BÀN VỀ QUAN HỆ GIỮA NHÀ NƯỚC VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG ĐỊNH HƯỚNG XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

VŨ VĂN HẬU[*]

I. Cơ chế 3 bên (Nhà nước, người lao động, người sử dụng lao động): Tiếp cận từ quan hệ lao động

Quan hệ lao động là *phần quan hệ xã hội* có liên quan trực tiếp với người lao động trong quan hệ *sản xuất*. Nói một cách cụ thể, quan hệ lao động là một loại quan hệ kinh tế - xã hội tạo nên giữa *người lao động và người sử dụng sức lao động* trong quá trình thực hiện *lao động*. Trong quan hệ lao động, người lao động nhượng sức lao động của mình cho người sử dụng lao động, người sử dụng lao động trả công cho người lao động. Trong quan hệ đó, tiền lương là *nhân tố cơ bản nhất, gắn người lao động với người sử dụng lao động*. Trong cơ chế kinh tế thị trường, tiền lương là *biểu hiện giá cả của giá trị sức lao động*.

Nhân tố cơ bản quyết định tính chất và đặc điểm của quan hệ lao động chính là tính chất của chế độ *sở hữu*. Dưới chế độ sở hữu khác nhau, tính chất và đặc điểm của quan hệ lao động khác nhau. Chẳng hạn, trong quan hệ *lao động tư hữu*, biểu hiện cụ thể ở quan hệ giữa chủ và người làm công; trong quan hệ lao động công hữu, biểu hiện cụ thể ở mối quan hệ giữa chính quyền hiện tại của doanh nghiệp với công nhân. Tuy chế độ sở hữu tư liệu sản xuất là nhân tố quyết định đặc điểm, tính chất của quan hệ lao động, nhưng cơ chế kinh tế - xã hội lại là nhân tố trực tiếp quyết định quan hệ lao động. Cơ chế kinh tế - xã hội, với danh nghĩa kết cấu tổ chức và cơ chế vận hành sẽ quyết định tới tính chất của quan hệ lao động nói chung. Tạo ra cơ chế vận hành đó không ai khác chính là nhà nước với chức năng vốn có và mở rộng của mình, tuỳ thuộc vào điều kiện lịch sử cụ thể.

Như vậy, từ cách tiếp cận quan hệ lao động, có thể thấy về bản chất, quan hệ lao động là quan hệ kinh tế - xã hội. Tất yếu quan hệ này cho ra đời quan hệ giữa Nhà nước với người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình sản xuất - gọi là quan hệ 3 bên. Cơ chế 3 bên này chỉ được hình thành và thực hiện khi sức lao động trở thành hàng hoá. Tức là xuất hiện kẻ bán và người mua sức lao động. Bởi lẽ, trong nền kinh tế thị trường, khi sức lao động là hàng

[*] TS., Học viện Chính trị – Hành chính khu vực I.

hoá, điều trước tiên trong quan hệ lao động là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Một thực tế mà ai cũng nhận thấy, bất cứ người sử dụng lao động nào khi bước vào sản xuất, kinh doanh thì điều họ quan tâm là vấn đề lợi nhuận, thậm chí lợi nhuận siêu ngạch. Để tạo ra lợi nhuận siêu ngạch đó, người sử dụng lao động/nhà tư bản bên cạnh áp dụng khoa học công nghệ, đổi mới cách thức tổ chức quản lý, còn thực hiện tận dụng tối đa sức lao động của người lao động làm gia tăng giá trị tư bản của mình lên. Còn với bất cứ người lao động nào khi bán sức lao động của mình trên thị trường cũng đòi hỏi giá cao, giảm giờ làm tối đa. Và như vậy giữa người sử dụng lao động và người lao động có sự mâu thuẫn đáng kể xét về mặt lợi ích. Tuy nhiên, cũng cần thấy một cách rõ ràng rằng giữa người sử dụng lao động/nhà tư bản với người lao động có được điểm chung, lợi ích chung nên họ hợp tác với nhau. Vậy đứng trước mâu thuẫn về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, tất yếu phải xuất hiện một tổ chức giải quyết, làm đại diện và điều hoà về cơ bản mâu thuẫn trên - tổ chức đó không ai khác là Nhà nước.

Cần khẳng định rằng, trong quan hệ lao động, Nhà nước không phải là một bên tham gia trực tiếp, nhưng vẫn là một bên - một bên đặc biệt. Với tư cách là chủ sở hữu lớn nhất, có chức năng quản lý xã hội và thực hiện các mục tiêu kinh tế- xã hội, Nhà nước có những biện pháp tác động đến các quan hệ xã hội, trong đó có quan hệ lao động. Cụ thể trong quan hệ lao động, Nhà nước đưa ra khung khổ pháp lý đảm bảo lợi ích cho mỗi bên và qua đó cũng tìm được lợi ích của chính mình; Nhà nước cũng áp dụng những hình thức phân bố các nguồn lực xã hội, cũng như nâng cao nguồn nhân lực.

Như vậy, qua những phân tích trên có thể thấy, bản chất của quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được hình thành trên quan hệ lao động. Sau đó, bằng sự tự do liên kết, các tổ chức của cả phía người lao động và người sử dụng lao động được hình thành. Xét ở tầm vĩ mô (quốc gia), đại diện các tổ chức này cùng với đại diện của chính phủ cùng bàn bạc và giải quyết các vấn đề liên quan trong lĩnh vực lao động và xã hội. Trên cơ sở của mối quan hệ này hình thành một cơ chế pháp lý, đó là cơ chế 3 bên.

II. Sự thay đổi quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam

Thứ nhất, sự thay đổi tính chất của quan hệ lao động

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch, quan hệ lao động duy nhất chỉ có mô hình của chế độ công hữu. Loại quan hệ lao động này, trên thực tế, được tạo nên bởi Nhà nước (thông qua chính quyền xí nghiệp) và công nhân viên chức. Chính quyền xí nghiệp và công nhân viên chức đều không có tư cách chủ thể độc lập. Trên thực tế đây là quan hệ hành chính lao động. Nhà nước đại diện cho lợi ích hai bên. Hai bên trong quan hệ này chỉ khác nhau ở sự phân công, còn lợi ích thì hoàn toàn thống nhất. Do đó, khi xử lý quan hệ lợi ích luôn lấy lợi ích chung làm điểm xuất phát, coi lợi ích cụ thể nằm trong lợi ích tổng thể; thực hiện

được lợi ích tổng thể là đã giải quyết được lợi ích cụ thể.

Từ khi chuyển sang cơ chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, tính chất của quan hệ lao động có sự thay đổi đáng kể: do sự phát triển của nhiều thành phần kinh tế, tính chất chế độ sở hữu nên quan hệ lao động chuyển biến thành nhiều loại hình khác nhau. Tức là, trong sự phát triển xã hội, không chỉ có quan hệ lao động của chế độ công hữu, mà còn có quan hệ lao động của các hình thức khác. Thậm chí, còn xuất hiện quan hệ lao động chủ - thợ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Mặt khác, xét về chủ thể lợi ích đôi bên trong quan hệ lao động, rõ ràng Nhà nước không còn là một bên của quan hệ lao động, người sử dụng lao động và người lao động sẽ trở thành 2 chủ thể lợi ích độc lập của quan hệ lao động.

Thứ hai, sự thay đổi cơ chế vận hành quan hệ lao động

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch, vận hành và xử lý quan hệ lao động là do Nhà nước trực tiếp can thiệp bằng biện pháp hành chính. Với ý nghĩa như vậy, quan hệ lao động của kinh tế kế hoạch là quan hệ hành chính lao động. Cụ thể, người lao động không thể tự do chọn nghề, người sử dụng lao động cũng không thể tự do *tuyển dụng* lao động.

Trong cơ chế kinh tế thị trường, đặc điểm chủ yếu của cơ chế vận hành này là: quan hệ lao động thuộc về doanh nghiệp; vận hành quan hệ lao động thuộc về thị trường. Tuy nhiên, khi khẳng định quan hệ lao động thuộc về doanh nghiệp không có nghĩa chỉ do một phía chính quyền doanh nghiệp định đoạt, mà do hai bên quan hệ lao động trong doanh nghiệp cùng nhau thương lượng bàn bạc xử lý vấn đề liên quan. Tác dụng của *Nhà nước* ở đây chỉ là, thông qua việc đôn đốc giám sát chấp hành pháp luật để điều tiết quan hệ lao động. Tức là, Nhà nước tham gia phụ trách điều tiết ở tầm vĩ mô thông qua các vấn đề: *Lương tối thiểu, thời gian lao động, tiêu chuẩn hữu quan lao động, tranh chấp lao động, trình tự xử lý*

Thứ ba, sự thay đổi lợi ích bên trong quan hệ lao động

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch, hai bên quan hệ lao động đều không có tư cách chủ lợi ích, công nhân viên chức - người lao động và giám đốc - người kinh doanh, người quản lý, đều không hình thành chủ lợi ích độc lập. Lợi ích của đôi bên đều nằm trong lợi ích của giai cấp công nhân và "lợi ích Nhà nước". Người của đôi bên quan hệ lao động đều là "Ông chủ" Nhà nước.

Trong cơ chế kinh tế thị trường, lợi ích của đôi bên quan hệ lao động đã thay đổi, hai bên quan hệ lao động sẽ hình thành hai chủ *lợi ích độc lập*. Nhà nước, doanh nghiệp, công nhân viên chức đều trở thành chủ lợi ích độc lập.

Trong mô hình quan hệ 3 bên này, trừ khi Nhà nước xuất hiện với tư cách người điều chỉnh quan hệ xã hội ra, sự khác biệt lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động sẽ không ngừng mở rộng và tăng cường. Doanh nghiệp trở thành thực thể kinh doanh độc lập, địa vị và quyền lợi của phía chính quyền doanh nghiệp trong quan hệ lao động cũng tăng thêm: tuyển dụng và cho thôi

việc, xác định điều kiện lao động, tiêu chuẩn lương bổng và công tác, quản lý và thưởng phạt lao động...; nhưng đồng thời với quá trình này, người lao động sẽ lâm vào địa vị bị động và yếu thế trong quan hệ lao động; quyền lợi, địa vị của người lao động sẽ nằm trong xu thế đi xuống tương đối, đặc biệt là trong nhiều trường hợp quyền lợi, địa vị, thu nhập, lợi ích của người lao động có thể bị coi nhẹ, bị xâm phạm. Đây không những là vấn đề kinh tế nghiêm trọng vì sự mất cân bằng của quan hệ lao động mà còn là vấn đề xã hội nghiêm trọng, bởi vì sự thăng bằng của quan hệ lao động bị phá vỡ, đương nhiên ảnh hưởng đến sự thăng bằng và ổn định của xã hội.

III. Về hoạt động của quan hệ 3 bên trong quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay và một số vấn đề đặt ra

Sự phối hợp cơ chế 3 bên về các mối quan hệ lao động ở Việt Nam mới ở giai đoạn sơ khai hình thành, đang dần được cụ thể hoá. Điều này được thể hiện trong sự thoả hiệp 3 bên ở các cấp độ: tổng thể, theo ngành, theo lãnh thổ và thoả ước tập thể ở doanh nghiệp trong quá trình lao động.

Trong quá trình chuyển đổi này, Nhà nước đã dần dần tiến hành thực hiện chức năng của mình, đó là soạn thảo những văn bản pháp lý để đảm bảo khả năng hình thành hệ thống phối hợp cơ chế 3 bên trong các quan hệ lao động xã hội. Cụ thể, Điều 10, Hiến pháp 1992; Bộ luật Lao động 1994 (được sửa đổi năm 2002, 2006, 2007) có 9 điều quy định về việc tham khảo cơ chế 3 bên trong việc ban hành, tổ chức thực hiện các chính sách pháp luật về lao động - xã hội và thực hiện *thoả ước lao động tập thể*[(*)]. Bộ luật Lao động cũng quy định những nội dung liên quan, nêu rõ về *thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, trong đó các cơ quan tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể gồm: Hội đồng hoà giải lao động ở cơ sở hoặc hoà giải viên của cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi không có Hội đồng hoà giải cơ sở; Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh; Toà án nhân dân. Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh gồm các thành viên chuyên trách và kiêm chức là đại diện của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đại diện của công đoàn, đại diện của những người sử dụng lao động và một số luật gia, nhà quản lý, nhà hoạt động xã hội có uy tín ở địa phương (xem: 6, Điều 168-169).

Như vậy, tất cả những điều trên đây thể hiện "bức tranh" về cơ chế phối hợp 3 bên trong các quan hệ lao động xã hội ở Việt Nam. Điều này cũng chứng tỏ, cơ chế 3 bên đang tồn tại và đã có những điều kiện cần thiết để tồn tại. Tuy nhiên, thực tế là quan hệ lao động giữa những người sử dụng lao động và người lao động ở nhiều nơi còn mang tính hình

---

(*)Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động. Thoả ước lao động tập thể do đại diện của *tập thể lao động* và người sử dụng lao động *thương lượng và ký kết* theo nguyên tắc *tự nguyện, bình đẳng và công khai*. Nội dung thoả ước lao động tập thể *không được trái với các quy định* của *pháp luật lao động và pháp luật khác*. Nhà nước khuyến khích việc ký kết thoả ước lao động tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động (xem thêm: 1, tr.226-231; 2, tr.32-33).

thức, chưa được tiến hành qua thương lượng, thỏa thuận thực tế, nhất là đối với tiền lương. Các thỏa ước lao động tập thể được ký kết ở góc độ doanh nghiệp chủ yếu mang tính hình thức, ít hiệu quả. Chính sách tiền lương còn chưa phù hợp. Mức lương tối thiểu còn thấp, chưa do thị trường quyết định và chưa tương xứng với giá trị lao động, mới đáp ứng khoảng 60 - 70% nhu cầu cuộc sống và thấp hơn mức lương trả trên thị trường 20%, thấp hơn so với các nước trong khu vực là 40%. Một số chủ doanh nghiệp ngoài quốc doanh thường xuyên vi phạm pháp luật: không ký hợp đồng lao động, vi phạm về chế độ an toàn lao động, thực hiện bảo hiểm xã hội, y tế, nghỉ lễ, tết không đúng theo quy định... (3, tr.6). Chính thực trạng này đã dẫn tới hiện tượng đình công tập thể của người lao động đang có xu hướng bất thường. Theo thống kê chưa đầy đủ, từ năm 1998 đến nay cả nước xảy ra gần 3000 cuộc đình công tập thể. Trong đó số vụ đình công trong các doanh nghiệp FDI chiếm tỉ lệ 72,4%, tiếp theo là doanh nghiệp dân doanh 24,1%. Nguyên nhân chủ yếu của các cuộc đình công vẫn là sự tranh chấp về lợi ích giữa người lao động với người sử dụng lao động về tiền lương, tiền công và thực hiện các chế độ chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, làm thêm giờ (4, tr.5).

Sở dĩ có hiện tượng trên, theo chúng tôi, xuất phát từ sự phối hợp cơ chế 3 bên còn có một số vấn đề cần phải giải quyết, đó là:

Về phía Nhà nước: Mặc dù đã có cơ sở pháp lý nhằm thực hiện những nội dung của cơ chế 3 bên, song một thực tế là, hiện nay Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển đổi nền kinh tế nên một số quy định trong Luật Lao động hay trong các văn bản dưới luật còn chưa phù hợp: lương tối thiểu, giờ làm việc, các yêu cầu về thủ tục đình công... Mặt khác, quan hệ lao động xã hội còn bị kìm hãm bởi sự thiếu vắng nhiều những chuẩn mực xã hội làm cơ sở cho việc thoả thuận tập thể.

Về phía người lao động: Ở nước ta hiện nay thiếu hẳn những điều kiện cơ bản để phát triển quan hệ hợp đồng giữa người lao động làm thuê và người thuê lao động, chưa có những Công đoàn hùng hậu và tác động mạnh như một sức mạnh thực sự mà không thể không tính đến.

Công đoàn Việt Nam đã và đang tồn tại hơn 80 năm, nhưng hiện nay mới chỉ thu hút được khoảng 7 triệu đoàn viên tham gia, chủ yếu là những người lao động trong khu vực nhà nước. Hơn nữa, các cán bộ công đoàn chuyên trách ở các cấp vẫn là những người hưởng lương từ ngân sách nhà nước, về thực chất là cán bộ nhà nước. Vì lẽ đó, vai trò là người đại diện cho quyền lợi của người lao động, và là một trong ba bên tham gia trên thị trường lao động vẫn chưa thực sự nổi rõ (5, 7).

Bên cạnh đó, thực tế hiện nay cũng cho thấy hoạt động của tổ chức Công đoàn hoặc là còn yếu, hoặc là chiếm giữ những vị trí thoả hiệp rất khiêm tốn và tổ chức Công đoàn vẫn chưa được bao trùm hết các doanh nghiệp thuộc mọi loại hình sở hữu (1, tr.174).

Kết quả khảo sát thực tế cho thấy, không ít các Công đoàn cơ sở còn lúng

túng trong nội dung và phương pháp hoạt động, nặng về tổ chức các phong trào vui chơi giải trí, thể dục, thể thao, thăm hỏi... mà chưa thực sự có những hoạt động thiết thực tham gia vào quá trình quản lý doanh nghiệp, phát huy sức sáng tạo của công nhân lao động và bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua việc ký kết và giám sát thực hiện các hợp đồng và các thoả ước lao động tập thể. Thậm chí, trong nhiều trường hợp diễn ra những phản ứng dữ dội của người lao động ở các doanh nghiệp, đặc biệt những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nhưng Công đoàn vẫn không làm chủ được tình thế để xứng đáng với vị trí đại diện quyền lợi cho người lao động.

Về phía đại diện người sử dụng lao động: Ngày 27/4/2003, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam được mở rộng thêm chức năng đại diện cho Cộng đồng doanh nghiệp giải quyết không chỉ các vấn đề về kinh tế và kinh doanh, mà còn cả các vấn đề về lao động. Tuy nhiên, hoạt động của tổ chức này nhằm hỗ trợ phát triển các doanh nghiệp, song lại chưa được chuẩn bị chu đáo các chức năng đại diện cho quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động để tham gia vào thị trường lao động. Hơn nữa, những thay đổi khuôn khổ pháp lý trong lĩnh vực lao động xã hội tuy có lớn, nhưng ảnh hưởng của nó mới chỉ giới hạn chủ yếu trong khu vực kinh tế nhà nước. Trong khi hàng triệu người lao động và chủ sử dụng lao động trong các khu vực ngoài quốc doanh, phi chính thức, do nhiều nguyên nhân, vẫn đang đứng ngoài tầm ảnh hưởng của những đổi mới này trên nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực quan hệ lao động và xã hội.

Như vậy, qua tất cả những trình bày trên về hoạt động của cơ chế 3 bên của quan hệ lao động, yêu cầu đặt ra là cần có khung khổ pháp lý để cơ chế 3 bên thực hiện đúng chức năng của mình, làm lành mạnh hóa quan hệ lao động ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Đức Chính. Thị trường lao động: Cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam. H.: Chính trị quốc gia, 2005.
2. Lê Thị Hoài Thu. Cơ chế 3 bên và vai trò của công đoàn. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 4/2010.
3. *Thời báo Kinh tế Việt Nam*, số 92, ngày 17/4/2010.
4. Báo *Lao động – Xã hội*, số Kỷ niệm Giải phóng 30/4 và Quốc tế Lao động 1/5 năm 2010.
5. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân. Một số vấn đề phát triển thị trường lao động ở Việt Nam. H.: Khoa học và Kỹ thuật, 2003.
6. Bộ Luật Lao động nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1994 (sửa đổi năm 2002, 2006, 2007).
7. Nguyễn Văn Dũng. Dự báo về quy mô, số lượng đoàn viên công đoàn và những xu hướng phân hoá xét trên góc độ lứa tuổi, quan hệ sở hữu, quan hệ lao động. *http://congdoan.most.gov.vn/index*