

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG THỜI ĐẠI CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ VÀ NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

TS. LƯU BÌNH NHƯỠNG *

1. Quan niệm về lực lượng lao động và vai trò của nó là vấn đề mang tính triết học đã được bàn thảo từ lâu. Lao động chính là lực lượng tạo ra và sử dụng những công cụ lao động, tác động vào đối tượng lao động để duy trì và phát triển nền sản xuất, quan hệ sản xuất, quan hệ xã hội trong mọi thời đại. Yếu tố con người trong mọi quá trình sản xuất, công tác là hết sức quan trọng, cho dù người lao động đó được thể hiện và đóng vai trò gì, thuộc loại đẳng cấp nào.

2. Quan hệ lao động (quan hệ công nghiệp - Industrial Relations) là cái mà ít người để tâm nghiên cứu. Đối với các nhà tư bản, các ông chủ, những người sử dụng lao động thì lợi nhuận là điều ưu tiên trong chiến lược sản xuất, kinh doanh. Những ước vọng về nền công nghệ cao, về những dây chuyền hiện đại nhập khẩu, những máy móc tối tân... và các khoản tiền kêch xù đưa vào quá trình đầu tư dường như choán đi phần lớn vai trò của lao động, những người trực tiếp vận hành, điều khiển máy móc, những người sử dụng công nghệ, những người đang trực tiếp làm ra sản phẩm cho các nhà tư bản, các ông chủ và cho toàn xã hội.

Quan hệ lao động được xác lập trên cơ sở sự thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Sự thoả thuận đó biểu hiện trên một hình thức pháp lí (cái vỏ)

là hợp đồng lao động. Muốn xác lập, duy trì, chấm dứt quan hệ lao động, người ta không chỉ dựa trên sự thoả thuận mà phải tuân thủ những "điều kiện lao động" và các quy định khác của pháp luật lao động. Những điều kiện lao động do nhà nước quy định đã trở thành vấn đề bắt buộc đối với người lao động và người sử dụng lao động. Và cũng chính từ việc can thiệp đó của Nhà nước vào quan hệ lao động mà Nhà nước đã chính thức trở thành một bên của quan hệ lao động.

Như vậy, xét ở khía cạnh quan hệ về sự làm việc thì quan hệ đó có hai bên, gồm người lao động và người sử dụng lao động. Còn xét theo nghĩa rộng, với tư cách là quan hệ công nghiệp, quan hệ lao động được cấu thành bởi sự tham gia của ba chủ thể: Người lao động - Nhà nước - người sử dụng lao động.

3. Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động là quan hệ mang tính kinh tế - xã hội đặc biệt. Đó là quan hệ về việc mua - bán sức lao động của người lao động. Tuy nhiên, sự mua - bán đó không thể thực hiện như các giao dịch dân sự thông thường. Nó phải được thực hiện thông qua sự "tuyển dụng lao động". Người sử dụng lao động muốn mua được sức lao động của

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

người lao động thì không có cách nào tốt hơn là "tuyển" họ vào làm việc. Quá trình làm việc chính là quá trình người lao động tự giác chuyển dần sức lao động của mình cho người sử dụng lao động. Quy trình chuyển giao sức lao động đó ở mỗi đơn vị là không giống nhau nhưng có điểm chung là phải trong một không gian (nơi làm việc) và thời gian (thời giờ làm việc). Khi kết hợp các điều kiện "mua - bán" và các chế độ liên quan đến quá trình chuyển giao sức lao động chính là lúc xuất hiện các vấn đề nhạy cảm và dễ dẫn đến những bất đồng giữa các bên.

4. Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động muốn đạt được những mục tiêu chủ yếu của bản thân mình là thu nhập, an toàn, thăng tiến. Một khoản tiền lương, tiền thưởng hợp lí (hoặc cao) có thể bù đắp những hao phí về sức lao động đã chuyển giao và trả công cho những đóng góp vượt quá mà "sức lao động" mang lại.⁽¹⁾ Trong quá trình lao động người lao động muốn có sự an toàn về tính mạng, sức khoẻ và nhân cách. Và họ cũng muốn có sự an toàn đối với bản thân và gia đình khi họ rơi vào những hoàn cảnh khó khăn do chính quá trình lao động mang lại (tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp) hoặc do những biến cố, sự kiện khác gây nên (ốm đau, thai sản, già, chết). Mặt khác, quá trình lao động là quá trình tham gia các hoạt động xã hội, do đó người lao động cũng muốn được công nhận về sự tiến bộ cũng như sự đóng góp của mình. Sự thăng tiến còn là cơ sở cho họ có thể thực hiện được mục tiêu thu nhập và an toàn.

5. Đối với người sử dụng lao động, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp, mục tiêu lợi

nhuận và phát triển là những vấn đề được quan tâm nhất. Nếu không thực hiện được các mục tiêu đó thì doanh nghiệp khó có thể trụ vững và mở mang trong cơ chế thị trường. Lợi nhuận không tự nó sinh ra. Cũng tương tự như vậy, sự phát triển không thể không có cơ sở, căn nguyên. Sự sáng suốt của người sử dụng lao động phải được biến thiên vào các hoạt động lao động - hoạt động được coi là quan trọng nhất của con người thì mới có thể hiện thực hoá chiến lược phát triển. Và vì thế, khi quản lí một doanh nghiệp, một tập đoàn kinh tế, khâu đầu tiên, bên cạnh các hoạt động tài chính, kĩ thuật, vấn đề tuyển dụng lao động luôn phải được quan tâm thích đáng.

6. Ngày nay, quan niệm về lao động và tầm quan trọng của nó đã có những thay đổi lớn lao và căn bản. Một ví dụ dễ nhận thấy nhất là: Trước đây ở nước ta, vào khoảng những năm 1980 trở về trước, sức lao động không được coi là hàng hoá. Việc tuyển chọn và sử dụng công nhân viên chức làm việc trong các xí nghiệp, cơ quan nhà nước phải được tiến hành trên cơ sở chỉ tiêu của Nhà nước. Người công nhân, viên chức làm việc cơ bản với ý nghĩa phục vụ chứ không nặng về mục đích "kiếm sống". Quyền lực của xí nghiệp, cơ quan nhà nước được đồng nhất với quyền lực hành chính. Sự thoả thuận lúc đó là một thứ hoàn toàn "khan hiếm" và "xa xỉ" đối với cả hai bên. Nhưng ngày nay, lực lượng lao động xã hội đã dần chuyển từ cơ chế ấn định sang cơ chế thoả thuận. Quyền tự do việc làm của người lao động và quyền tự do tuyển dụng của người sử dụng lao động được khơi thông và có

nhiều cơ hội khớp lại với nhau như các bánh răng trong một cỗ máy thống nhất. Lực lượng lao động do Nhà nước tuyển dụng làm công chức phục vụ giảm dần tương ứng hoặc không tăng mạnh và lực lượng lao động được tuyển dụng làm việc theo hợp đồng lao động ở các dạng tăng lên mạnh mẽ.⁽²⁾ Điều đó là hoàn toàn phù hợp trong hoàn cảnh nước ta đang có những thay đổi trong cơ cấu kinh tế. Các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đã có sự phát triển mạnh mẽ vào những năm gần đây là những địa chỉ quan trọng để giải quyết việc làm và xây dựng quan hệ lao động.⁽³⁾ Từ năm 1990, các lao động được tuyển dụng vào làm việc trong các doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh, các tổ chức xã hội, các hộ kinh doanh và các gia đình được tiến hành thông qua giao kết hợp đồng lao động đã trở nên phổ biến và trở thành quen thuộc với các bên của quan hệ lao động.⁽⁴⁾ Có thể nói, trong gần hai thập kỉ qua (1990-2007) việc giao kết hợp đồng lao động đã ngày càng chiếm lĩnh vị trí quan trọng trong việc xác lập quan hệ lao động trong xã hội và hợp đồng lao động đã trở thành hình thức tuyển dụng lao động cơ bản của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

7. Sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đòi hỏi phải tiến hành nhiều biện pháp kinh tế, xã hội, pháp lí khác nhau nhằm thúc đẩy và phát triển nền sản xuất xã hội để đạt được các mục tiêu kinh tế - xã hội đã đặt ra. Trong đó, việc xây dựng và vận hành thị trường lao động là một trong những nhiệm vụ quan trọng. Không thể chỉ có sự hiện đại hoá ở phương diện khoa học, kĩ thuật mà điều quan trọng và tất yếu là phải công nghiệp hoá,

hiện đại hoá cả quan hệ lao động, tức là công nghiệp hoá, hiện đại hoá cả lực lượng sản xuất cũng như quan hệ sản xuất.

Công nghiệp hoá, hiện đại hoá quan hệ lao động liên quan đến việc xây dựng từ quan điểm, chính sách, pháp luật, hành động, các thành phần của quan hệ đó. Theo đó, cần coi quan hệ lao động (mà nòng cốt là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động) là một bộ phận của hệ thống, cần có sự điều chỉnh và quan tâm thích đáng. Bên cạnh việc tôn trọng tính tự điều chỉnh của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường với quyền tự do của các bên trong việc xác lập, duy trì, chấm dứt quan hệ đó theo sự thoả thuận, cần có sự can thiệp thích hợp của nhà nước nhằm định hướng, hỗ trợ, khống chế chúng nhằm đảm bảo tính bền vững của nền kinh tế xã hội. Tính chất công nghiệp hoá, hiện đại hoá của quan hệ lao động phụ thuộc nhiều vào hai khía cạnh căn bản là ý thức của các bên và hệ thống quy phạm pháp luật mang tính nền tảng. Ý thức của từng bên bao gồm cả ý thức pháp luật mà điều này liên hệ tới tri thức nền và tri thức bậc cao, cơ bản đạt được nếu chúng ta có một hệ thống giáo dục quốc dân nói chung và hệ thống đào tạo nghề căn bản và hiện đại. Còn hệ thống quy phạm pháp luật tạo môi trường pháp lí cho quan hệ lao động phụ thuộc nhiều vào nỗ lực của các cơ quan nhà nước, đặc biệt là cơ quan quản lí lao động. Cho đến nay, các đạo luật về lao động cơ bản đã được ban hành.⁽⁵⁾ Tuy nhiên, công bằng mà nói, mặc dù vừa mới ra đời hoặc đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần (Bộ luật lao động) nhưng chất lượng của các đạo luật đó

chưa thực sự cao, chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu hiện đại hoá quan hệ lao động. Những vướng mắc trong định nghĩa, câu từ, phạm vi, đối tượng, nội dung điều chỉnh... đã gây ra những cản trở cho việc thi hành, trong đó sự vướng mắc do Bộ luật lao động gây ra là rất đáng kể.⁽⁶⁾

Bên cạnh đó, việc tiến hành các hoạt động xác lập, duy trì, chấm dứt các quan hệ lao động trong các doanh nghiệp (thậm chí rất hiện đại) là chưa hiện đại. Tình trạng giao kết hợp đồng lao động không đúng chủng loại, không kí kết hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật, không xây dựng thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, coi nhẹ hoặc tìm cách cản trở hoạt động công đoàn, giải quyết bất đồng thiếu tính xây dựng, đình công tự phát gây áp lực và làm thiệt hại cho doanh nghiệp và xã hội... là những bằng chứng thể hiện rõ tính không hiện đại của quan hệ lao động ở Việt Nam. Nó làm giảm đi giá trị của hệ thống quan hệ lao động. Nói cách khác, quan hệ lao động ở nước ta chưa đạt được đẳng cấp của loại quan hệ lao động hiện đại cái cần thiết và là yếu tố để công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền sản xuất xã hội của đất nước trong bối cảnh nền kinh tế thị trường và toàn cầu hoá môi trường quan hệ lao động.

8. Giải pháp cho vấn đề xây dựng quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hoá, hiện đại hoá theo định hướng thị trường có thể cần phải được luận bàn sâu kĩ hơn. Tuy nhiên, điều cần bản trước khi xem xét các khía cạnh một cách chi tiết cần chú ý những vấn đề sau:

Trước hết, về quan điểm chung, cần xác

định lao động là tài nguyên quý giá nhất của xã hội, trên mọi tài nguyên khác. Lực lượng lao động là nguồn lực mang tính quyết định tương lai của nền đại công nghiệp và sự giàu có. Cả ở khía cạnh vĩ mô và vi mô, sự quý trọng lao động với những hình thái khác nhau (lao động quản lí, lao động chuyên môn - kĩ thuật, lao động phục vụ, giúp việc, lao động chân tay, lao động trí óc...) và biết khai thác hợp lí nguồn tài nguyên này phải mang tính thực tiễn.⁽⁷⁾ Các doanh nghiệp cũng như Nhà nước luôn phải thấm nhuần triết lí "sở hữu" lao động có trình độ cao, có kinh nghiệm, tận tụy, trung thành chính là vũ khí lợi hại nhất cho cạnh tranh và phát triển.

Thứ hai, hãy trở lại với những công thức căn bản về kinh tế học {C + V + m} và xem xét ở tầm đầu vào và đầu ra của nền sản xuất. Theo công thức này, phần chi phí cho lao động (V) bao gồm cả tiền lương, bảo hiểm xã hội, phúc lợi, bảo hộ lao động... là cầu nối và liên hệ mật thiết với toàn bộ vốn sản xuất và thu nhập, trong đó có giá trị thặng dư. Nhìn vào 3 thành phần của công thức tư bản mà C. Mac đã đưa ra sẽ thấy vai trò mang tính quyết định của phần tư bản chi cho lao động sống. Nói cách khác, nghệ thuật xác định và biến thiên trong phần tư bản đối với lao động sống mới là quyết định giữ gìn giá trị đầu tư của "tư bản nguyên liệu" hữu hình và lợi nhuận của quá trình sản xuất. Đành rằng, nói đến "C" hay "V" là đều nói đến chi phí, đến tiền nhưng cách thức xử lí là không giống nhau. Hãy so sánh hai việc: Trả lương cho công nhân và mua sắm xăng dầu chắc chắn sẽ thấy có sự khác biệt. Bởi vì, chi cho lao động là phần chi mang tính

kinh tế - nhân văn hơn.

Thứ ba, không nên chờ đợi pháp luật, trong doanh nghiệp cần xây dựng môi trường, ở đó không phải là "thị trường lao động" đơn thuần (dễ đi, dễ đến) mà là xây dựng thành "vương quốc" của hai bên, của quan hệ lao động. Việc hợp tác, tôn trọng lẫn nhau không chỉ trên bình diện quan hệ lao động (làm việc - trả công) mà còn thể hiện trong việc quan tâm đến đời sống của người lao động và tương lai phát triển của cá nhân, của doanh nghiệp. Các bên trong quan hệ lao động ngoài việc quan tâm đến việc thực hiện quyền và nghĩa vụ pháp lý song phẳng còn cần phải đặt giữa họ bốn phận đối với nhau. Trong vấn đề này người ta hay nhắc đến việc sử dụng quan hệ gia đình truyền thống trong hệ thống quản lý lao động của Nhật Bản.⁽⁸⁾

Thứ tư, công nghiệp hoá, hiện đại hoá nói chung và công nghiệp hoá, hiện đại hoá quan hệ lao động rất cần xây dựng tác phong công nghiệp, trang bị hiện đại, môi trường làm việc hiện đại, quan hệ chủ - thợ hiện đại. Và vì vậy cần thực hiện việc quy chế hoá, quy tắc hoá, văn hoá hoá các hành vi của các bên trong quan hệ lao động. Điều này phụ thuộc khá lớn vào hệ thống các thoả ước lao động tập thể, nội quy doanh nghiệp... và việc nỗ lực triển khai trong doanh nghiệp. Một doanh nghiệp muốn có sự ổn định và phát triển cần có triết lý hành động. Và việc xây dựng môi trường văn hoá công nghiệp có thể tạo nên những hiệu ứng quan trọng cho toàn bộ hệ thống. Để làm được việc đó, mỗi doanh nghiệp cần thiết kế cho mình mô hình và phương thức quản lý nhân sự khoa học và có nét riêng.

Thứ năm, cần thừa nhận sự bình đẳng về pháp lý và hạn chế sự bất công trong thực tế để xây dựng môi trường lao động lành mạnh, quan hệ lao động hài hoà, ổn định. Sự "hài hoà"⁽⁹⁾ (cách ứng xử, quyền - nghĩa vụ - lợi ích, địa vị, trách nhiệm, quan điểm, hành động...) chính là đỉnh cao của sự ổn định và phát triển trong thể vận động của quan hệ lao động và của doanh nghiệp. Hài hoà không đồng nhất với sự ngang bằng mà công nhận sự "lệch" hợp lý trên những quy tắc căn bản của lao động (nguyên tắc phân phối theo lao động). Sự hài hoà là vấn đề có tính xuyên suốt nhưng có hình thái khác nhau theo thời gian (mức độ cao - thấp khác nhau). Các bên của quan hệ lao động cần vận dụng linh hoạt quy tắc này trong toàn bộ các khâu, từ khi xây dựng quan hệ đến quá trình thực hiện các quyền, nghĩa vụ, quá trình phân phối, giải quyết tranh chấp... Một quan hệ lao động hài hoà, một môi trường lao động hài hoà không chấp nhận hành động công nghiệp dưới dạng bạo lực công nghiệp một cách vô lối. Cũng tương tự như vậy, người sử dụng lao động cần phải lựa chọn cách đối xử công bằng đối với người lao động. Và cách tốt nhất là hãy xây dựng và tuân theo các quy tắc của hợp đồng lao động cá nhân, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể và pháp luật.

Thứ sáu, quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường có tính hiện đại và công nghiệp không thể không vận động trong môi trường đặc trưng của nó với sự hỗ trợ của cơ chế ba bên (người lao động - Nhà nước - người sử dụng lao động). Cơ chế ba bên được hình thành dưới những dạng thức (cơ cấu) khác nhau và vận động trong sự thoả

hiệp và pháp luật, trong đó sự thống nhất giữa ba bên là điều kiện quan trọng nhất nhằm đảm bảo cho quan hệ lao động phát triển hài hoà, ổn định. Đặc biệt, cơ chế ba bên là loại cơ chế có thể tạo nên những điều kiện căn bản cho đối thoại xã hội (social dialogue) trong lao động, yếu tố có thể giúp các bên chia sẻ thông tin và cùng bàn bạc, quyết định các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Do đó, cần phải đẩy mạnh hơn nữa nỗ lực nghiên cứu và thiết lập cơ chế ba bên. Ngày 17/5/2007 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 68/2007/QĐ-TTg về việc thành lập Ủy ban quan hệ lao động. Đó có thể được coi là một trong những bước đi quan trọng của pháp luật trong việc hình thành và xúc tiến mạnh mẽ cơ chế ba bên ở Việt Nam./.

- (1). Theo quan điểm triết học và kinh tế học, sức lao động là hàng hoá đặc biệt, có giá trị và giá trị sử dụng, có thể tạo ra giá trị cao hơn giá trị của nó – TG.
- (2). Qua số liệu thống kê chính thức do Tổng cục thống kê công bố hàng năm trong vòng 10 năm (từ 1995 đến 2005) có thể thấy số lượng người lao động làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước, các dịch vụ công (chủ yếu là cán bộ công chức ước tính 2 triệu người) tăng lên không đáng kể nhưng số lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế quốc dân, ở các thành phần kinh tế ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có chiều hướng tăng mạnh (những lao động đó làm việc theo hợp đồng lao động, ước tính hơn 12 triệu người, chiếm khoảng 15% dân số và 26,5% tổng số lao động xã hội, trong đó có khoảng 1 triệu người làm việc trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).
- (3). Tính đến nay Việt Nam đã có trên 200 ngàn doanh nghiệp được thành lập, hoạt động trong tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế chưa tính đến hàng trăm ngàn hộ kinh doanh khác.

- (4). Từ 1990 trở đi Việt Nam áp dụng mạnh mẽ việc giao kết hợp đồng thay cho tuyên vào biên chế trong các doanh nghiệp thông qua Pháp lệnh hợp đồng lao động ngày 30/8/1990, kể cả doanh nghiệp nhà nước. Đặc biệt từ năm 1995 đã áp dụng các quy định của Bộ luật lao động năm 1994 để xác lập quan hệ lao động theo hợp đồng lao động.
- (5). Các đạo luật quan trọng về lao động đã được ban hành là: Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007); Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006; Luật dạy nghề năm 2006; Luật bảo hiểm xã hội năm 2006.
- (6). Xem: Lưu Bình Nhưỡng, "Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động 2006: Những vướng mắc xung quanh cơ chế giải quyết tranh chấp lao động", Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 6/2007, tr. 44.
- (7). Một trong những ví dụ điển hình là chính sách lao động của tập đoàn Microsoft. Bí quyết thành công đứng thứ hai sau chính sách chiếm lĩnh thị trường là chính sách lao động. Microsoft tập hợp những người giỏi nhất, lành nghề nhất "Microsoft tuyển dụng nhân sự rất khắt khe, kiên quyết chỉ thuê nhận vào làm việc những người giỏi, thực sự có năng lực. Bởi những người mới được tuyển dụng sẽ là đồng nghiệp, đồng sự và sẽ cùng làm việc; không ai được trở thành gánh nặng cho người khác. Microsoft cho rằng, chất lượng nhân sự là quan trọng nhất và quyết định đến năng suất của công ti". Và họ cho rằng: "Không có hệ thống quản lý nào dù tốt đến đâu có thể bù đắp được sự thiếu thốn lực lượng nhân viên giỏi, nhưng có thể ngược lại".
Xem: *Vì sao Microsoft thành công?*, Báo điện tử ViệtNamNet, ngày 18/4/2006.
- (8). Người Nhật coi trọng tính cộng đồng trong doanh nghiệp. Chính nhờ đó mà các doanh nghiệp của họ rất ổn định và thành công.
Xem: "Kinh nghiệm đổi mới hoạt động quản lý kinh doanh của các doanh nghiệp Nhật Bản", Báo điện tử của Bộ công nghiệp (<http://www.moi.gov.vn>), ngày 15/2/2005.
- (9). Một trong những mục tiêu quan trọng của pháp luật lao động là xây dựng quan hệ lao động "hài hoà, ổn định". Mục tiêu này đã được ghi nhận tại Lời nói đầu của Bộ luật lao động.