người lao động, công đoàn, cơ quan nhà nước giám sát và xử lý các hành vi vi phạm quyền công đoàn tại nơi làm việc.

Các nỗ lực bảo vệ công đoàn sẽ không có hiệu quả nếu không có sự giám sát thực sự từ phía tập thể lao động. Để Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoạt động hiệu quả thì nhất thiết phải có sự bảo vệ của người lao động tại nơi làm việc. Quyền công đoàn phải trở thành một trong những nội dung chính của quan hệ lao động tại nơi làm việc. Luật pháp cần chỉ rõ các hành vi được coi là can thiệp nội bộ công đoàn của người sử dụng lao động để người lao động và các bên đối tác giám sát.

¹²¹ Vai trò và mức độ can thiệp của bên thứ ba chỉ tăng dần lên khi các bên tranh chấp không thể tự giải quyết được bất đồng

Khuyến nghị 2: Đơn giản hóa các thủ tục, quy trình và tạo điều kiện thuận lợi để người lao động có thể khởi kiện người sử dụng lao động đối với những hành vi vi phạm pháp luật hay vi phạm quyền của người lao động.

Hiện nay, tập thể lao động không dễ dàng khởi kiện người sử dụng lao động ra Tòa án do gặp nhiều trở ngại về thủ tục phức tạp, chẳng hạn, phải qua hoà giải và qua bước giải quyết của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Chính những trở ngại này làm cho người sử dụng lao động sẵn sàng hơn trong vi phạm pháp luật và vi phạm quyền của người lao động.

Trong thực tế, lực lượng thanh tra lao động mỏng trong khi các chế tài không đủ mạnh. Nếu đơn giản hóa quy trình và thủ tục để người lao động có thể khởi kiện người sử dụng lao động ra Tòa Lao động¹²² thì sẽ hạn chế được nguy cơ tích tụ xung đột và hạn chế được những hành động tập thể bộc phát của tập thể lao động.

Đối với những bức xúc của tập thể lao động, khởi kiện ra Tòa Lao động cần phải trở thành một lựa chọn dễ dàng hơn, thuận tiện hơn và an toàn hơn so với đình công bất hợp pháp.

Khuyến nghị 3: Đổi mới và tăng cường năng lực cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở các cấp để đảm bảo có một cơ quan chuyên môn quản lý, theo dõi thường xuyên và hỗ trợ kịp thời quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Việc quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động tại doanh nghiệp cần phải tiến hành thường xuyên, liên tục. Tranh chấp lao động cần được hỗ trợ xử lý sớm ngay từ khi mới phát sinh. Việc lập hồ sơ quan hệ lao động của doanh nghiệp để theo dõi, quản lý và hỗ trợ là cần thiết, nhất là đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

Để làm việc đó, nhất thiết phải có một cơ quan chuyên môn thống nhất và chuyên trách chịu trách nhiệm lập hồ sơ, theo dõi, quản lý và hỗ trợ kịp thời doanh nghiệp ngay từ khi các nguy cơ tranh chấp lao động tập thể mới hình thành. Cơ quan chuyên môn này phải có sự kết nối hiệu quả và thống nhất giữa các tuyến từ trung ương đến địa phương.

Trong bối cảnh Việt Nam nên thành lập Cục Quan hệ lao động để tăng cường vai trò quản lý nhà nước và hỗ trợ đối với quan hệ lao động. Ở cấp tỉnh, cơ quan tương ứng là Chi cục Quan hệ lao động.

Khuyến nghị 4: Chuẩn hóa đội ngũ và thành lập mạng lưới Hoà giải viên lao động quốc gia để người lao động có nhiều cơ hội chọn lựa khi có tranh chấp xảy ra.

Hiện nay, quy định về tiêu chuẩn Hoà giải viên lao động địa phương rất chung chung¹²³. Trong khi đó, gần như thiếu hẳn các chương trình đào tạo bài bản, đầy đủ về quan hệ lao động, về nghiệp vụ và kỹ năng thương lượng, hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động.

Thực tế, trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của các Hoà giải viên rất thấp so với yêu cầu thực tiễn của quan hệ lao động. Phần lớn Hoà giải viên lao động là cán bộ các phòng, ban thuộc cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương. Những người này có hiểu biết cơ bản về pháp luật nhưng không được đào tạo bài bản về nghiệp vụ cũng như không có kinh nghiệm trong hoà giải. Trong khi đó, hoà giải là việc làm đòi hỏi yêu cầu rất cao về kỹ năng và kinh nghiệm.

Hoà giải được coi là bước đầu tiên và bắt buộc trong giải quyết tranh chấp lao động. Chính vì vậy, nhất thiết phải chuẩn hóa đội ngũ Hoà giải viên để đảm bảo rằng các Hoà giải viên thực sự có khả năng hoà giải. Để làm việc này, trước hết cần xây dựng tiêu chuẩn cụ thể về Hoà giải viên, thiết kế và thực hiện các chương trình đào tạo bài bản và cấp chứng chỉ hành nghề cho

¹²² Có thể bằng một quy trình, thủ tục riêng biệt, tách khỏi quy trình tố tụng dân sự thông thường

¹²³ Điều 4 Nghị định 46/2013/NĐ-CP

các học viên. Hoà giải viên lao động cần là một nghề, một vị trí việc làm riêng biệt trong cơ quan nhà nước. Trên cơ sở đó hình thành một mạng lưới Hoà giải viên quốc gia với một cơ quan quản lý thống nhất.

Đối với Hoà giải viên lao động, cần coi trọng chất lượng thực sự hơn là số lượng vì thực tế trong những năm qua mặc dù tranh chấp lao động tập thể xảy ra nhiều và số lượng Hoà giải viên khá đông nhưng hầu như không phát huy được.

Trước mắt, cần xây dựng mạng lưới Hoà giải viên lao động quốc gia. Người lao động có thể lựa chọn bất kỳ Hoà giải viên nào mà không bị giới hạn bởi phạm vi địa lý hay ranh giới hành chính. Hồ sơ cá nhân của mỗi Hoà giải viên được công bố công khai để các bên lựa chọn. Đồng thời, các Hoà giải viên có thể phối hợp với Chi cục Quan hệ lao động để trích lục hồ sơ và tìm hiểu lịch sử quan hệ lao động của doanh nghiệp phục vụ cho công tác hoà giải.

Khuyến nghị 5: Thiết lập cơ chế phối hợp giữa thanh tra lao động và tổ chức công đoàn cơ sở, đồng thời tăng nặng chế tài xử lý những hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

Xử lý không triệt để và không nghiêm khắc các hành vi sai phạm của người sử dụng lao động sẽ làm cho tình trạng vi phạm pháp luật lao động ngày càng nhiều. Điều này trực tiếp tạo nên bức xúc của tập thể lao động, nhất là ở các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động. Trong thực tế, nhiều cuộc đình công xảy ra với lý do trực tiếp là người sử dụng lao động vi phạm pháp luật. Sau khi công nhân đình công cơ quan nhà nước mới phát hiện để xử lý. Mức chế tài xử lý chưa đủ sức răn đe sẽ làm cho nhiều người sử dụng lao động chấp nhận và tiếp tục vi phạm.

Chính vì vậy, cần phải tăng mức chế tài xử phạt, thậm chí hình phạt đối với những hành vi vi phạm pháp luật lao động của doanh nghiệp, đồng thời thiết lập một cơ chế phối hợp thường xuyên và kịp thời giữa công đoàn cơ sở và cả người lao động trong doanh nghiệp với cơ quan thanh tra lao động địa phương. Công đoàn cơ sở và người lao động trong doanh nghiệp hoạt động như những cộng tác viên đắc lực của thanh tra lao động. Khi công đoàn phát hiện những vi phạm, báo cho thanh tra thì cần xử lý ngay, xử lý nghiêm và thông báo công khai cho tập thể lao động. Như vậy, người lao động sẽ tin tưởng vào vai trò của cơ quan nhà nước trong việc đảm bảo tính thượng tôn pháp luật tại nơi làm việc. Hệ quả là tập thể lao động sẽ hành xử đúng pháp luật và hoà bình hơn.

Khuyến nghị 6: Thượng tôn luật pháp trong giải quyết các tranh chấp lao động tập thể. Trong đó, cần xử lý nghiêm các cá nhân lợi dụng hoặc trục lợi khi đe dọa, cưỡng ép, kích động các hành vi quá khích của tập thể lao động không vì mục đích quan hệ lao động.

Trong một xã hội văn minh tất cả mọi người đều sống và làm việc theo pháp luật. Do đó, về lâu dài mọi hành vi, cách ứng xử của các bên đều phải theo quy định của pháp luật.

Trong nhiều trường hợp, hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến đình công. Khi đình công công xảy ra không chỉ ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng xấu đến an ninh trật tự. Do vậy, những hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động cần phải được xử lý nghiêm khắc để đảm bảo sự công bằng và thượng tôn luật pháp.

Ngược lại, theo quy định, những người tổ chức các cuộc đình công được toà án tuyên là trái pháp luật phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong khi hầu như các cuộc đình công đều diễn ra không đúng trình tự pháp luật quy định thì đến nay chưa có thủ lĩnh đình công nào phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động¹²⁴.

¹²⁴ Có thể do nhiều người sử dụng lao động không yêu Toà án phán xét tính chất hợp pháp của cuộc đình công

Mặt khác, không ít trường hợp một nhóm người lợi dụng sự bất bình của tập thể lao động để kích động các hành vi quá khích nhằm mục đích trục lợi hoặc trả thù cá nhân. Hệ quả là làm xấu đi quan hệ lao động tại nơi làm việc và gây thiệt hại lớn cho doanh nghiệp. Những hành vi như vậy cần được sàng lọc, phân loại để xử lý theo đúng quy định của pháp luật nếu không sẽ tạo tiền lệ xấu cho các hành vi tương tự trong tương lai.

Để quan hệ lao động tại nơi làm việc đi vào khuôn khổ pháp luật thì về lâu dài tất cả các bên, nhất là phía cơ quan nhà nước phải tuân thủ nguyên tắc cơ bản là thượng tôn luật pháp khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Khuyến nghị 7: Rà soát lại quy hoạch phát triển các khu công nghiệp, gắn việc phát triển các khu công nghiệp với quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở các địa phương để đảm bảo người lao động nhập cư có thể sinh sống và làm việc ổn định lâu dài trên địa bàn.

Nhiều khu công nghiệp hiện nay tập trung quá nhiều lao động nhập cư là nữ có tuổi đời trẻ, tạo ra sự mất cân bằng lớn về giới. Điều này gây ra nhiều khó khăn cho chính bản thân người lao động cũng như địa phương có khu công nghiệp.

Mặt khác, sự tập trung nhanh và nhiều lao động nhập cư làm cho hệ thống cơ sở hạ tầng cũng như năng lực quản lý xã hội của các địa phương nhanh chóng bị quá tải. Một trong các nguyên nhân quan trọng là khi xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nhiều địa phương đã không tính toán đầy đủ sức ép của lao động nhập cư lên môi trường tự nhiên và xã hội của địa phương. Điều này không chỉ gây khó khăn cho địa phương mà làm cho người lao động không muốn gắn bó với công việc và nơi ở mới. Hệ quả có thể là sự gia tăng các hành vi mang tính tự phát, bất cần của người lao động trong quan hệ lao động cũng như trong cuộc sống sinh hoạt nơi cư trú.

Vì lý do đó, Nhà nước cần rà soát lại chiến lược và quy hoạch phát triển các vùng kinh tế, các khu công nghiệp để đảm bảo sự hài hòa về giới tính, lồng ghép các ngành nghề công nghiệp trên cùng địa bàn để vừa thu hút lao động nam, vừa thu hút lao động nữ, tạo điều kiện cho thanh niên lập gia đình, ổn định cuộc sống và phát triển sự nghiệp lâu dài.

Mặt khác, các địa phương có khu công nghiệp cần rà soát lại quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội để đủ sức tiếp nhận và tạo điều kiện cho người lao động nhập cư có thể xây dựng gia đình, sinh sống và làm việc ổn định, lâu dài trên địa bàn.

Khuyến nghị 8: Đưa các nội dung giáo dục về pháp luật lao động, tác phong lao động và quan hệ lao động vào các chương trình đào tạo nghề cho thanh niên.

Không thể phủ nhận rằng phần lớn công nhân trong các khu công nghiệp rất thiếu hiểu biết về pháp luật lao động và quan hệ lao động. Thiếu hiểu biết sẽ dẫn tới ý thức, tác phong và những hành vi không phù hợp. Những hành động trái pháp luật hoặc không phù hợp của người lao động sẽ từng bước bào mòn và phá vỡ cấu trúc quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Vì vậy, để người lao động có kiến thức và có ý thức tốt đối với pháp luật lao động và quan hệ lao động thì nhất thiết phải đưa nội dung này vào các chương trình dạy nghề như là một tiêu chuẩn bắt buộc để tham gia quan hệ lao động.

Khi có kiến thức và ý thức chấp hành pháp luật tốt, người lao động sẽ hành xử đúng pháp luật và đồng thời tăng cường năng lực giám sát, tạo áp lực để người sử dụng lao động phải chấp hành đầy đủ các quyền và nghĩa vụ quy định trong pháp luật.



Kết luận

Nghiên cứu 30 năm vận động và phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam có thể rút ra một số điểm chính như sau:

1. Tiến trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường đã mở ra một chương hoàn toàn mới về quan hệ lao động ở Việt Nam. Tuy nhiên, sự hình thành và phát triển các thể chế và thiết chế quan hệ lao động diễn ra chậm và chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường.
2. Nhận thức chung của xã hội, của các cơ quan và đối tác xã hội về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa chưa thực sự rõ ràng và đầy đủ.
3. Bộ luật Lao động đầu tiên được ban hành (1994) là một bước đột phá, có tác dụng dẫn dắt quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động (1994) và những nỗ lực sửa đổi, bổ sung sau đó dường như chưa đủ sức để dẫn dắt và điều chỉnh các cơ chế tương tác giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động.
4. Tiến trình công nghiệp hóa dẫn tới việc hình thành một đội ngũ công nhân mới xuất thân từ khu vực nông nghiệp, nông thôn. Đội ngũ công nhân mới này tăng nhanh về số lượng, tập trung nhiều tại các khu công nghiệp/khu chế xuất trong khi có rất ít cơ hội để tiếp cận bình đẳng các dịch vụ xã hội như nhà ở, giáo dục, y tế... Sự liên kết của những người lao động này là khách quan và đang tạo áp lực ngày càng mạnh lên quan hệ lao động.
5. Tổ chức công đoàn khá thành công trong vai trò của một tổ chức chính trị - xã hội nhưng lại rất khó khăn trong triển khai các hoạt động cụ thể để đại diện, bảo vệ tập thể lao động trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.
6. Những cơ chế tương tác tích cực và mang tính phổ biến trong quan hệ lao động như đối thoại, thương lượng còn mới mẻ và về cơ bản chưa vận hành một cách thực chất trong thực tiễn quan hệ lao động tại nơi làm việc.
7. Các thiết chế quan hệ lao động không hoạt động hoặc hoạt động thiếu hiệu quả một phần là do thiếu một cơ quan nhà nước thống nhất và đủ mạnh để quản lý, điều phối và hỗ trợ quan hệ lao động.
8. Các cuộc đình công không theo thủ tục và trình tự do pháp luật quy định diễn ra nhiều và kết thúc nhanh chóng cũng bằng những thủ tục và quy trình sáng tạo không do pháp luật quy định.

Danh mục tài liệu tham khảo

I. Ấn phẩm, sách chuyên khảo

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã Hội, 2014. *Mô hình quan hệ lao động ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã Hội, 2010. *Nghiên cứu so sánh Pháp luật lao động các nước ASEAN*.
3. Bộ luật Lao động (1994, 2012) .
4. Luật Công đoàn (1957, 1990, 2012).
5. Điều lệ Công đoàn Việt Nam.
6. Chang-Hee Lee, 2006. *Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*. Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam.
7. Chang-Hee Lee, 2008. *Từ quan hệ lao động được dẫn dắt bởi đình công tự phát đến quan hệ lao động hài hoà dựa trên thương lượng tập thể tại Việt Nam: Xác định các vấn đề và tìm kiếm những giải pháp khả thi*. Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam.
8. Chang-Hee Lee, 2008. *Hướng tới một hệ thống quan hệ lao động lành mạnh ở Việt Nam*. Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam.
9. Trần Hoàng Hải, 2011. *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*. Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
10. Natsu Nogami, 2011. *Nghiên cứu so sánh các quy định pháp luật về thương lượng tập thể, đối thoại xã hội và bảo vệ đối với công đoàn*. Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam.
11. Nguyễn Duy Phúc, 2012. *Các nguyên lý Quan hệ lao động*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
12. Nguyễn Duy Phúc, 2012. *Quan hệ lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
13. Nguyễn Bá Ngọc, Nguyễn Duy Phúc và Trần Phương, 2008. *Quan hệ lao động và môi trường kinh doanh ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
14. Nhóm nghiên cứu ILO - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2009. *Công đoàn Việt Nam - hoạt động và triển vọng sửa đổi Luật Công đoàn*. Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam.

15. Vũ Minh Tiến, 2014. *Quản lý nhà nước về lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Lao động.
16. Vũ Minh Tiến, Vũ Quang Thọ và Nguyễn Mạnh Cường, 2013. *Nâng cao năng lực của Liên đoàn lao động huyện, công đoàn khu công nghiệp đáp ứng yêu cầu mới*. Nhà xuất bản Lao động.
17. Tổng cục Thống kê, (nhiều năm). *Báo cáo điều tra Lao động việc làm*. Tổng cục Thống kê.
18. Tổng cục Thống kê, (nhiều năm từ 1986-2014). *Niên giám thống kê*. Nhà xuất bản Thống kê.
19. Tổng cục Thống kê, 2014. *Sự phát triển của doanh nghiệp ngoài nhà nước giai đoạn 2006-2011*. Nhà xuất bản Thống kê.
20. Tổng cục Thống kê, 2014. *Doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2006-2011*. Nhà xuất bản Thống kê.
21. Tổng cục Thống kê, 2014. *Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài giai đoạn 2006-2011*. Nhà xuất bản Thống kê.
22. Tổng cục Thống kê, 2014. *Sự phát triển của doanh nghiệp Việt Nam giai đoạn 2006-2011*. Nhà xuất bản Thống kê.
23. Tổng cục Thống kê, 2008. *Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, 7 năm đầu thế kỷ XXI*. Nhà xuất bản Thống kê.
24. Tổng cục Thống kê, 2006. *Công nghiệp Việt Nam, 20 năm đổi mới và phát triển*. Nhà xuất bản Thống kê.
25. Tổng cục Thống kê, 2006. *Xuất nhập khẩu hàng hóa Việt Nam trong 20 năm đổi mới (1986-2005)*. Nhà xuất bản Thống kê.
26. Tổng cục Thống kê, 2010. *Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra các năm 2007, 2008, 2009*. Nhà xuất bản Thống kê.
27. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2012. *Báo cáo sơ kết Thực hiện thí điểm đổi mới cách thức tập hợp đoàn viên và tăng cường mối liên kết giữa công đoàn cấp trên với công đoàn cơ sở và người lao động tại doanh nghiệp*. Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam.
28. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Dự án Quan hệ Lao động Việt Nam - ILO, 2011. *Công đoàn và quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam*. Nhà xuất bản Lao động.
29. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Dự án Quan hệ Lao động Việt Nam - ILO, 2012. *Sáng kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc đổi mới phương thức tập hợp đoàn viên và tăng cường mối liên kết giữa công đoàn cấp trên với công đoàn cơ sở và người lao động. Thực tiễn thực hiện tại 9 đơn vị tham gia thí điểm*.
30. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2011. *Giới thiệu pháp luật quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
31. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2010. *Những công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế về quan hệ lao động*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
32. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2010. *8 công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
33. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2012. *100 thuật ngữ thông dụng nhất về quan hệ lao động được quốc tế sử dụng*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

34. Trung tâm quốc gia dự báo và thông tin thị trường lao động - Cục Việc làm, 2012. *Một số chỉ tiêu về thị trường lao động Việt Nam năm 2011*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

35. Ủy ban Kinh tế của Quốc Hội, 2014. *Báo cáo kinh tế vĩ mô năm 2014. Cải cách thể chế kinh tế: Chìa khóa cho tái cơ cấu*. Nhà xuất bản Tri thức.

36. Youngmo Yoon, 2011. *Công đoàn Việt Nam - Thực tiễn tổ chức, hoạt động và vấn đề sửa đổi Luật Công đoàn, Công đoàn và quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

37. Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương, 2006. *Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài tới tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam*.

38. Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương, 2009. *Báo cáo Kinh tế Việt Nam từ 2000 đến 2008*.

II. Đề tài khoa học, báo cáo nghiên cứu, hội thảo, bài đăng tạp chí

1. Ban quản lý khu kinh tế Hải Phòng, 2011. *Báo cáo về tình hình ngừng việc tập thể tại các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng*.

2. Bộ Kế hoạch đầu tư, 2010. *Tác động của hội nhập kinh tế quốc tế đối với nền kinh tế sau ba năm Việt Nam gia nhập WTO*.

3. Nguyễn Mạnh Cường, 2012. *Tài liệu tập huấn Quan hệ lao động*.

4. Nguyễn Mạnh Cường, 2006. *Cần một cơ chế phù hợp để điều chỉnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường*.

5. Nguyễn Mạnh Cường, 2014. *Bàn về các chủ thể quan hệ lao động*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 479.

6. Nguyễn Mạnh Cường, 2011. *Bàn về tiêu chuẩn lao động*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 401.

7. Nguyễn Mạnh Cường, 2010. *Thỏa ước lao động tập thể: Thực chất và hình thức*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 397.

8. Nguyễn Mạnh Cường, 2010. *Những thách thức của quan hệ lao động tại Việt Nam và vai trò hỗ trợ của Dự án quan hệ lao động Việt Nam - ILO về quan hệ lao động*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 387.

9. Nguyễn Mạnh Cường, 2010. *Hệ thống các thiết chế quan hệ lao động*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 378.

10. Nguyễn Mạnh Cường, 2010. *Về hệ thống quan hệ lao động trong một quốc gia*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 375.

11. Nguyễn Mạnh Cường, 2009. *Bàn về nội hàm của quan hệ lao động*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 351+352.

12. Nguyễn Mạnh Cường, 2006. *Cơ hội và thách thức trong lĩnh vực lao động khi Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số 281.

13. Đảng đoàn Quốc hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tòa án nhân dân tối cao, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, 2008-2009. *Đề án Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động, cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết các vấn đề về tranh chấp lao động, bảo hiểm xã hội và tiền lương tối thiểu*.

14. Liên đoàn Lao động huyện Trảng Bom, 2011. *Báo cáo tình hình giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn huyện Trảng Bom từ 2009-2011.*
15. Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng, 2011. *Báo cáo tóm tắt tình hình diễn biến các cuộc đình công từ đầu 2011 đến tháng 5/2011.*
16. Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng, 2011. *Tổng hợp các vụ đình công tại Hải Phòng từ 1995-5/5/2011.*
17. Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai, 2011. *Báo cáo tình hình quan hệ lao động năm 2010 (1/1-31/12).*
18. Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai, 2010, 2011. *Tình hình tranh chấp lao động, đình công trên địa bàn tỉnh Đồng Nai Quý I/2011, 2010.*
19. Nhiều tác giả, 2010. *Kỷ yếu hội thảo "Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam - những bất cập và hướng hoàn thiện".*
20. Nguyễn Duy Phúc, 2012. *Đại diện của người lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa.* Tạp chí Lao động - Công đoàn.
21. Nguyễn Duy Phúc, 2011. *6 nhân tố quyết định tính độc lập của công đoàn cơ sở.* Tạp chí Lao động - Công đoàn.
22. Nguyễn Duy Phúc, 2011. *Phân tích khả năng áp dụng một số mô hình thương lượng lao động tập thể đa doanh nghiệp ở Việt Nam.* Tạp chí Lao động - Công đoàn.
23. Nguyễn Duy Phúc, 2010. *Triển vọng và điều kiện thúc đẩy các mô hình thương lượng lao động tập thể đa doanh nghiệp ở Việt Nam.* Tạp chí Lao động - Công đoàn.
24. Nguyễn Duy Phúc, 2008. *Thương lượng tập thể, một cách tiếp cận hợp tác.* Tạp chí Lao động - Xã hội.
25. Nguyễn Duy Phúc, 2007. *Vai trò của tiền lương và các lợi ích khác trong quan hệ lao động.* Tạp chí Lao động - Xã hội.
26. Nguyễn Duy Phúc, 2007. *Nâng cao kiến thức và kỹ năng về quan hệ lao động cho cán bộ công chức ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.* Tạp chí Lao động - Xã hội.
27. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Biên Hoà, 2011. *Báo cáo tình hình giải quyết bước đầu các vụ tranh chấp lao động từ 2010 đến tháng 5/2011 trên địa bàn thành phố Biên Hoà.*
28. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Bắc Ninh, 2010. *Báo cáo tình hình tổ chức, hoạt động của hệ thống giải quyết tranh chấp lao động.*
29. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Đồng Nai, 2011. *Tình hình tranh chấp lao động, đình công trên địa bàn tỉnh Đồng Nai từ ngày 1/1/2011 đến 5/5/2011.*
30. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh, 2007. *Tổng hợp tình hình tranh chấp lao động, đình công trên địa bàn TPHCM từ 1/1/2007-12/10/2007.*
31. Tổ chức Lao động quốc tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2012. *Hội thảo về thỏa ước lao động tập thể cấp ngành tại Việt Nam.*
32. Tổ chức Lao động quốc tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2012. *Sáng kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc đổi mới phương thức tập hợp đoàn viên và tăng cường mối liên kết giữa công đoàn cấp trên với công đoàn cơ sở và người lao động - thực tiễn thực hiện tại 9 đơn vị tham gia thí điểm.*

33. Tổ chức lao động quốc tế và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2011. *Tăng cường vai trò đại diện của công đoàn và thương lượng tập thể*.
34. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2013. *Căn cứ khoa học và thực tiễn xây dựng các nội dung lao động và quan hệ lao động trong các Hiệp định thương mại tự do trong quá trình hội nhập quốc tế*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ năm 2012-2013, Mã số CB 2013-02-01.
35. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2012. *Nghiên cứu quy trình giải quyết một cuộc đình công không tuân theo trình tự thủ tục pháp luật quy định*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ năm 2011-2012, Mã số CB 2012-01-06.
36. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2011. *Xây dựng mô hình quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ năm 2010-2011, Mã số CB 2010-01-04.
37. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. *Danh sách Tổ công tác liên ngành giải quyết đình công không đúng trình tự pháp luật của một số tỉnh, thành phố*. 2011.
38. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, một số Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và công đoàn Khu công nghiệp Bình Dương, 2011. *Hội thảo Báo cáo sơ bộ kết quả nghiên cứu 1000 bản Thỏa ước lao động tập thể*.
39. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. *Bản tin quan hệ lao động (các số từ 1 đến 9)*.
40. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, 2010. *Báo cáo sơ kết thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban bí thư và công tác giải quyết tranh chấp lao động, đình công*.
41. Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, 2010. *Đề án phòng ngừa và giải quyết đình công không đúng quy định của pháp luật trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2010-2012*.
42. Viện khoa học Lao động và các vấn đề xã hội, 1997-1998. *Nghiên cứu các hình thức và nội dung tăng cường quan hệ hợp tác hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động*.
43. Vụ Tổng hợp và Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 1994. *Áp dụng thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế*.
44. Vụ tổng hợp và Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 1995. *Các yếu tố nảy sinh đình công và biện pháp giải quyết*.

