

# HIỆU QUẢ CỦA ĐỐI THOẠI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC (Nghiên cứu tại Thành phố Hồ Chí Minh)

LÊ THỊ MAI\*  
NGUYỄN THỊ DIỄM\*\*

*Đối thoại và thương lượng tập thể (ĐT&TLTT) một cách thực chất và hiệu quả là điều quan trọng để người lao động và người sử dụng lao động hiểu nhu cầu của nhau và thương lượng với nhau về những vấn đề liên quan đến điều kiện lao động, tiền lương và những vấn đề nảy sinh tại nơi làm việc, qua đó xây dựng quan hệ lao động hài hòa. Bài viết tìm hiểu một số chỉ báo đo lường hiệu quả của ĐT&TLTT tại nơi làm việc; trình bày một số kết quả phản ánh thực trạng ĐT&TLTT và đánh giá của khách thể được khảo sát về hiệu quả của hoạt động này tại doanh nghiệp. Bài viết cũng thảo luận về một số yếu tố tác động đến hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp, làm cơ sở đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp hiện nay.*

*Từ khóa:* đối thoại và thương lượng tập thể, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài

*Nhận bài ngày:* 11/10/2021; *đưa vào biên tập:* 15/10/2021; *phản biện:* 20/11/2021; *duyet đăng:* 10/01/2022

## 1. DẪN NHẬP

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương và điều kiện lao động của người lao động được thực hiện dựa trên thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động. Hệ thống luật pháp Việt Nam về những vấn đề liên quan đến cơ chế đối thoại và thương lượng tập thể (ĐT&TLTT) trong quan hệ lao động

(QHLD) tại nơi làm việc liên tục được hoàn thiện. Chương V, Bộ luật Lao động 2012 đã có những điều khoản liên quan đến đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể; tiếp đó Nghị định 60/2013/NĐ-CP quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật này về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Những nội dung này tiếp tục được bổ sung trong Bộ luật Lao động sửa đổi 2017, 2019 và những nghị định, chỉ thị của chính phủ để sát với thực tiễn QHLD ở Việt Nam. Luật Lao động Việt Nam chủ yếu đưa ra

\* Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

\*\* Trường Đại học Lao động - Xã hội - Cơ sở II.

các điều khoản về đối tượng tham gia, quy trình, thủ tục và nội dung ĐT&TLTT. Tuân thủ những quy định của Luật Lao động, hầu hết các doanh nghiệp đều tổ chức ĐT&TLTT theo định kỳ. Thực tiễn này đặt ra câu hỏi về hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Dựa trên kết quả khảo sát của đề tài “Nâng cao hiệu quả đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn TPHCM” do Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ TPHCM thuộc Sở Khoa học và Công nghệ TPHCM tài trợ, Trường Đại học Tôn Đức Thắng chủ trì, nghiên cứu này tìm hiểu thực trạng và hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp được đo lường ở các chiều cạnh. Qua đó, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm góp phần nâng cao hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh Việt Nam đã ký cam kết thực hiện Công ước 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về “Quyền tổ chức và thương lượng tập thể” năm 2019 và có hiệu lực ở Việt Nam từ ngày 5/7/2020.

## **2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### **2.1. Khái niệm được sử dụng**

Các tài liệu quốc tế thường sử dụng khái niệm “đối thoại xã hội” để chỉ sự tham gia của người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ trong việc giải quyết các vấn đề ở nơi làm việc. Nó bao gồm tất cả các loại đàm phán, tham vấn hoặc đơn giản là trao đổi thông tin giữa đại diện của chính

phủ, người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề lợi ích chung liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội. Đối thoại xã hội bao gồm một số hình thức và kiểu đối thoại khác nhau: nó có thể là sự đối thoại giữa hai bên, tức là giữa người lao động và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp, hoặc có thể là ba bên, nghĩa là có sự tham gia trực tiếp và chính thức của chính phủ (ILO, 2008).

Theo Mục 1 Điều 63 Luật Lao động Việt Nam sửa đổi 2019, “đối thoại tại nơi làm việc” được hiểu là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi (Quốc hội, 2019).

Từ nội hàm của những khái niệm trên có thể coi khái niệm “Đối thoại xã hội” theo quan điểm quốc tế và khái niệm “Đối thoại tại nơi làm việc” quy định trong Bộ luật Lao động Việt Nam 2019 có điểm tương đồng. Đó là sự chia sẻ thông tin, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người lao động, người sử dụng lao động về những vấn đề lợi ích chung của các bên trong QHLD.

Trong Công ước số 154 về xúc tiến thương lượng tập thể năm 1981 của Tổ chức Lao động quốc tế, “thương lượng tập thể” được định nghĩa là “tất cả các cuộc đàm phán diễn ra giữa một bên là chủ sử dụng lao động, một

nhóm chủ sử dụng lao động hoặc một hoặc nhiều tổ chức của chủ sử dụng lao động, và một bên khác là một hoặc nhiều tổ chức của công nhân, để: (a) xác định điều kiện làm việc và điều khoản tuyển dụng; và/hoặc (b) điều chỉnh quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động; và/hoặc (c) điều chỉnh quan hệ giữa chủ sử dụng lao động hoặc tổ chức của họ và tổ chức của công nhân” (ILO, 2018: 3). Bộ luật Lao động Việt Nam sửa đổi

2019, trong Mục 2 Điều 65 cũng định nghĩa “thương lượng tập thể” là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định (Quốc hội, 2019).

### Đặc điểm mẫu nghiên cứu

#### 1. Đặc điểm nhân khẩu

Đặc điểm nhân khẩu học cơ bản		Tần số	Tần suất (%)
	<b>Giới</b>		
	Nam	433	48.1
	Nữ	467	51.9
	<b>Tuổi</b>		
	Dưới 25 tuổi	382	42.4
	Từ 25 đến 35 tuổi	293	32.6
	Từ 35 đến 45 tuổi	116	12.9
	Trên 45 tuổi	109	12.1
	<b>Trình độ học vấn</b>		
	Không biết chữ	14	1.6
	Tiểu học	50	5.6
	Trung học Cơ sở	93	10.3
	Trung học Phổ thông	187	20.8
	Trung cấp/Cao đẳng	151	16.8
Đại học/Sau đại học	405	45.0	
	<b>Tình trạng cư trú tại TPHCM</b>		
	Có Hộ khẩu thường trú	270	30.0
	Có đăng kí cư trú	514	57.1
	Chưa đăng kí cư trú	29	3.2
	Cư trú ở ngoài tỉnh/TP khác	87	9.7
	<b>Thời gian sống/làm việc tại TPHCM</b>		
	Dưới 5 năm	382	42.4
	Từ 5 đến 15 năm	293	32.6
	Từ 15 đến 25 năm	116	12.9
	Trên 25 năm	109	12.1
<b>Tổng</b>		<b>900</b>	<b>100</b>

## 2. Đặc điểm công việc

Đặc điểm công việc cơ bản	Tần số	Tần suất (%)
 <b>Vị trí chính trong công việc</b>		
Công nhân SX/nhân viên	664	73.8
Công nhân kỹ thuật	128	14.2
Chuyên Trưởng	20	2.2
Quản lý phòng ban	60	6.7
Cán bộ công đoàn	28	3.1
 <b>Công việc hiện tại có phải là công việc đầu tiên</b>		
Có	394	43.8
Không	506	56.2
 <b>Loại hình Doanh nghiệp đang làm việc</b>		
DN tư nhân	702	78.0
DN FDI	198	22.0
 <b>Lĩnh vực hoạt động chính Doanh nghiệp đang làm việc</b>		
Sản xuất	540	60.0
KD/DV	360	40.0
 <b>Vị trí tọa lạc DN</b>		
Ngoài KCN	630	70.0
Trong KCN	270	30.0
<b>Tổng</b>	<b>900</b>	<b>100</b>

Trong nghiên cứu này, hiệu quả của ĐT&TLTT được đo lường dựa trên những nội dung và yêu cầu được thảo luận có sự thay đổi rõ ràng sau các cuộc ĐT&TLTT tại nơi làm việc. Những sự thay đổi này được phản ánh qua đánh giá của người được khảo sát về các chiều cạnh: sau ĐT&TLTT đã có những thay đổi trong những nội dung thường xuyên được trao đổi trong ĐT&TLTT, người lao động có thái độ hợp tác với người sử dụng lao động để vượt qua những khó khăn, đạt mục tiêu của doanh nghiệp/tổ chức... Theo đó, như quy định trong Luật Lao động sửa đổi 2019, sau ĐT&TLTT, “người sử dụng lao động ký kết Thỏa ước lao động tập thể với người lao động/công đoàn cơ sở”, người lao động và người sử

dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) đang có hiệu lực.

### 2.2. Phương pháp thu thập thông tin

Bài viết dựa trên kết quả khảo sát 900 người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn TPHCM đầu năm 2021.

Dung lượng mẫu khảo sát: 900 người lao động/1.701.344 người lao động theo danh sách doanh nghiệp và số lượng người lao động trên địa bàn TPHCM. Trên thực tế, số lượng doanh nghiệp còn hoạt động và số lượng người lao động đang làm việc giảm sút rất nhiều (dự đoán hơn 50%) do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19 và còn tiếp tục giảm. Điều này đã

ảnh hưởng mạnh đến việc tiếp cận khách thể trong mẫu khảo sát cũng như việc đảm bảo về số lượng khách thể khảo sát khi tiến hành nghiên cứu.

Mẫu khảo sát được chọn theo phương pháp phân tầng theo chỉ tiêu:

Bước 1: Lên danh sách doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI có trên 100 lao động tại khu chế xuất, khu công nghiệp TPHCM;

Bước 2: Theo số liệu và ý kiến chuyên gia và cán bộ Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp TPHCM, số lượng doanh nghiệp được lựa chọn vào mẫu khảo là 25/1.051 doanh nghiệp;

Bước 3: Chọn đại diện người lao động vào mẫu nghiên cứu. Trong số 25 doanh nghiệp đã được chọn, chọn 8 (25%) doanh nghiệp FDI và 17 (75%) doanh nghiệp tư nhân để tiếp tục chọn người lao động vào mẫu khảo sát (dựa trên cơ cấu/số lượng người lao

động).

Mẫu phỏng vấn: 45 cuộc phỏng vấn sâu, 5 cuộc thảo luận nhóm.

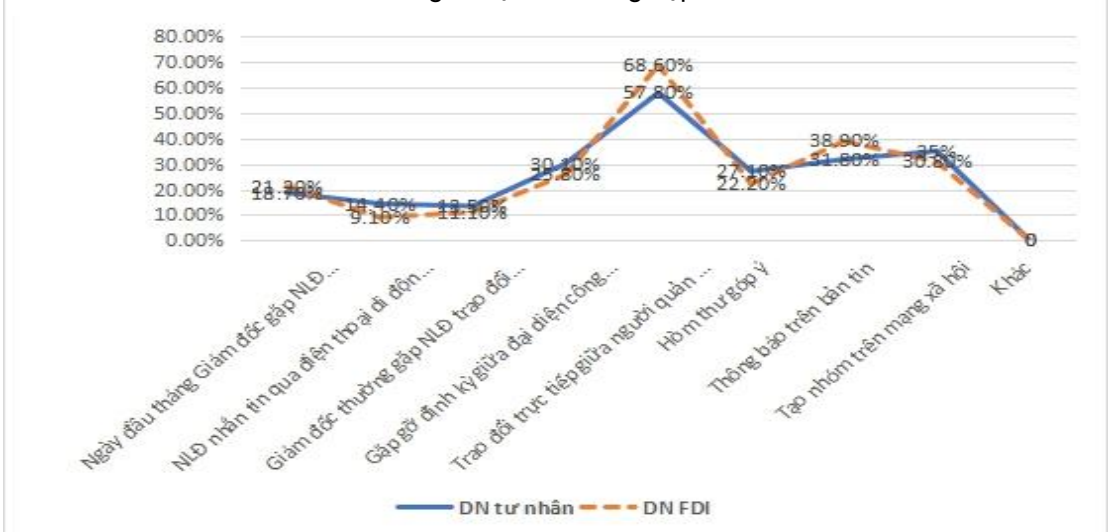
### 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Việc thực hiện ĐT&TLTT tại doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI

Kết quả khảo sát mẫu các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI tại TPHCM cho thấy một bức tranh khá đa dạng về hoạt động ĐT&TLTT tại doanh nghiệp qua một vài chiều cạnh chính: hình thức trao đổi thông tin giữa người lao động và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp, mức độ thường xuyên của những nội dung được đưa ra thảo luận tại các cuộc ĐT&TLTT tại doanh nghiệp...

Để truyền tải thông tin qua lại giữa người sử dụng lao động, người lao động và cán bộ công đoàn cơ sở, các doanh nghiệp đã sử dụng nhiều kênh trao đổi thông tin (Biểu đồ 1), trong đó

Biểu đồ 1. Hình thức trao đổi thông tin tại doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

phổ biến nhất là trao đổi trực tiếp với nhau mỗi khi cần thiết; thông báo trên bảng tin nội bộ; tạo các nhóm trên mạng xã hội... Tuy nhiên, mức độ và tần suất sử dụng các kênh thông tin có sự khác nhau đáng kể giữa doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân.

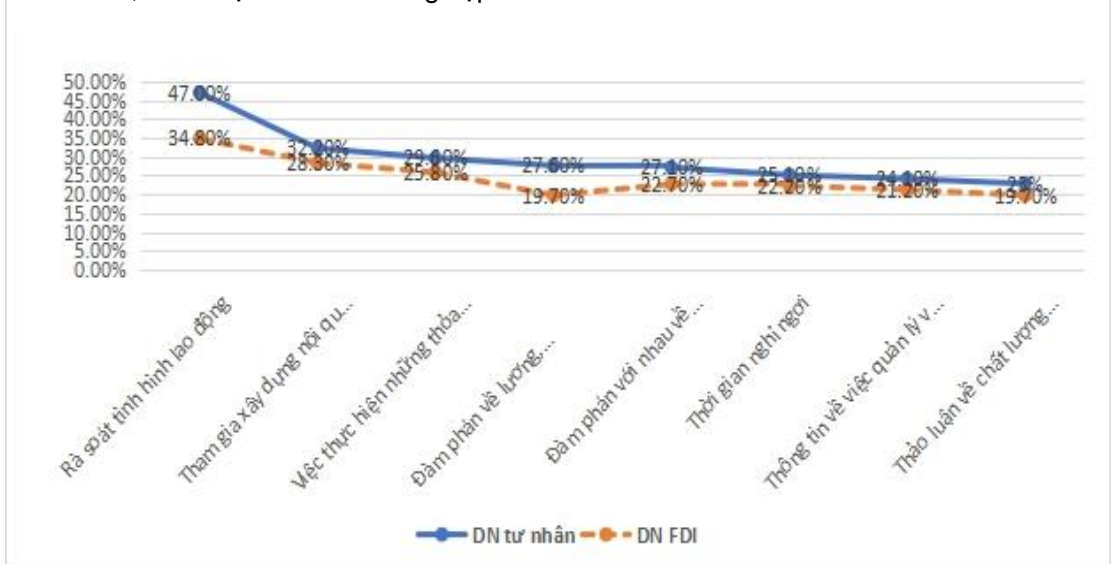
Quá trình khảo sát cho thấy, trên thực tế các doanh nghiệp cũng đã vận dụng các hình thức để thu thập thông tin, giải đáp, trả lời thông tin thường xuyên như hội ý, giao ban định kỳ hàng tuần, hàng tháng, sử dụng các phương tiện thông tin như điện thoại, email, loa truyền thanh nội bộ, bảng tin để đáp ứng thông tin trao đổi hai chiều của người sử dụng lao động với công đoàn cơ sở và người lao động. Tuy nhiên, các hình thức đó không phải là các cuộc ĐT&TLTT định kỳ chính thức và theo trình tự quy định của pháp luật, nên người lao động

khó nhận biết đó có phải là ĐT&TLTT hay không.

“Nói chung là một năm thì sẽ có những buổi gặp gỡ, hàng tháng sẽ có 1 buổi 2 buổi gặp gỡ, công nhân có buồn bực, bức xúc, khó khăn gì đó thì nói với quản lý để quản lý trình lên trên, mình không nói vượt cấp được, vì giữa quản lý và giám đốc có thời gian xử lý nữa. Một năm sẽ có những lúc dã ngoại, trong lúc ăn uống đó thì giám đốc sẽ nói, mình sẽ phát biểu. Một năm đi chơi được 2 lần, năm vừa rồi được đi Đà Lạt 7 ngày, rồi đi Vũng Tàu. Một tháng 4 tuần có 1 lần giám đốc họp chung nguyên công ty còn mấy tuần lễ có vấn đề lớn thì sẽ họp nữa, nói chung họp hoài luôn” (PVS, nam, 33 tuổi, nhân viên giao hàng, công ty tư nhân).

Nhận thức được trách nhiệm của mình, hầu hết các doanh nghiệp đều

Biểu đồ 2. Mức độ thường xuyên những nội dung được đưa ra thảo luận tại các cuộc ĐT&TLTT, theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát, của đề tài, tháng 1-2/2021.

thực hiện những quy định của Luật Lao động sửa đổi 2019 về thời gian và đặc biệt là về những nội dung được đưa ra thảo luận tại các cuộc ĐT&TLTT.

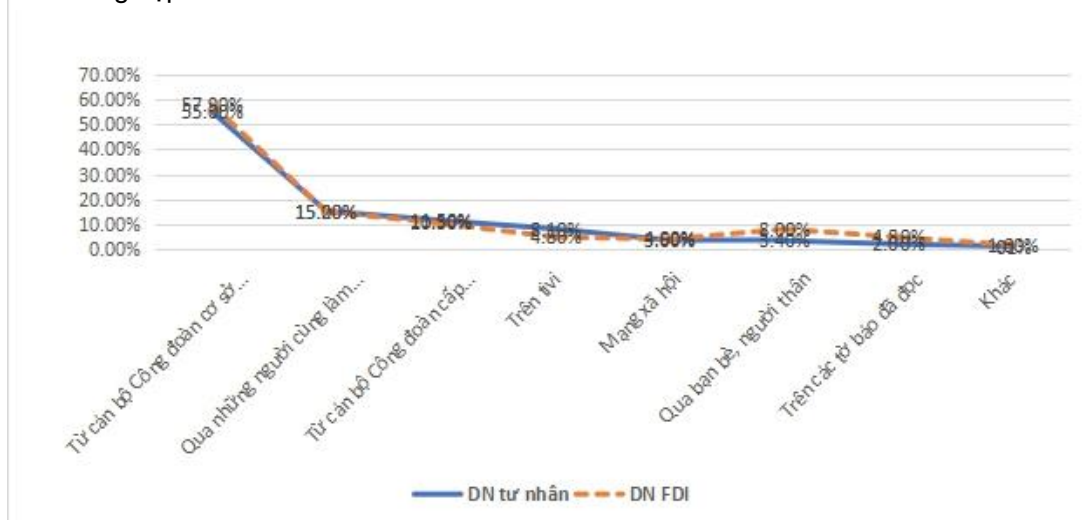
Biểu đồ 2 cho thấy hầu hết những nội dung trong ĐT&TLTT tại doanh nghiệp đều đúng như quy định trong Điều 64 - nội dung đối thoại tại nơi làm việc và Điều 67 - nội dung thương lượng tập thể, Luật Lao động sửa đổi 2019. Tuy nhiên, theo đánh giá của người được khảo sát thì nội dung trao đổi phổ biến nhất trong ĐT&TLTT là “Rà soát tình hình lao động sản xuất”, chiếm tỷ lệ 47% số ý kiến trả lời của người được khảo sát trong doanh nghiệp tư nhân và 34,8% trong doanh nghiệp FDI. Những nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động như “Tham gia xây dựng nội quy, quy chế lao động”, đặc biệt là “việc thực hiện những thỏa thuận trong hợp đồng lao động như: điều kiện làm việc,

lương, thưởng, chất lượng bữa ăn, giờ nghỉ ngơi...” đều có tỷ lệ thấp hơn (FDI từ 19% đến 28%; doanh nghiệp tư nhân từ 23% đến 32%).

### 3.2. Hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI

Về lý thuyết, điều kiện đầu tiên để ĐT&TLTT có hiệu quả là các chủ thể phải có đủ thông tin về những vấn đề trao đổi. Theo kết quả khảo sát, có 55% người tham gia khảo sát tại doanh nghiệp tư nhân và 57,9% người tham gia khảo sát tại doanh nghiệp FDI trả lời họ được cán bộ công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp phổ biến thông tin về ĐT&TLTT. Đây là nguồn cung cấp thông tin về hoạt động ĐT&TLTT cao nhất so với các nguồn khác (như: người cùng làm, bạn bè, trên tivi, mạng xã hội, báo đã đọc...). Tỷ lệ người nhận được thông tin từ các nguồn khác đều rất thấp (Biểu đồ 3).

Biểu đồ 3. Nguồn cung cấp thông tin về ĐT&TLTT cho người lao động, theo loại hình doanh nghiệp



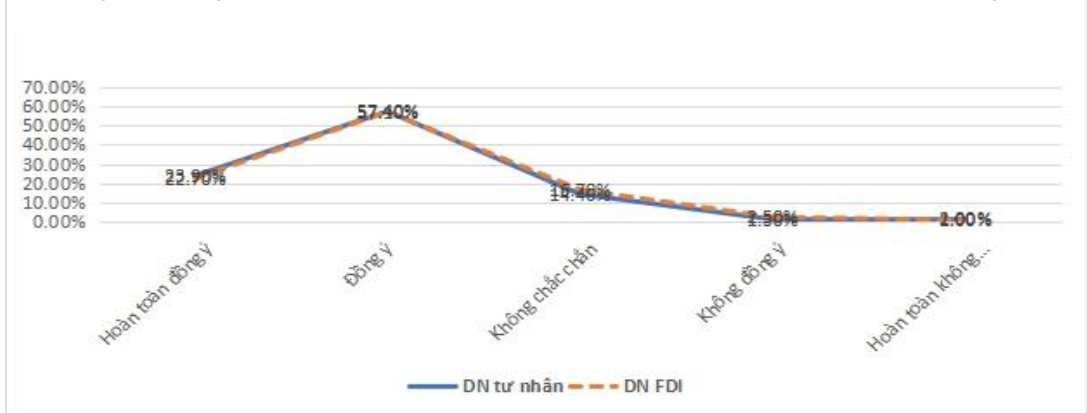
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

Kết quả này cho thấy việc thực hiện vai trò cung cấp thông tin cho người lao động của công đoàn cơ sở còn thấp và không có sự khác biệt lớn giữa các doanh nghiệp FDI và các doanh nghiệp tư nhân. Tất nhiên, nó ảnh hưởng và quyết định đến đánh giá của người được khảo sát về một số chiều cạnh thể hiện hiệu quả của ĐT&TLTT tại doanh nghiệp được khảo sát. Trong đó, chỉ báo tổng hợp nhất về hiệu quả của ĐT&TLTT là sau

ĐT&TLTT sẽ dẫn đến việc người sử dụng lao động ký kết TULĐTT với công đoàn cơ sở/người lao động.

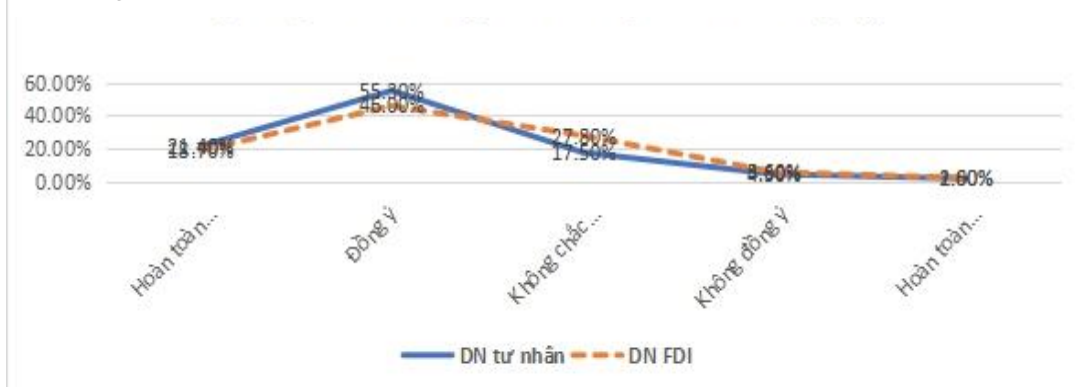
Biểu đồ 4 thể hiện xu hướng tích cực về kết quả đạt được TULĐTT sau ĐT&TLTT, thể hiện ở tỷ lệ xấp xỉ 80% hoàn toàn đồng ý và đồng ý, trong đó tỷ lệ đồng ý là 57,4% người được khảo sát trong doanh nghiệp tư nhân và 57,1% người được khảo sát trong doanh nghiệp FDI. Đồng thời, trong số những người được khảo sát ở doanh

Biểu đồ 4. Đánh giá của người được khảo sát về kết quả sau ĐT&TLTT giúp người sử dụng lao động ký kết TULĐTT với CĐCS/NLĐ, phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

Biểu đồ 5. Đánh giá của người được khảo sát về hiệu quả ĐT&TLTT, giúp thúc đẩy thực hiện những thỏa thuận về lợi ích và nghĩa vụ của hai bên, phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

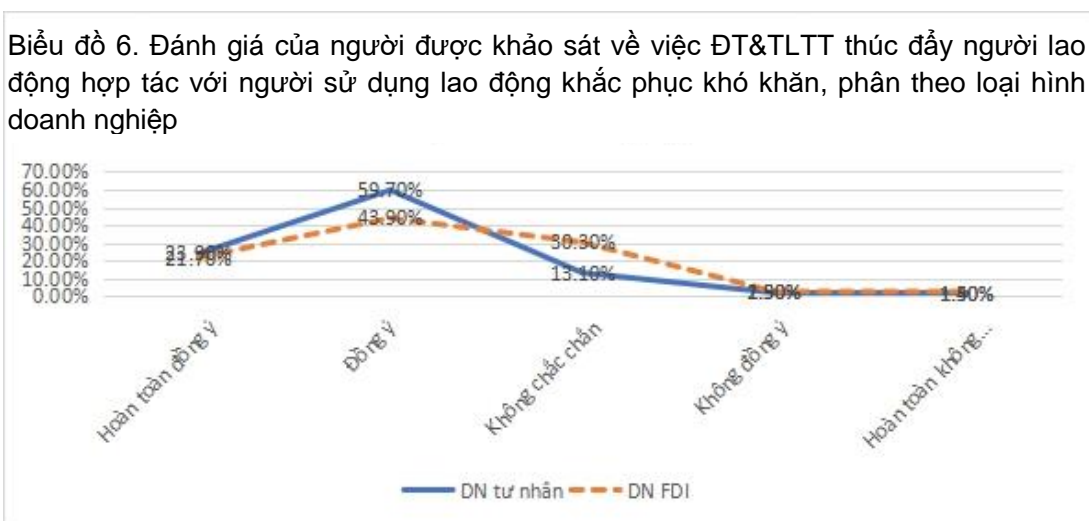
ng nghiệp tư nhân, có 14,4% người trả lời “không chắc chắn”, 1,3% “không đồng ý”, 2% “hoàn toàn không đồng ý”; và trong số những người được khảo sát ở doanh nghiệp FDI, có 16,7% người trả lời “không chắc chắn”, 2,5% “không đồng ý”, 1% “hoàn toàn không đồng ý” về khả năng sau ĐT&TLTT, người sử dụng lao động ký kết TULĐTT với công đoàn cơ sở/người lao động.

Để hiểu chi tiết và cụ thể hơn về những chiều cạnh thể hiện hiệu quả của ĐT&TLTT, hãy xem xét đến một số kết quả khảo sát dưới đây.

Biểu đồ 5 thể hiện xu hướng tích cực trong đánh giá của người được khảo sát về kết quả sau ĐT&TLTT giúp thúc đẩy thực hiện những thỏa thuận về lợi ích và nghĩa vụ của hai bên, với tỷ lệ 55,3% người được khảo sát trong doanh nghiệp tư nhân và 46% người được khảo sát trong doanh nghiệp FDI đồng ý. Đồng thời, trong số những người được khảo sát ở doanh

ng nghiệp tư nhân, có 17,5% người trả lời “không chắc chắn”, 4,3% “không đồng ý”, 1,6% “hoàn toàn không đồng ý”; và trong số những người được khảo sát ở doanh nghiệp FDI, có 27,8% người trả lời “không chắc chắn”, 5,6% “không đồng ý” và 2% “hoàn toàn không đồng ý” về kết quả sau ĐT&TLTT giúp thúc đẩy thực hiện những thỏa thuận về lợi ích và nghĩa vụ của hai bên.

Biểu đồ 6 thể hiện ý kiến đánh giá của người được khảo sát về việc ĐT&TLTT thúc đẩy người lao động hợp tác với người sử dụng lao động khắc phục khó khăn, cũng có xu hướng tích cực, mặc dù có sự chênh lệch khá nhiều giữa doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI. Có 59,7% người được khảo sát trong doanh nghiệp tư nhân nhưng chỉ có 43,9% người được khảo sát trong doanh nghiệp FDI đồng ý; và 23,9% người được khảo sát trong doanh nghiệp tư nhân và 21,7% người được khảo sát



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

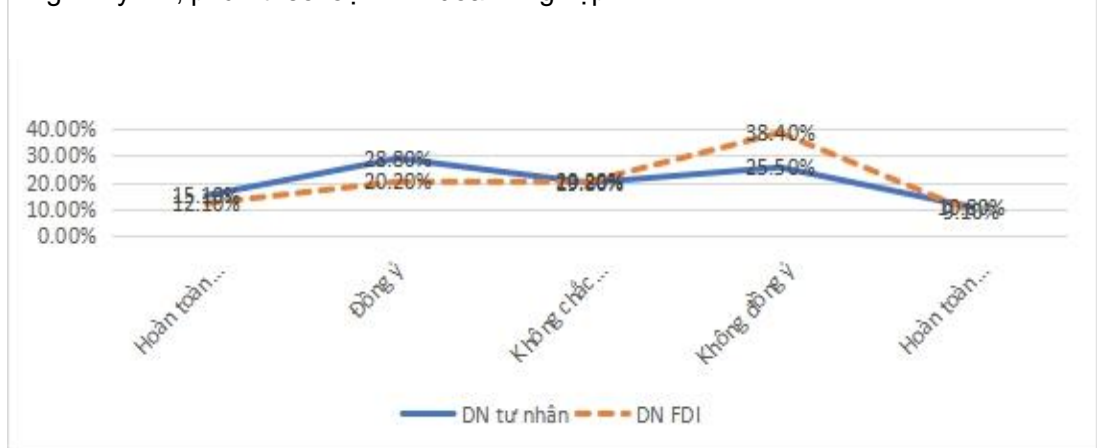
trong doanh nghiệp FDI hoàn toàn đồng ý. Đồng thời cũng có 30,3% người được khảo sát trong doanh nghiệp FDI có ý kiến “không chắc chắn” về việc ĐT&TLTT thúc đẩy người lao động hợp tác với người sử dụng lao động khác phức tạp khó khăn.

Logic từ kết quả thể hiện trên Biểu đồ 4, 5 và 6 dẫn đến kết quả Biểu đồ 7

phản ánh ý kiến đánh giá của người được khảo sát về việc sau ĐT&TLTT các vấn đề không có gì thay đổi.

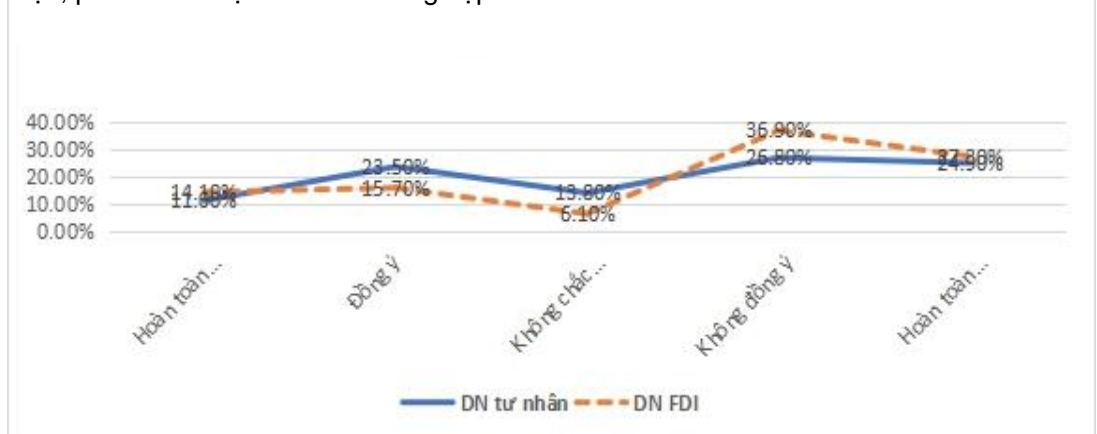
Ý kiến đánh giá của người được khảo sát về việc sau ĐT&TLTT các vấn đề không có gì thay đổi được coi là tiêu chí chính phản ánh tình trạng không có hiệu quả của hoạt động ĐT&TLTT tại doanh nghiệp. Biểu đồ 7 cho thấy

Biểu đồ 7. Đánh giá của người được khảo sát về việc sau ĐT&TLTT các vấn đề không có gì thay đổi, phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

Biểu đồ 8. Đánh giá của người được khảo sát về việc sau ĐT&TLTT, người phát biểu nhiều, đấu tranh nhiều thường bị trừ dập, bị gây khó khăn đến mức phải tự xin nghỉ việc, phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 1-2/2021.

tỷ lệ người đánh giá ở tất cả các mức độ đồng ý và không đồng ý; và ở cả hai loại hình doanh nghiệp đều thấp. Trong đó, cao nhất là có 38,4% người được khảo sát đang làm việc trong doanh nghiệp FDI, 25,5% người đang làm việc trong doanh nghiệp tư nhân không đồng ý; và 9,1% người đang làm việc trong doanh nghiệp FDI, 10,8% người đang làm việc trong doanh nghiệp tư nhân “hoàn toàn không đồng ý” với đánh giá “sau ĐT&TLTT các vấn đề không có gì thay đổi”. Điều này cho thấy, ý kiến đánh giá của người được khảo sát thiên về không đồng ý và hoàn toàn không đồng ý với “sau ĐT&TLTT các vấn đề không có gì thay đổi” cao hơn là đồng ý và hoàn toàn đồng ý. Tuy nhiên, sự chênh lệch tỷ lệ ý kiến giữa không đồng ý và đồng ý không cao.

Để hiểu rõ thêm ý nghĩa của sự chênh lệch về tỷ lệ đánh giá nghiêng về doanh nghiệp FDI, hãy tham khảo ý kiến của họ qua phỏng vấn.

“Đương nhiên là phải thực hiện nghiêm túc việc đối thoại với người lao động nếu chúng tôi muốn có được đơn hàng. Đại diện của đối tác có nhiều cách kiểm tra lắm... nhưng việc đáp ứng đến đâu những yêu cầu của công nhân còn tùy thuộc vào khả năng của doanh nghiệp. Nói chung yêu cầu cũng không cao lắm, ví dụ như tăng chất lượng bữa ăn, mặc thêm quạt, nước uống những ngày oi bức,... nằm trong khả năng của chúng tôi (PVS, nam, chủ doanh nghiệp FDI sản xuất đồ gỗ xuất khẩu).

Mặc dù vậy, Biểu đồ 8 cũng cho thấy 23,5% người được khảo sát đang làm việc trong doanh nghiệp tư nhân và 15,7% đang làm việc trong doanh nghiệp FDI trả lời “đồng ý”; 11% người đang làm việc trong doanh nghiệp tư nhân và 14,1% người đang làm việc trong doanh nghiệp FDI trả lời “hoàn toàn đồng ý” với nhận định: “sau ĐT&TLTT những người phát biểu nhiều, đấu tranh nhiều thường bị trừ dận, gây khó khăn phải tự xin nghỉ việc”.

Mặc dù có 36,9% người trả lời trong doanh nghiệp FDI và 26,8% người trả lời trong doanh nghiệp tư nhân không đồng ý và 27,3% người trả lời trong doanh nghiệp FDI và 24,9% người trả lời trong doanh nghiệp tư nhân hoàn toàn không đồng ý với nhận định “sau ĐT&TLTT, người phát biểu nhiều, đấu tranh nhiều thường bị trừ dận, bị gây khó khăn đến mức phải tự xin nghỉ việc”, nhưng tình trạng này được nhắc đến trong nhiều cuộc phỏng vấn sâu cũng như thảo luận nhóm công nhân.

“Chỉ khổ mình thôi, nói làm chi để mất việc,... cũng chẳng có thay đổi gì,... vì người ta là ông chủ, bà chủ,... họ không đui mình nhưng không được làm thêm giờ, cố gắng mấy cũng bị la,... cuối cùng cũng phải ra đi mà thôi. Thu nhập không đủ nuôi con, cực lắm,... Im lặng mà làm sẽ được yên thân...” (Thảo luận nhóm, công nhân tại công ty tư nhân may xuất khẩu).

Để tìm hiểu thêm bức tranh tổng thể về hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp trên địa bàn TPHCM, chúng tôi đã tham khảo một số số liệu thống kê của Liên đoàn Lao động TPCHM về tình hình QHLD, ĐT&TLTT, ký kết TULĐTT tại TPCHM.

*Về tình hình QHLD:* Từ năm 2018 đến tháng 12/2020, có 50 vụ tranh chấp lao động với 16.197 công nhân lao động tham gia. Các vụ tranh chấp lao động có xu hướng ngày càng giảm qua từng năm 2018: 27 vụ với 5.422 người tham gia; năm 2019: 15 vụ với 6.609 người tham gia; năm 2020: 8 vụ với 4.166 người tham gia). Nguyên nhân của các vụ tranh chấp liên quan đến tiền lương, hợp đồng lao động, kỷ luật lao động và các vấn đề khác (Liên đoàn Lao động TPCHM, 2020).

*Về tình hình ĐT&TLTT, ký kết TULĐTT tại TPCHM:* Có 14.215/17.614 công đoàn cơ sở đã phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức Hội nghị người lao động (trong đó có 281 doanh nghiệp Nhà nước), đạt tỷ lệ 80,7%. Có 15.352/17.614 công đoàn cơ sở phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại định kỳ đạt tỷ lệ 87,15%. Có 14.215/17.614 công đoàn cơ sở thương lượng, ký kết TULĐTT, đạt 80,70%. Chất lượng các bản TULĐTT có nhiều tiến bộ với các nội dung có lợi hơn cho người lao động như: thương lượng lương tháng 13, thưởng sáng kiến, thưởng lễ tết, các loại phụ cấp, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, tham quan nghỉ mát, ma

chay hiếu hỷ, tiền ăn giữa ca, đặc biệt việc hỗ trợ vé xe về quê ăn Tết cho người lao động đã được một số đơn vị đưa vào bản TULĐTT. Ngoài ra, năm 2020 đã có 24/24 quận, huyện ký được 118 TULĐTT tại các doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở (Liên đoàn Lao động TPCHM, 2020).

Qua đánh giá, TULĐTT loại A chiếm tỷ lệ 1,02% - đây là thỏa ước có ít nhất từ 10 nội dung có lợi cho người lao động và hội tụ đủ các yếu tố: lương, thưởng, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, đảm bảo việc làm cho người lao động; loại B chiếm tỷ lệ 4,15%, là các bản TULĐTT có từ 5 - 9 nội dung có lợi cho người lao động; loại C và D chiếm tỷ lệ 91,83%, là các bản TULĐTT, có ít hoặc không cụ thể hóa, không định lượng, không định tính hóa được mức độ chăm lo cho người lao động mà chủ yếu thể hiện chung chung “doanh nghiệp sẽ chăm lo, tùy vào tình hình tài chính”. Số TULĐTT không đánh giá phân loại là 3% (bao gồm những TULĐTT sao chép luật, hết hạn, có nội dung trái luật, người ký không đúng thẩm quyền...) (Liên đoàn Lao động TPCHM, 2020).

#### **4. MỘT SỐ BÀN LUẬN**

Nhà xã hội học Mateo Alaluf đã lập luận: logic của những người sở hữu không phải là logic duy nhất, còn có logic của những người lao động. Vì vậy, để đảm bảo sự tham gia của các bên và đối thoại xã hội có hiệu quả thì những điều kiện tiên quyết cần phải

được đáp ứng (dẫn theo André Linard, 2000 - trong ILO, 2000: 21).

Trong khuôn khổ quan hệ lao động, đối thoại xã hội thực chất cần có điều kiện: *thứ nhất*, công nhận quyền tham gia bắt nguồn từ công việc chứ không chỉ từ quyền sở hữu của các chủ thể đối thoại; *thứ hai*, “các tổ chức công đoàn phải có được sự công nhận”. Ngoài ra, đối thoại có hiệu quả cũng đòi hỏi các điều kiện: *trước hết*, các bên tham gia phải có đầy đủ thông tin để hiểu đúng và có thể trao đổi, lập luận, thuyết phục về các vấn đề đang được đề cập trong đối thoại; *thứ hai*, tổ chức các phiên đối thoại thường xuyên, liên tục; *thứ ba*, địa vị pháp lý của chủ thể/vị thế, vai trò và tương quan quyền lực (hoặc của các chủ thể/cơ quan); *thứ tư*, năng lực đại diện của các tổ chức (dẫn theo André Linard, 2000 - trong ILO, 2000: 22).

Các kết quả nghiên cứu thực nghiệm trên thế giới cho thấy, nếu bất kỳ điều kiện tiên quyết nào đã nêu ở trên không được đáp ứng, cuộc đối thoại sẽ chỉ là hình thức, không có nội dung thực sự, hoặc chỉ là sự áp đặt ý chí của một bên (hoặc nhiều bên) đối với một (hoặc nhiều) bên còn lại.

Áp dụng những tiêu chí ở trên vào xem xét hiệu quả ĐT&TLTT tại doanh nghiệp khảo sát trên địa bàn TPHCM thì hầu hết các điều kiện tiên quyết để ĐT&TLTT tại doanh nghiệp có hiệu quả đã được quy định trong Chương V (Bộ luật Lao động sửa đổi 2019): Đối thoại tại nơi làm việc, thương

lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể với 26 điều khoản. Đồng thời, những điều kiện tiên quyết này đã được đảm bảo ở những mức độ khác nhau. Kết quả từ khảo sát mẫu cho thấy hiệu quả của ĐT&TLTT tại doanh nghiệp chỉ được đánh giá ở mức trên trung bình, thể hiện qua Biểu đồ 4, 5, 6, 7; đồng thời, cũng cho thấy tâm lý e ngại của người lao động khi tham gia ĐT&TLTT còn khá phổ biến.

Theo thống kê từ Liên đoàn Lao động TPHCM thì tỷ lệ khá cao công đoàn cơ sở đã phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại định kỳ và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đều trên 80%. Nhưng kết quả đánh giá chất lượng các bản TỰLĐTT từ nguồn dữ liệu này cũng rất thấp: loại A chỉ có tỷ lệ 1,02%; loại B chiếm tỷ lệ 4,15% và 91,83% bản TỰLĐTT loại C và D là các bản TỰLĐTT có ít hoặc không cụ thể hóa được mức độ chăm lo cho người lao động.

Kết quả trên là cơ sở thực tiễn cho thấy, hoạt động ĐT&TLTT tại doanh nghiệp trên địa bàn TPHCM chưa đạt hiệu quả như kỳ vọng của xã hội, mặc dù cơ sở pháp lý để các chủ thể ĐT&TLTT tại doanh nghiệp có hiệu quả đã được đảm bảo ở những mức độ khác nhau. Từ những kết quả trên, để cơ chế ĐT&TLTT tại doanh nghiệp có hiệu quả cần phải có sự tham gia của các đối tác có năng lực vào quá trình này một cách hiệu quả và có trách nhiệm với sự linh hoạt phù hợp với hoàn cảnh hiện tại và

khai thác các cơ hội mới. Chất lượng và hiệu quả đối thoại xã hội bị tác động bởi năng lực của đại diện người lao động và người sử dụng lao động, khiến họ không thể tham gia có hiệu quả vào quá trình này, đã làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng, cùng với sự suy giảm nhanh chóng phạm vi thương lượng tập thể. □

### TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. André Linard. 2000. “Engaging in Dialogue without Selling one’s Soul”, In ILO. 2000. Trade Unions and Social Dialogue: Current situation and Outlook. Labour Education 2000/3 No. 120, p. 21.
2. ILO. 2000. “Trade Unions and Social Dialogue: Current Situation and Outlook”. Labour Education 2000/3 No. 120.
3. ILO. 2008. *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008, available at [www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm), ngày truy cập 29/01/2019.
4. ILO. 2018. *Social Dialogue and Tripartism - International Labour Conference, 107th Session, 2018*. Report VI (Đối thoại xã hội và ba bên).
5. Liên đoàn Lao động TPHCM. 2020. *Báo cáo kết quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp năm 2020*. TPHCM.
6. Quốc hội. 2019. *Bộ luật Lao động Việt Nam sửa đổi 2019*. Hà Nội.
7. *The Oxford Dictionary and Thesaurus*. American Edition. New York Oxford. Oxford University press. 1996. p. 459.