

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC HIỆN NAY VÀ NHIỆM VỤ CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

TS. LÊ THANH HÀ

Sự hài hoà giữa lợi ích của doanh nghiệp, người lao động và lợi ích xã hội là nhân tố quyết định đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Công đoàn cơ sở cần phải xác định rằng sự đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các bên (có sự tham gia của công đoàn) trong quan hệ lao động (QHLD) là điều kiện cần thiết để đạt được lợi ích cao hơn quy định của pháp luật cho người lao động, là giải pháp tối ưu để làm lành mạnh QHLD trong doanh nghiệp.

I. Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay

1. Ký kết hợp đồng lao động cá nhân

Ở Việt Nam, việc ký hợp đồng lao động trong những năm qua được thể hiện dưới nhiều hình thức khác nhau, tùy theo điều kiện, khả năng của từng cá nhân và doanh nghiệp. Doanh nghiệp nhà nước được ký hợp đồng không xác định thời hạn, chiếm tỷ lệ cao nhất, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ công nhân được ký hợp đồng không xác định thời hạn thấp nhất, chiếm 38,5%; trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài công nhân chủ yếu được ký hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 2 năm, chiếm 40,1%. Số công nhân trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa được ký hợp đồng lao động chiếm tỷ lệ 7,5%.

Theo độ tuổi, số công nhân dưới 18 tuổi thì có 25% công nhân được doanh nghiệp ký hợp đồng thời hạn dưới 1 năm và 25% công nhân không có hợp đồng lao động bằng văn bản; số công nhân ở các lứa tuổi từ 26 đến 35 tuổi: có 56,7% được ký hợp đồng lao động không thời hạn; nhóm tuổi từ 36 đến 50 tuổi tỷ lệ là 78,5% và công nhân ở nhóm tuổi trên 50 được ký hợp đồng không thời hạn là 84,7%.

Trong các doanh nghiệp FDI, tỷ lệ ký hợp đồng có thời hạn tương đối cao, một số người đã được ký nhiều lần, mỗi lần 1 đến 3 năm. Đây là hiện tượng vi phạm pháp luật, vì theo quy định của Bộ Luật Lao động đối với công việc có tính chất thường xuyên và ổn định thì chỉ được ký 2 lần có thời hạn và sau đó nếu người lao động tiếp tục làm việc thì doanh nghiệp phải ký hợp đồng không xác định thời hạn.

Có hiện tượng người lao động làm công việc như nhau nhưng hợp đồng lao động và chế độ, chính sách, thu nhập lại được hưởng khác nhau do hai doanh nghiệp ký kết và chi trả. Đây là hiện tượng hiện nay đang có nhiều tranh cãi, doanh nghiệp FDI có thể thuê lao động từ các doanh nghiệp, công ty cung ứng lao động trong nước và người lao động dù làm ở FDI nhưng lại do công ty trong nước ký hợp đồng lao động. Điều này cũng gây nhiều bức xúc và thiệt thòi cho người lao động.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động các bên đã cơ bản tuân thủ văn bản đã ký kết, người lao động khi ký kết hợp đồng chỉ quan tâm đến thu nhập mà không chú ý đến các nội dung công việc (chấp nhận ghi là theo sự phân công của doanh nghiệp). Nên khi xảy ra tranh chấp không có cơ sở để các cơ quan chức năng và Công đoàn hòa giải và giải quyết. Có hiện tượng, một số công nhân khi muốn chuyển đi nơi khác không báo cáo với doanh nghiệp theo quy định mà tự ý bỏ việc, sau một thời gian quay trở lại đòi chế độ trợ cấp thôi việc cũng đã gây không ít phiền toái cho người quản lý.

2. Thỏa ước lao động tập thể

Việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể là cơ sở để Công đoàn chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động. Trên thực tế, tỷ lệ doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ký thỏa ước lao động tập thể chưa cao, (chiếm 81,0% và 76,9% trong các doanh nghiệp đã có công đoàn).

Về chất lượng ký thỏa ước lao động nhìn chung không cao, nhiều bản thỏa ước lao động tập thể được xây dựng, ký kết mang tính hình thức, nhiều công nhân, cán bộ công đoàn không được bàn bạc, tham gia để đạt nguyện vọng, để thể hiện ý kiến của mình trong thỏa ước lao động tập thể.

Hầu hết việc ký kết thỏa ước lao động tập thể chỉ dừng lại ở việc sao chép, nhắc lại những quy định của pháp luật, rất ít có các điều khoản được thương lượng, thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so

* Viện Công nhân - Công đoàn

với quy định của pháp luật. Đặc biệt, vẫn còn tình trạng một số bản thỏa ước lao động tập thể có những quy định trái với quy định của Bộ luật Lao động, chẳng hạn như quy định phạt tiền, trừ tiền thưởng, quy định chưa được sinh con trong thời hạn từ 2 đến 3 năm, hoặc quy định những hình thức kỷ luật hết sức khắt khe.

Mặt khác, việc tổ chức thực thi những quy định trong thỏa ước lao động tập thể và các chế độ chính sách đối với người lao động trong nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa được quan tâm. Công tác kiểm tra giám sát và việc xử lý những hành vi vi phạm chính sách, pháp luật chưa nghiêm đã làm hạn chế tác dụng răn đe. Thực trạng này dẫn đến quan hệ lao động giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động có xu hướng phức tạp...

Việc thương lượng, đàm phán những nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của công nhân lao động trong doanh nghiệp FDI chỉ được thực hiện ở các doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn (Theo thống kê, khu vực FDI chỉ có 57,42% doanh nghiệp đã thành lập CĐCS. Đây là điều kiện cần thiết để doanh nghiệp ký kết được TULĐTT). Tuy nhiên, hiện tại số lượng doanh nghiệp FDI có CĐCS cũng chỉ mới xây dựng và ký kết và triển khai thực hiện TULĐTT đạt gần 70%, số còn lại đang trong quá trình xây dựng và đàm phán.

Tuy nhiên, trong xây dựng, thương lượng, ký kết và giám sát thực hiện thỏa ước, nhiều nơi còn mang tính hình thức, chống chế; không có điều khoản quy định về quyền lợi cho công nhân lao động cao hơn quy định của pháp luật (chỉ có khoảng 21% đơn vị xây dựng, ký kết thỏa ước trên cơ sở đàm phán, thương lượng).

Hầu hết các thỏa ước đều được cơ quan quản lý nhà nước về lao động thừa nhận dễ dàng; hiện tượng vi phạm thủ tục trong việc xây dựng thỏa ước còn phổ biến, việc lấy ý kiến công nhân chỉ là chiếu lệ (có tới 10,3% lao động không biết doanh nghiệp mình có thỏa ước hay chưa). Nhiều doanh nghiệp FDI đã có thỏa ước, nhưng không thực hiện đúng các điều khoản đã ký kết, thực chất đây là hiện tượng vi phạm pháp luật của doanh nghiệp.

Trên thực tế CĐCS và người lao động một số doanh nghiệp đã thỏa thuận và thực hiện được nhiều khoản để tăng thu nhập như tiền ăn, tiền xe, tiền nhà, tiền chuyên cần, nhưng không có doanh nghiệp nào ghi vào thỏa ước. Điều này thể hiện sự chi trả của chủ doanh nghiệp cũng tùy tiện, coi đó là việc ban ơn của họ. Đồng thời, nhiều doanh nghiệp sử dụng các khoản này để làm phương tiện quản lý lao động (tiền chuyên cần) khi cần thiết có thể cắt bỏ,

mà không bị coi là vi phạm pháp luật. Người sử dụng lao động cũng thừa hiểu rằng đó chính là thu nhập mà người lao động phải được hưởng để tái tạo sức lao động, song doanh nghiệp lại không muốn đưa vào lương, nhằm giảm số tiền mà doanh nghiệp phải nộp vào BHXH và bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp.

3. Tranh chấp lao động ở doanh nghiệp

Mặc dù các bên trong QHLD đều biết rằng tranh chấp lao động và đình công xảy ra sẽ để lại hậu quả không tốt. Trước hết là thiệt hại về kinh tế, không khí lao động căng thẳng, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc, suy giảm năng suất lao động, uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp bị tổn hại, nhiều hợp đồng kinh tế bị hủy bỏ, hoặc bị phạt vì chậm tiến độ. Trong nền kinh tế thị trường, mâu thuẫn trong QHLD là điều không tránh khỏi, song vì nhiều lý do mà các bên chưa tìm được giải pháp phù hợp, nhất là coi trọng thương lượng để đạt được thỏa thuận nhất định phù hợp với lợi ích của mình.

Năm 2014, trên địa bàn cả nước đã xảy ra 287 cuộc tranh chấp lao động tập thể dẫn đến ngừng việc tập thể và đình công. Nguyên nhân chủ yếu của các cuộc đình công là do chủ doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật lao động, nhất là về chính sách tiền lương, tiền thưởng, bữa ăn giữa ca¹. Các cuộc đình công này chủ yếu diễn ra ở doanh nghiệp ngoài nhà nước và không có cuộc đình công nào do công đoàn cơ sở lãnh đạo.

II. Nhiệm vụ của công đoàn cơ sở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong xây dựng quan hệ lao động

Thực tế trong những năm qua, công đoàn cơ sở các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã có nhiều hoạt động xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp; tham gia đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Tuy nhiên, ở nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước, nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở chưa đổi mới kịp thời và phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn chưa theo kịp yêu cầu xây dựng QHLD trong giai đoạn mới; Công đoàn chưa làm tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân; nhiều quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân bị vi phạm nhưng chưa được công đoàn bảo vệ có hiệu quả. Công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn trong thực hiện chế độ chính sách, pháp luật đối với công nhân lao động còn nhiều hạn chế.

Công tác vận động, phát triển, giáo dục đoàn viên công nhân lao động nâng cao ý thức tổ chức kỷ

luật, tác phong công nghiệp, ý thức sống làm việc theo hiến pháp, pháp luật và công tác xây dựng CĐCS trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn chưa đạt hiệu quả cao.

Năng lực của một số cán bộ công đoàn còn yếu, nên đã ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham gia xây dựng thang bảng lương, định mức lao động. Bởi vậy, thời gian tới CĐCS doanh nghiệp ngoài nhà nước cần:

- Chú trọng nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của công nhân, lao động, chủ động thương lượng với người sử dụng lao động giải quyết kịp thời những bức xúc của công nhân lao động, khi gặp khó khăn, vướng mắc cần báo với công đoàn cấp trên để có sự hướng dẫn, chỉ đạo. CĐCS cần quan tâm giải quyết tranh chấp ngay từ khi mới nảy sinh; nắm bắt thông tin sớm và kịp thời, dự báo và phán đoán tình hình tranh chấp lao động trong doanh nghiệp. Thường xuyên gặp gỡ người lao động, tập hợp kiến nghị của người lao động, tiến hành phân loại các kiến nghị, đề nghị doanh nghiệp có biện pháp xử lý, sau đó nhanh chóng giải thích cho người lao động rõ những cam kết của doanh nghiệp, có thể tổ chức đối thoại, giữa công nhân lao động với người sử dụng lao động.

- Kiên trì tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật đình công đến người lao động và người sử dụng lao động. Nhận thức và hiểu biết pháp luật tốt sẽ giúp cho người lao động và người sử dụng lao động thấy rõ tầm quan trọng của việc xây dựng QHLD hài hòa lành mạnh trong doanh nghiệp, tạo sự đồng thuận cao trong việc nắm bắt và giải quyết các vướng mắc phát sinh hàng ngày. Chú trọng nâng cao kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động, kỹ năng thương lượng và hòa giải cho cán bộ công đoàn.

Công đoàn cơ sở cần quan tâm phối hợp với các cơ quan hữu quan hoàn thiện một số chính sách cơ bản đối với công nhân lao động như: chính sách tiền lương, tiền công, nâng cao thu nhập bảo đảm mức sống và chi phí sinh hoạt tối thiểu khác; chính sách đào tạo và đào tạo lại nhằm nâng cao giá trị sức lao động, trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động; chính sách về nhà ở, nhất là các khu công nghiệp, tập trung.

- Quan tâm xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp, để có những nội dung thỏa thuận cao hơn quy định của pháp luật, nhất là những thỏa thuận về lợi ích. Đề cao vai trò thương lượng của CĐCS với chủ doanh nghiệp, đồng thời thường xuyên tranh thủ sự chỉ đạo tư vấn, giúp đỡ của công đoàn cấp trên cơ sở, trong giải đáp các chế độ chính

sách cho người lao động, trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Công đoàn đại diện cho quyền lợi của tập thể người lao động trong doanh nghiệp để thương lượng với người sử dụng lao động xây dựng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và tổ chức đình công. Vì vậy, cần lựa chọn cán bộ tham gia ban chấp hành công đoàn cơ sở theo hướng có lợi cho đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Nếu ban chấp hành CĐCS chỉ là những công nhân lao động, thì sẽ rất hạn chế trong thương lượng, đàm phán, nhất là trong đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của công nhân lao động. Ngược lại, nếu Ban chấp hành công đoàn lại toàn là những người làm công tác quản lý doanh nghiệp, thì thương lượng tập thể không thể thực hiện được mục tiêu căn bản là làm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người quản lý. Nếu những người quản lý doanh nghiệp cũng đồng thời là ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì khó có thể tổ chức đình công “chống lại” người sử dụng lao động. Vấn đề cơ cấu Ban chấp hành CĐCS cũng cần phải được nghiên cứu một cách nghiêm túc để Ban chấp hành công đoàn thực sự đại diện, bảo vệ được quyền, lợi ích của công nhân lao động, nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công trái pháp luật.

- Công đoàn cơ sở vận động người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ. Muốn xây dựng QHLD tốt, trước hết người sử dụng lao động phải chấp hành đúng các quy định của pháp luật Nhà nước, nhất là các nội dung trong quan hệ lao động thể hiện rõ nét qua hợp đồng lao động và TULĐTT. Tăng cường đối thoại xã hội và đề cao thương lượng trong doanh nghiệp. Tổ chức tốt việc đối thoại, thực hiện Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc². Cung cấp thông tin về hoạt động tài chính và kinh doanh của doanh nghiệp, xây dựng niềm tin lẫn nhau giữa các bên tham gia QHLD. Giải quyết mâu thuẫn trong QHLD bằng thương lượng, tránh mọi xung đột có thể xảy ra. Thương lượng để nhằm đạt được thỏa thuận, muốn vậy người sử dụng lao động cần chia sẻ, lắng nghe ý kiến phản hồi từ phía đại diện người lao động hay CĐCS để từ đó nghiên cứu tìm ra biện pháp điều chỉnh. Trong trường hợp những đòi hỏi từ phía công nhân lao động vượt qua khả năng đáp ứng thì cũng cần được thương lượng giải thích cụ thể để tập thể người lao động hiểu và chia sẻ, thông cảm điều kiện của doanh nghiệp.

(Xem tiếp trang 33)

thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Như vậy việc tuyên truyền vận động nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐ là một trong những nhiệm vụ rất quan trọng của Công đoàn, thực hiện tốt nhiệm vụ này cũng chính là chăm lo và bảo vệ tốt nhất cho NLĐ.

Triển khai thực hiện có hiệu quả Điều 10 Hiến pháp, trong thời gian tới, cần tập trung vào các hoạt động sau:

Trước hết là tổ chức tuyên truyền sâu rộng trong công nhân, viên chức lao động về Hiến pháp sửa đổi, bổ sung mới được Quốc hội thông qua, mục đích là để cho NLĐ hiểu được ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của Hiến pháp đối với sự phát triển của đất nước trong giai đoạn cách mạng mới. Đặc biệt tuyên truyền cho NLĐ hiểu biết về các nội dung quy định trong Hiến pháp có liên quan đến các quyền và nghĩa vụ công dân, quyền và nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động; làm cho người lao động hiểu biết sâu sắc về vai trò của Công đoàn đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

Hai là, Cần tiến hành nghiên cứu, rà soát lại các quy định của Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các luật khác có liên quan, làm rõ những nội dung phù hợp, nội dung không phù hợp với Hiến pháp sửa đổi bổ sung, từ đó kiến nghị với Quốc hội

và các cơ quan hữu quan nghiên cứu, sửa đổi bổ sung cho phù hợp.

Ba là; căn cứ vào nội dung Điều 10 Hiến pháp, các Viện nghiên cứu, các Trường Đại học, các Ban của Tổng Liên đoàn tổ chức nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn, nhằm cụ thể hóa những vấn đề mới của Điều 10 Hiến pháp, như: Làm rõ nguyên tắc tự nguyện và cụ thể hóa nguyên tắc tự nguyện trong việc thành lập Công đoàn cơ sở và các cấp Công đoàn; Nghiên cứu làm rõ vai trò, trách nhiệm Công đoàn tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị và doanh nghiệp về những vấn đề có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của NLĐ; Nghiên cứu, cụ thể hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về việc Công đoàn vận động NLĐ học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Hiến pháp 1959 - Nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa.
2. Hiến pháp 1980 - Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
3. Hiến pháp 1992 - Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
4. Hiến pháp 2013 - được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 28 tháng 11 năm 2013.
5. Nghị quyết số 38/2012/QH13 về việc tổ chức lấy ý kiến nhân dân về dự thảo sửa đổi Hiến Pháp 1992.

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC...

(Tiếp theo trang 49)

- Vận động công nhân, lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động. Vận động công nhân không ngừng học tập nâng cao trình độ về mọi mặt. Vận động công nhân tự rèn luyện ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp; khắc phục tình trạng yếu kém về ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp: quen nói chuyện dông dài, tập quán làng xã, sinh hoạt tùy tiện, mạnh dạn khi bắt măn, suy nghĩ một cách đơn giản, chạy theo những mối lợi trước mắt mà quên đi lợi ích lâu dài. Trong thời đại khoa học kỹ thuật và công nghệ phát triển, nếu không có chuyên môn tay nghề vững chắc, không làm chủ được công việc chuyên môn của mình, người lao động sẽ bị đào thải mỗi khi doanh nghiệp đầu tư đổi mới công nghệ. Việc học tập nâng cao trình độ cho bản thân không những là cơ hội để thay đổi nghề nghiệp với mức lương và điều kiện tốt hơn, mà còn giúp người lao động hiểu biết thêm những vấn đề xã hội,

giao tiếp ứng xử và quan trọng là hiểu được quyền và nghĩa vụ của mình để thực hiện các nội dung của QHLD tốt hơn. Vì vậy, người lao động cần nêu cao tinh thần tự học, tự rèn luyện để làm chủ chuyên môn, vận hành và sử dụng tốt trang thiết bị máy móc, bảo đảm an toàn và hiệu quả, hiểu biết về ngôn ngữ, văn hoá của đối tác đầu tư cũng là cơ hội tốt để giữ việc làm cho bản thân và cải thiện QHLD trong doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị định 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.
2. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn LĐVN khóa XI, NXB Lao động, HN, 2015.
3. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tài liệu bồi dưỡng, đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở, NXB Lao động, HN, 2014.
4. Lê Thanh Hà, Quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, NXB Lao động, 2013.