

Thị trường lao động: vấn đề điều tiết của xã hội trong lĩnh vực quan hệ lao động

PHẠM ĐỨC CHÍNH

Ngày nay, cả về phương diện lý thuyết, cả về phương diện thực tế đều thừa nhận rằng, phát triển nền kinh tế thị trường hiện đại chỉ có thể đạt được kết quả trong điều kiện kết hợp khả năng tự điều tiết của nó với điều tiết của Nhà nước và xã hội. Dựa trên những công ước và hướng dẫn của Tổ chức lao động thế giới (International Labour Organization-ILO) vấn đề điều tiết của xã hội trên thị trường lao động đã được vận dụng rộng rãi ở các nước có nền kinh tế thị trường phát triển và kết quả đạt được cũng rất đáng khích lệ. Tuy nhiên ở Việt Nam, vấn đề này mới được tiếp cận vào những năm gần đây và kết quả đạt được cũng chỉ là rất khiêm tốn, thậm chí đối với nhiều cơ quan quản lý lao động và việc làm thì lĩnh vực này vẫn được cho là hoàn toàn mới mẻ. Vì vậy, tiếp theo bài viết "Thị trường lao động: vấn đề điều tiết và tự điều tiết ở Việt Nam"^{*}, bài viết này chúng tôi sẽ cố gắng đi sâu hơn nữa vào vấn đề điều tiết của xã hội trong lĩnh vực quan hệ lao động-xã hội trong giai đoạn hình thành thị trường lao động ở nền kinh tế đang chuyển đổi của Việt Nam.

I. KHÁI NIỆM VỀ ĐIỀU TIẾT CỦA XÃ HỘI TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Điều tiết xã hội-đó là sự tham gia cùng nhau của các bên khác nhau vào soạn thảo và thực hiện những thoả ước lao động xã hội (các chương trình, thoả thuận) trong một thời hạn nhất định. Điều kiện cơ sở để tạo lập nền kinh tế thị trường là quan hệ giữa nhà doanh nghiệp và người lao động để đạt được giữa họ với nhau bầu không khí hòa bình xã hội, còn những mâu thuẫn xuất hiện thì được giải quyết bằng những biện

pháp văn minh. Điều tiết xã hội không loại trừ khả năng đòi hỏi của người lao động về tăng lương, thay đổi chế độ làm việc và điều kiện lao động, giảm thuế v.v. Tuy nhiên các cuộc bãi công mang tính chất chính trị như đòi hỏi phải thay đổi chính quyền, chính phủ hoặc tổng thống của đất nước phải tự chức đã vượt ra ngoài phạm vi điều tiết xã hội về các quan hệ lao động. Điều tiết xã hội có thể là hai bên (giữa nhà doanh nghiệp và đại diện của người lao động, tức là tổ chức công đoàn) và ba bên (giữa đại diện chính quyền, nhà doanh nghiệp và công đoàn). Phát triển quan hệ thị trường, xây dựng một nền kinh tế nhiều thành phần, xuất hiện và mở rộng các tầng lớp nhà doanh nghiệp và chủ sở hữu đã tạo ra khả năng điều tiết ba bên trong xí nghiệp, giữa người sử dụng lao động, tập thể lao động và đội ngũ quản lý làm thuê.

Trong các nước có nền kinh tế thị trường phát triển, cơ chế điều tiết xã hội là phương pháp điều tiết các mối quan hệ này và sự thống nhất quyền lợi của người lao động làm thuê và người thuê lao động thông qua ký kết hợp đồng và thoả ước lao động tập thể. Đối tượng của hợp đồng là những vấn đề thu nhập từ lao động, việc làm, điều kiện lao động, bảo đảm và bảo trợ xã hội đối với người lao động của những nghề nghiệp, ngành nghề hoặc là lãnh thổ nhất định, được Nhà nước xác lập trên mức đảm bảo tối thiểu. Đàm phán được diễn ra dưới vai trò trung gian của nhà nước, mà có thể tham gia vào quá trình đàm phán trực tiếp (thông

Phạm Đức Chính, TSKH, Khoa Kinh tế, ĐHQG thành phố Hồ Chí Minh.

*. Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế số 316, tháng 9 năm 2004.

qua các đại diện của mình) và gián tiếp (thông qua các cơ quan trọng tài, các uỷ ban thoả thuận và các văn bản pháp luật)

Điều tiết các hợp đồng tập thể cho phép thoả thuận trên cơ sở thương thuyết các quyền lợi của người lao động, người thuê lao động và nhà nước, và cũng là bổ sung quan trọng của cơ chế thị trường điều tiết các quan hệ lao động xã hội.

Xác định và vận dụng hệ thống điều tiết xã hội là hoàn toàn của chung, thế nhưng không loại trừ sự tồn tại những quan niệm khác nhau tương đối về thực chất của nó. Sự đa dạng những sắc thái ý kiến có thể chia làm ba nhóm phổ biến nhất.

Thứ nhất, cơ chế điều tiết xã hội là một hệ thống quan hệ tương hỗ giữa người làm thuê và giới chủ đi tới thay thế cho cuộc đấu tranh giai cấp. Chiếu theo một mức độ nào đó, những nhận thức ngày nay ở các nước có nền kinh tế thị trường phát triển tồn tại khả năng tránh khỏi những mâu thuẫn giai cấp. Mâu thuẫn giai cấp được chuyển thành mâu thuẫn giữa các tổ chức, đại diện cho những quyền lợi khác nhau trong xã hội, có thể giải quyết bằng con đường đàm phán và thoả hiệp. Cơ chế điều tiết xã hội trong trường hợp này là một trong những giải pháp thoả hiệp quyền lợi của các bên trong xã hội.

Thứ hai, cơ chế điều tiết xã hội - đó là giải pháp thống nhất các quyền lợi đối nhau, phương pháp giải quyết những vấn đề kinh tế xã hội và điều chỉnh những mâu thuẫn giữa giai cấp lao động làm thuê và giai cấp sở hữu. Mặc dù có những thay đổi đã diễn ra trong lĩnh vực kinh tế và xã hội ở xã hội phương Tây, những khác biệt và mâu thuẫn quyền lợi của những người làm thuê và người thuê lao động vẫn còn tồn tại. Trong trường hợp này, hệ thống điều tiết xã hội - là giải pháp làm giảm đi những mâu thuẫn giai cấp, điều kiện ổn định chính trị và ngưng chiến xã hội trong xã hội.

Thứ ba, hệ thống điều tiết xã hội như giải pháp điều tiết các quan hệ lao động xã hội không tồn tại, bởi vì không có điều kiện

khách quan để cho sự tồn tại của nó. Quan điểm này được phân chia hoặc là đại diện của trường phái tự do, khẳng định rằng, cơ chế thị trường chính tự thân, không có sự can thiệp của nhà nước và chủ thể khác nào đấy, có khả năng điều tiết tất cả mọi quan hệ, kể cả những quan hệ lao động và xã hội; hoặc là các nhà lý thuyết, mà tuyên truyền theo chủ nghĩa phát xít; hoặc là chủ nghĩa cực quyền, bênh vực ý tưởng thống nhất xã hội kinh tế và chính trị-tinh thần, đồng nhất quyền lợi của các dân tộc được thực hiện thông qua một nhà nước mạnh.

Nếu như chưa tính đến quan điểm thứ ba và chỉ quan tâm đến hai quan điểm đầu, có thể nhấn mạnh rằng, những người ủng hộ quan điểm thứ nhất và thứ hai thừa nhận sự cần thiết phải tồn tại hệ thống điều tiết xã hội, nhưng họ xác định bản chất biểu hiện này rất khác nhau. Những ai xem xét hệ thống điều tiết xã hội như người đối lập đấu tranh giai cấp, xuất phát từ quan điểm rằng, chủ nghĩa tư bản ngày nay không phải là chủ nghĩa tư bản theo mô hình cổ điển. Đó là một xã hội mới, nơi không có nhà tư bản và những người làm thuê, mà có những bạn hàng bình đẳng có thể thoả thuận với nhau trong trường hợp xuất hiện những bất đồng. Hiểu biết như vậy, hệ thống điều tiết xã hội dễ dàng thống nhất với mô hình cải cách dân chủ xã hội xã hội TBCN ngày nay, mà không đề cập đến những cơ sở gốc rễ của xã hội này, những nguyên tắc cơ sở và các giá trị của nó.

Phong trào dân chủ xã hội ngày nay xem xét hệ thống điều tiết xã hội như một giải pháp đảm bảo tiến trình hoà bình của xã hội TBCN trong tình hình của nó, nơi mà mâu thuẫn giai cấp được chuyển thành mâu thuẫn giữa các tổ chức công đoàn và hiệp hội các nhà doanh nghiệp. Các nhà dân chủ xã hội cho rằng, điều kiện cơ bản để hình thành quan hệ bạn hàng là sự thống nhất các mục đích của người làm thuê và nhà tư bản. Nếu sự thống nhất mục đích diễn ra ở mức độ mục đích viễn cảnh, thì có khả năng thành

bạn hàng bền vững đầy đủ và lâu dài; nếu ở mức độ mục đích cá nhân - thì bạn hàng như vậy sẽ là tạm thời. Nhưng trong bất kỳ trường hợp nào, đối tác như vậy không thể tồn tại khi không thống nhất được mục đích. Những người làm thuê và các nhà doanh nghiệp là các bên của một sự thống nhất. Họ không thể tồn tại mà không có nhau. Và nếu giữa họ xuất hiện những mâu thuẫn, thì sẽ tìm được những giải pháp thực sự để giải quyết tức thời và có hiệu quả vì quyền lợi của cả hai bên.

Trong tư duy của các nhà tư tưởng cải cách xã hội, hệ thống điều tiết xã hội là giải pháp thống nhất quyền lợi của người làm thuê và nhà doanh nghiệp bằng con đường đàm phán và đạt được thoả thuận, khi mà quyền lợi lâu dài của hai bên trùng nhau, và khi mà mong muốn đối thoại thường xuyên có khả năng đảm bảo cho tiến triển hoà bình xã hội TBCN trong thực trạng như vậy, nơi diễn ra sự hợp tác của những người bạn bình đẳng thay thế cho cuộc đấu tranh giai cấp và những mâu thuẫn giai cấp.

Những người phân chia quan điểm thứ hai cho rằng, CNTB ngày nay theo bản chất thì không có gì khác so với CNTB của những thế kỷ trước đây. Sự tồn tại sở hữu tư nhân về những tư liệu sản xuất cơ bản vẫn còn duy trì, vì thế mâu thuẫn đối kháng quyền lợi của người làm thuê và nhà tư bản cũng vẫn tồn tại. Không thống nhất quyền lợi của người làm thuê và người thuê lao động được thể hiện từng phút, từng giờ, chứ chưa nói gì về những triển vọng xa xôi. Giai cấp tư bản, tiên đồ của những nhà sở hữu tư liệu sản xuất, quan tâm đến việc duy trì chế độ xã hội, mà cơ sở của nó là sở hữu tư bản tư nhân. Ngược lại, đối với người công nhân thực hiện được quyền lợi tận gốc trong khuôn khổ một xã hội như vậy không thể được. Trong trường hợp này, cơ chế điều tiết xã hội chỉ là một trong những hình thức thống nhất những quyền lợi không hoà giải được về mặt bản chất và những quyền lợi đối

nhau về mặt nội dung của người làm thuê và người thuê lao động.

Vậy xác định nào mở ra bản chất của hệ thống điều tiết xã hội chính xác hơn? Để trả lời câu hỏi này, chúng ta tiếp tục nghiên cứu điều kiện xuất hiện hệ thống điều tiết xã hội.

II. NHỮNG TIỀN ĐỀ KHÁCH QUAN VÀ ĐIỀU KIỆN XUẤT HIỆN CƠ CHẾ ĐIỀU TIẾT XÃ HỘI VỀ LAO ĐỘNG

Hệ thống điều tiết xã hội như một thực tế hình thành và hệ tư tưởng thống nhất được khẳng định chỉ vào nửa sau của thế kỷ XX (sau Đại chiến thế giới Thứ hai) chủ yếu ở các nước tư bản phát triển (Đức, Áo, Thụy Điển, Na Uy v.v). Sự phồn vinh của hệ thống này gắn với những năm 60-70 của thế kỷ XX. Tại sao lại vào đúng thời kỳ này? Giai cấp tư sản và lao động làm thuê đã tồn tại nhiều thế kỷ. Và chính trong suốt khoảng thời gian đó, sự tồn tại cùng nhau của chúng đã xuất hiện nhu cầu điều tiết những quan hệ lao động xã hội. Như chúng ta đã biết, quan hệ tư sản đầu tiên xuất hiện ở những thành phố thương mại lớn của nước Ý (Florensia, Genova) từ cuối thế kỷ XIV. Vào thế kỷ thứ XV-XVI, chúng được truyền bá rộng rãi ở nhiều nước Tây Âu như: Đức, Pháp, Anh, Tây Ban Nha, Bồ Đào Nha. Tuy nhiên vào thế kỷ XV-XVII quan hệ tư sản đã tồn tại cùng với những quan hệ phong kiến.

Vào thời kỳ này những giai cấp mới - giai cấp tư sản và lao động làm thuê vừa mới được sinh ra. Nhưng ngay từ giai đoạn đầu, tính chất quyền lợi mâu thuẫn đối lập của họ (mâu thuẫn đối kháng) được thể hiện đầy đủ và rõ ràng. Người công nhân tự do không có tư liệu sản xuất, không có đất đai, bị bắt buộc làm thuê cho người nắm giữ tư liệu sản xuất - nhà tư sản.

Sự quan tâm chủ yếu của anh ta là nhận thu nhập từ thành quả lao động của mình càng nhiều càng tốt, còn làm việc thì theo khả năng càng ít càng tốt.

Ngược lại, nhà tư bản thì quan tâm đến trả công lao động cho người công nhân làm sao có thể ít đi thì càng tốt, bởi vì đối với nhà tư bản, lương của công nhân bao gồm một phần chi phí chung, mà lương cao thì lợi nhuận sẽ giảm đi.¹

Kể từ khi xuất hiện giai cấp tư sản và đội ngũ người làm thuê - vấn đề tiền công lao động và thời gian ngày làm việc là đối tượng của mặc cả và đấu tranh. Mô tả sự xung đột của tư bản và lao động, C.Marx nhấn mạnh rằng, "Trong lịch sử sản xuất TBCN định mức ngày làm việc xuất hiện như cuộc đấu tranh vì giới hạn ngày làm việc, - đấu tranh giữa tập hợp vốn, có nghĩa là giai cấp tư sản, và tập hợp công nhân, có nghĩa là giai cấp công nhân", khi mà "Quyền lợi đối lập với quyền lợi". Và, tiếp tục: "Khi đụng chạm hai dạng quyền lợi khác nhau này thì sẽ được giải quyết bằng sức mạnh"².

Tuy nhiên, tư bản còn rất yếu để độc đoán đề ra những điều kiện của mình. Cho nên nhà nước phải giúp đỡ tư bản vừa mới sinh ra. Vào thời kỳ hình thành CNTB, chính nhà nước đã trợ giúp tư bản cưỡng bức kéo dài ngày làm việc bằng con đường xác lập cái gọi là "giá cả hợp lý" và chốt chặt trong chế độ pháp lý bắt buộc thời gian ngày làm việc xác định. Điều này C.Marx đã mô tả rất rõ trong tác phẩm "Tư bản" của mình.

Nghiên cứu lịch sử luật pháp công nghiệp Anh, C.Marx đã chứng minh trong thời kỳ hình thành CNTB Anh cổ điển, qui chế công nhân Anh đóng vai trò nào³, bắt đầu từ thế kỷ XIV và kéo dài đến giữa thế kỷ XVIII⁴. Ông nhấn mạnh rằng, bây giờ CNTB đang trong tình trạng phôi thai, trong quyền hạn của mình nó "Đảm bảo thu hút khối lượng đầy đủ lao động thặng dư...không chỉ bằng một sức mạnh các quan hệ kinh tế, mà còn bằng cả tác động của chính quyền nhà nước"⁵.

Điều tiết lương bắt buộc theo hướng bất lợi cho người công nhân và có lợi cho người thuê lao động được duy trì trong suốt một thời gian dài. Thời kỳ này ở Anh chiếm 464

năm. Khi hệ thống quan hệ TBCN được khẳng định hoàn toàn, nhà nước, thể hiện theo hình mẫu của C.Marx, chuyển thành "người gác đêm" tuân theo những qui định, để không ai và không cái gì phá vỡ được thông lệ bình thường⁶.

Nếu vào thời kỳ hình thành quan hệ TBCN, công nhân không thể trông mong được gì đến trợ giúp của nhà nước (nhà nước hoàn toàn đứng về phía tư bản vừa mới sinh ra), thì trong hệ thống kinh tế TBCN, họ lại càng không trông mong gì nhiều hơn vào nhà nước, mà lại tuyên bố rất rõ ràng về sự trung lập của mình. Để bảo vệ được mình người công nhân bắt buộc phải liên kết lại với nhau. Họ không chỉ phải đối đầu với nhà bản, mà còn làm áp lực lên nhà nước, ép buộc đưa ra những bộ luật có tính đến quyền lợi của nhà tư bản và người lao động làm thuê. Tóm lại, chính sự phát triển của CNTB đã khuyến khích người công nhân

1. Trong tập I "Tư Bản" C.Marx viết rằng: "Nhà tư bản không thương xót đến sức khoẻ và đời sống của người công nhân ở khắp mọi nơi, mà xã hội không bắt buộc anh ta đến quan hệ khác"//Xem: C.Marx. Tư bản. Phê phán kinh tế chính trị. Tập I, M., 1973, tr.279.

2. Sđd. tr.246

3. Tại Anh, Mỹ và các nước khác, các văn bản pháp lý có tính chất định mức chung gọi là quy chế (quyền quy chế). Quy chế về công nhân có hiệu lực ở hàng loạt các nước (Pháp, Hà Lan) vào thế kỷ XIV đến XIX. Quy chế xác định mức lương của người công nhân, thời gian làm việc. Quy chế đầu tiên ở Anh được thông qua vào năm 1349. Nguyên nhân của việc phải thông qua quy chế về công nhân là cuộc "đại dịch hạch" đã hoành hành ở Tây Âu vào những năm 1347-1350. Khi đó thảm họa đại dịch hạch đã cướp đi mạng sống của 25 triệu người, bằng gần 1/4 tổng dân số toàn Tây Âu lúc bấy giờ. Vì vậy chính phủ buộc phải điều tiết mức lương.

4. Tại Anh, quy chế công nhân chỉ được hủy bỏ vào năm 1813, khi CNTB đã vững chắc.

5. Xem: C.Marx. Tư bản. Phê phán kinh tế chính trị. Tập I, M., 1973, tr.280.

6. Sự khẳng định hoàn toàn quan hệ tư bản ở Tây Âu được bắt đầu sau cuộc Cách mạng ở Anh giữa thế kỷ XVIII.

liên kết với nhau. Nhưng cũng chính sự phát triển của CNTB đã làm mọi cách để cản trở quá trình này, bởi vì nhà tư bản sợ người công nhân, sợ sự đoàn kết của họ. Chính vì nguyên nhân này trong khoảng thời gian dài, ở nhiều nước đã tồn tại những bộ luật cấm hoạt động của công đoàn. Rút cục chỉ mãi đến cuối thế kỷ XIX, công đoàn mới hợp pháp hoá được hoạt động của mình. Năm 1868, Hội nghị Công đoàn toàn Anh được thành lập; vào năm 1898, Đảng công nhân Vương quốc Bỉ thành lập ra Ủy ban công đoàn Bỉ. Năm 1906, đánh dấu giai đoạn khởi đầu hoạt động công đoàn có tổ chức ở Nga. Vào năm 1929, tổ chức công đoàn Việt Nam được thành lập. Tại Mỹ, tổ chức công nhân chỉ được thừa nhận hợp pháp vào những năm 30 của thế kỷ XX (Bộ luật Wagner 1936, Bộ luật Norris-La Gardena 1932, hợp pháp hoá những hợp đồng lao động tập thể).

Vào cuối thế kỷ XIX đầu thế kỷ XX ở các nước công nghiệp dần dần hình thành Luật Lao động. Vào năm 1907, Bộ luật Dân sự của Đan Mạch được thông qua; năm 1911, Bộ luật Trách nhiệm của Thụy Sĩ được thông qua; vào năm 1915 xuất hiện Bộ luật Đặc biệt ở NaUy; những bộ luật tương tự được thông qua ở Đức năm 1918, ở Pháp năm 1919. Khi phong trào công nhân được củng cố bắt đầu xuất hiện cả hiệp hội các nhà doanh nghiệp. Nhưng về hệ thống điều tiết xã hội các mối quan hệ lao động thì chưa được nói đến. Bắt đầu từ đầu thế kỷ XX đã xuất hiện những đòi hỏi để khái niệm "Hệ thống điều tiết xã hội các quan hệ lao động-xã hội" đi vào lý thuyết và thực tế điều tiết những quan hệ này giữa người lao động làm thuê và người thuê lao động. Vào thời kỳ này, những thay đổi thực sự nào đã diễn ra trong phát triển kinh tế xã hội của các nước? Trước hết, sự phát triển của CNTB bước vào một giai đoạn mới: sự tập trung vốn mạnh lên và tăng qui mô sản xuất. Tư bản đã phát triển vượt ra khỏi ranh giới quốc gia, hợp tác hoá lao động thế giới và quốc tế hoá sản xuất đã mở rộng phát triển. Đồng thời, cuộc

cạnh tranh trên thị trường trong nước và ngoài nước ngày càng mạnh lên. Trong những điều kiện này, biểu tình của công nhân, đình trệ sản xuất tạm thời đã gây ra những mất mát nghiêm trọng cho nhà doanh nghiệp, đặc biệt vào khoảng 20-30 năm trước đây, bởi vì giảm khả năng cạnh tranh các sản phẩm của họ đã dẫn đến giảm lợi nhuận.

Lần đầu tiên sau nhiều năm phát triển tương đối ổn định, những biến động kinh tế nghiêm trọng đã bao trùm hầu hết các nước tư bản phát triển (Đại khủng hoảng thế giới 1929-1933 và Đại chiến thế giới Thứ hai). Vị trí tư bản ở các nước tư bản phát triển thực sự bị yếu đi. Trong bối cảnh của những biến động này hoạt động của phong trào công đoàn mạnh lên. Tháng 10 năm 1949, phong trào công đoàn ở Cộng hoà Liên bang Đức được phục hồi (thành lập Liên hiệp các công đoàn Đức). Vào năm 1945 diễn ra sự liên kết các Công đoàn Bỉ và thành lập Liên đoàn lao động toàn Bỉ. Phong trào công đoàn ở các nước Nam Âu (Ý, Hy Lạp, Bồ Đào Nha) cũng thu được sức mạnh. Vào những năm 1960 ở Tây Ban Nha trên cơ sở các uỷ ban công nhân (giống như Ban chấp hành công đoàn ở các xí nghiệp) công đoàn cũng trưởng thành và thành lập Liên đoàn các uỷ ban công nhân công đoàn. Dưới tác động của Công đoàn ở Anh, Công đảng toàn vương quốc Anh được thành lập, mà sau Đại chiến thế giới Thứ hai Công đảng đã 4 lần nắm chính quyền (1954-1961, 1964-1970, 1974-1979, 1995 đến nay).

Sau Đại chiến thế giới Thứ hai ở các nước tư bản phát triển, phong trào công nhân và công đoàn tuyên bố về mình như một sức mạnh thực sự không thể không tính đến.

Tóm lại, sau Đại chiến thế giới Thứ hai, sự cưỡng bức tư bản ở các nước tư bản phát triển thực sự bị phá vỡ, còn uy tín và ảnh hưởng của công đoàn mạnh lên. Trong thế giới tư bản hình thành một tương quan sức mạnh mới giữa những người làm thuê và người thuê lao động. Cùng với sự thay đổi

tương quan lực lượng thì cả vai trò của nhà nước cũng thay đổi.

3. Hệ thống điều tiết xã hội về các quan hệ lao động-xã hội trên thế giới ngày nay

Trong khoảng 20 năm gần đây, chính sách nhà nước của các nước công nghiệp phát triển đã diễn ra những thay đổi thực sự. Giảm trợ cấp xã hội và các chi phí cho phát triển giáo dục và y tế. Tất cả điều đó diễn ra dưới khẩu hiệu khủng hoảng lý thuyết "Nhà nước hưng thịnh chung", bởi vì những chi phí xã hội tăng lên sẽ làm giảm đi hiệu quả nền kinh tế nói chung. Trên cơ sở này, ở các nước công nghiệp phát triển, vị trí lý thuyết "Nhà nước hưng thịnh chung" được từ từ thay thế bằng lý thuyết "Nhà nước hiệu quả". Theo lý thuyết này, những chi phí cho bảo trợ hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp không thể được bảo trợ chỉ từ nguồn vốn ngân quỹ nhà nước. Chúng phải được phân bố đều giữa các chủ thể xã hội. Thực hiện tư tưởng này trong thực tế, có nghĩa là giảm trách nhiệm của nhà nước vì tình trạng và mức độ phát triển các lĩnh vực xã hội và bảo trợ xã hội.

Bản chất nhà nước tư sản không thay đổi, thậm chí nếu như nó nhận trách nhiệm về mình một phần chi phí xã hội và đảm bảo mức sống xác định của người lao động. Các nguồn chi phí ngân quỹ nhà nước để trang trải những chương trình xã hội được hình thành từ nguồn thu thuế, mà cả người lao động và người thuê lao động phải đóng góp. Nguồn thu thuế này có thể tăng hoặc là giảm. Đồng thời cũng có thể tăng hoặc giảm trợ cấp xã hội từ ngân quỹ nhà nước. Sự dao động khối lượng trợ cấp xã hội - đó là chỉ số, ở mức độ nào nhà nước sẵn sàng nhận và thực sự nhận về mình trách nhiệm vì tình hình và mức độ phát triển lĩnh vực xã hội và bảo trợ xã hội. Trước hết, tăng hoặc giảm trách nhiệm của nhà nước là thể hiện sự yếu hay mạnh của tư bản.

Khi tư bản yếu, sự phản kháng từ phía phong trào công nhân và công đoàn mạnh lên, trách nhiệm của nhà nước tăng. Trong tình huống này; một trong những giải pháp hỗ trợ tư bản là tăng trợ cấp xã hội, tạo điều kiện giảm bớt căng thẳng xã hội. Khi tình hình được cải thiện, nhà nước tuyên bố tăng thiếu hụt ngân quỹ và cần thiết phải giảm chi phí xã hội.

Sau Đại chiến thế giới Thứ hai, vị thế tư bản bị phá vỡ; chính sự yếu kém này bắt buộc nó phải tìm con đường hợp tác với công đoàn⁷. Những thập kỷ gần đây sức mạnh đặc biệt thể hiện những yếu tố mới, đã phá vỡ cân bằng lực lượng sẵn có và thực sự làm yếu đi vị thế của phong trào công nhân và công đoàn.

Thứ nhất, quá trình chuyển vốn tư bản ra nước ngoài đã bắt đầu từ đầu thế kỷ XX, đến ngày nay nó mạnh lên rất đáng kể. Tư bản lớn ngày nay cơ động hơn, bởi vì nó linh hoạt hơn trong lựa chọn những giải pháp áp lực đến phong trào công nhân và công đoàn. Lập luận cơ bản ngày nay của các nhà doanh nghiệp là, nếu không đạt được thoả thuận với công nhân thì tuyên bố có khả năng đóng cửa nhà máy và chuyển xí nghiệp sang nước khác với sức lao động rẻ hơn và dễ đàm phán hơn⁸. Trong điều kiện kém phát triển của sự đoàn kết quốc tế của người lao động, những khác biệt ở mức độ phát triển kinh tế của các nước khác nhau và mức sống của người lao động, phản bác lại những lý lẽ đó rất phức tạp. Cho nên dưới áp lực sợ bị mất việc, người lao động thường xuyên phải đồng ý với mức lương thấp hơn và điều kiện

7. Nước Đức sau Đại chiến thế giới Thứ hai có nguy cơ quốc hữu hoá các xí nghiệp, lúc đó chủ sở hữu của nó công khai hợp tác với những người quốc xã. Tại Mỹ, khủng hoảng dầu hoả vào năm 1974 là một yếu tố bắt buộc các nhà doanh nghiệp phải ngồi vào bàn đàm phán.

8. Trong chừng mực nhất định, giải pháp áp lực này lên người lao động được áp dụng rộng rãi trong ngành công nghiệp chế biến, ít hơn trong ngành khai thác, bởi vì các xí nghiệp thuộc ngành khai thác rất khó di chuyển từ chỗ này sang chỗ khác.

lao động kém đi, và đó là dẫn chứng về sự phá vỡ cân bằng lực lượng.

Thứ hai, mạnh lên quốc tế hoá sản xuất nhường vào tay người thuê lao động một lý lẽ xác đáng trong đàm phán với công nhân. Viện dẫn về mạnh lên cạnh tranh ở thị trường bên ngoài, người thuê lao động vẫn thường xuyên sẵn sàng dành cho người công nhân những địa vị hành chính. Với mục đích mạnh lên khả năng cạnh tranh của sản phẩm quốc nội, nhà doanh nghiệp đề nghị công nhân đồng ý giảm chi phí, trong đó có giảm lương. Họ khẳng định rằng, biện pháp này sẽ cho phép vượt qua cạnh tranh, tăng thêm lợi nhuận, và tất cả đều có lợi: người lao động, giới chủ và nhà nước.

Thứ ba, trong thế giới ngày nay đã có sẵn sự khủng hoảng của phong trào công đoàn, khoảng hai thập kỷ gần đây đã kéo theo hàng loạt những tình huống. Trong số đó là: giảm số lượng các xí nghiệp lớn và tăng số lượng các xí nghiệp nhỏ, nơi rất khó liên kết người lao động; tăng số lượng người lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ; tăng thất nghiệp, đồng thời cũng tăng việc làm từng phần và việc làm không đầy đủ; vận dụng hợp đồng lao động cá nhân vào chỗ thoả ước lao động tập thể. Những tình huống này thực sự phá vỡ cân bằng lực lượng và tạo điều kiện tăng lên vị trí của tư bản. Tóm lại, những khuynh hướng ngày nay trong lĩnh vực lao động xã hội chứng tỏ rằng, trong những trường hợp đó khi tư bản vào tình huống nào yếu đi (kinh tế hoặc là chính trị), thì nó tích cực đi đến giải pháp các quan hệ lao động xã hội. Hỗ trợ công đoàn trong những trường hợp đó tạo điều kiện cho nhà tư bản phân vinh và duy trì được thu nhập của mình. Nhưng chỉ khi nào nhà tư bản tìm được sức mạnh đã qua của mình, thì anh ta có khuynh hướng tách ra khỏi sự bảo trợ của công đoàn.

4. Vai trò của ILO trong phát triển cơ chế điều tiết xã hội trên thị trường lao động

Các công ước, hướng dẫn và cả những kinh nghiệm hoạt động trong thực tế của ILO đóng vai trò lớn trong việc hình thành và phát triển hệ thống điều tiết xã hội ở các nước có nền kinh tế thị trường phát triển, cũng như các nước đang phát triển trên thế giới. Bởi vì nó được xây dựng trên cơ sở ba bên, trên những nguyên tắc của cơ chế giải quyết các quan hệ lao động xã hội.

Sự cần thiết phải ra đời của ILO được xác định bởi ba nguyên nhân.

Thứ nhất - nguyên nhân chính trị. Cuộc cách mạng XHCN Tháng Mười nổ ra ở Nga và một loạt các nước Đông Âu là nguyên cơ hình thành tổ chức này. Với mục đích ngăn ngừa việc giải quyết những mâu thuẫn xuất hiện trong xã hội bằng con đường phá hoại, cưỡng bức, cách mạng: các nhà ILO quyết định thành lập tổ chức thế giới, được thừa nhận tác động bằng mọi cách cho tiến bộ xã hội, xác lập và duy trì hoà bình xã hội giữa các tầng lớp xã hội khác nhau, tạo điều kiện giải quyết những vấn đề xã hội xuất hiện bằng con đường tiến hoá, hoà bình.

Thứ hai - nguyên nhân xã hội. Điều kiện lao động và đời sống người lao động rất nặng nề và không thể chấp nhận được từ vị thế chung của toàn nhân loại. Người lao động bị lâm vào cảnh bị bóc lột, gây tổn thất đến sức khoẻ, đời sống gia đình và những quyền lợi cá nhân của họ. Bảo trợ xã hội cho người lao động hoàn toàn thiếu vắng.

Thứ ba - nguyên nhân kinh tế. Mong muốn của từng nước riêng đến việc hoàn thiện vị thế người lao động kéo theo tăng chi phí, tăng giá thành sản phẩm, làm khó khăn thêm cho cuộc đấu tranh cạnh tranh và đòi hỏi giải quyết những vấn đề xã hội ở phần đông các nước, ít nhất cũng là ở các nước phát triển.

Tóm lại, ILO được thành lập với mục đích xác lập và gìn giữ hoà bình xã hội, điều tiết các quan hệ lao động xã hội, bảo vệ quyền lợi của con người. Nó đã trở thành một trong những tổ chức đại diện thế giới có uy tín nhất, ILO được thành lập vào tháng 4 năm

1919, nó trở thành tổ chức chuyên môn đầu tiên của Liên hợp quốc. Tháng 4-1919, tại phiên họp toàn thể của hội nghị hoà bình, Điều lệ ILO và Hiến chương lao động đã được thông qua. Điều lệ năm 1919 đã ghi nhận mục đích và nhiệm vụ chính của ILO là cải thiện khẩn cấp điều kiện lao động, nâng cao mức sống của người lao động bằng các biện pháp quốc tế. Nếu như vào thời điểm thành lập, nó liên kết được 42 quốc gia, thì bây giờ đã là 174 nước. Nhân kỷ niệm 50 năm ngày thành lập (1969) tổ chức này được trao tặng giải thưởng Nobel vì hoà bình.

ILO là trung tâm hợp tác lao động xã hội, cơ chế điều tiết các quan hệ lao động xã hội, cơ chế ba bên của thế giới. Cấu trúc ba bên làm cho tổ chức này khác hẳn với các tổ chức thế giới khác. Mỗi một nước tham gia vào tổ chức này đều có đại diện của chính phủ, người lao động và người thuê lao động. Sau nhiều năm tồn tại, ILO đã tích lũy được những kinh nghiệm to lớn và làm được những công việc thực tế khổng lồ để phát triển cơ chế điều tiết các quan hệ lao động xã hội và điều tiết những vấn đề lao động xã hội xuất hiện.

Việt Nam đàm phán gia nhập ILO từ thời chính quyền Bảo Đại, và gia nhập chính thức vào năm 1950. Chính quyền Sài Gòn đã thừa kế tiếp tục tư cách thành viên ILO từ năm 1954 - và cũng kết thúc vào năm 1975 khi chính quyền này hoàn toàn sụp đổ. Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã làm đơn và chính thức gia nhập tổ chức này vào ngày 26-1-1980, nhưng ngừng sinh hoạt vào năm 1983. Tới tháng 5-1992, Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam đã thông báo với ILO về việc tiếp tục sinh hoạt trở lại. Từ đây mở ra một giai đoạn mới trong quan hệ giữa Việt Nam và ILO.

ILO ảnh hưởng rất lớn tới cơ chế điều tiết các quan hệ lao động xã hội, hình thành và điều tiết thị trường lao động và các quan hệ lao động xã hội trên toàn thế giới. Sự ảnh hưởng này đi theo nhiều hướng. Nó được xác

định trong các văn bản cơ bản của tổ chức này - Điều lệ và Tuyên bố Philadenphia, và còn được soạn thảo cụ thể trong các công ước và hướng dẫn, trong hỗ trợ pháp lý cho các nước thành viên. Ví dụ như, soạn thảo Bộ luật Lao động và đào tạo lại cán bộ, nghiên cứu khoa học những vấn đề lao động xã hội và công bố những kết quả đó, và đồng thời cả những công việc và các tài liệu khác. Tất cả cấu trúc tổ chức được xây dựng trên cơ sở ba bên tạo điều kiện cho phát triển cơ chế giải quyết các quan hệ lao động xã hội. ILO tác động đến các chính phủ, tổ chức người lao động và nhà doanh nghiệp trong việc xây dựng và củng cố các cơ quan và bộ máy cần thiết để phát triển cơ chế điều tiết các quan hệ lao động xã hội, xác lập những quan hệ lao động xã hội lành mạnh.

Trong thời kỳ tồn tại của hệ thống XHCN, ILO phải hoạt động nhiều về vấn đề tư tưởng, gắn liền với mâu thuẫn hai hệ thống. Còn bây giờ thì hướng vào giải quyết vấn đề lao động xã hội. Trong kỳ họp của Hội nghị lao động thế giới-nhân kỷ niệm lần thứ 75 năm ngày thành lập ILO (1994)-trong báo cáo của Tổng giám đốc "Những giá trị mà chúng ta đang bảo vệ, đang thay đổi hướng tới những gì chúng ta mong muốn" nói rằng, "Sự sụp đổ khối cộng sản chủ nghĩa Đông Âu ảnh hưởng sâu sắc đến tình hình của tổ chức chúng ta, cũng như quá trình phát triển của toàn thế giới"⁹. Bây giờ trong chừng mực quan trọng, đã được chỉ dẫn trong báo cáo - phải quan tâm khắc phục những căng thẳng đã tồn tại và sẽ tồn tại ở phía trước giữa người lao động và nhà doanh nghiệp. Bởi vì họ cần hoà giải những đòi hỏi trái ngược nhau, gắn với việc làm và lĩnh vực lao động, sản xuất và phân chia thu nhập. Do đó, nhiệm vụ đặt ra là phát triển không ngừng và khắp mọi nơi đối thoại xã hội, đàm phán tập thể, ý

9. Xem: Báo cáo của Tổng giám đốc phòng lao động thế giới (phần I). Những giá trị, mà chúng ta đang bảo vệ, đang thay đổi hướng tới những gì chúng ta mong muốn. M., 1994, tr.3.

thức nhân nhượng, áp dụng mọi nỗ lực để đảm bảo thừa nhận thực sự nguyên tắc ba bên trên toàn thế giới¹⁰.

Đồng thời nhấn mạnh vai trò của nhà nước, xuất hiện như người điều tiết, người trọng tài, người trung gian trong các cuộc đàm phán, đóng vai trò luôn luôn quyết định trong việc vận dụng có hiệu quả đối thoại xã hội và các đàm phán tập thể.

5. Sự hình thành và phát triển cơ chế điều tiết xã hội trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam

Trong nền kinh tế kế hoạch hoá bao cấp tất cả những vấn đề cơ bản về lao động xã hội đều được các cơ quan Đảng và Nhà nước giải quyết. Cùng với chuyển đổi sang hình thái kinh tế xã hội mới, phát triển thị trường lao động, tất cả những vấn đề lao động xã hội đều được giải quyết bằng con đường đàm phán và thoả thuận giữa những người thuê lao động và người lao động với sự tham gia của chính quyền lập pháp và hành pháp. Phát triển cơ chế điều tiết xã hội về các mối quan hệ lao động xã hội ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay mới bắt đầu được tiếp cận, đi cùng với việc nghiên cứu những kinh nghiệm của các nước phát triển đã được tích lũy nhiều năm qua, và đồng thời cả những thực tế giấu kín và đa dạng của ILO. Các nước khác nhau thì cơ chế điều tiết này cũng có những đặc thù riêng của mình, mặc dù những nguyên tắc chung thì thống nhất.

Kinh nghiệm của Nhật Bản trong lĩnh vực này được cho là rất thú vị. Giáo sư Volgin N.A. đã viết: "Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động xã hội của Nhật Bản khác về nội dung so với những nước khác bởi tính hoàn thiện và rõ ràng của nó"¹¹.

Tính rõ ràng và kết quả của hệ thống này được đảm bảo bởi những đặc biệt của nhà quản lý Nhật Bản, có tên gọi là hệ thống "Với bản sắc con người", đến ngày nay được thừa nhận là rất có hiệu quả. Những yếu tố cấu thành cơ bản của hệ thống này - đó là biết làm việc với mọi người, thừa nhận

không phải trong lời nói mà là ở việc làm là lực lượng sản xuất cơ bản của họ, liên kết lãnh đạo các cấp với người lao động của mình và thậm chí với những thành viên trong gia đình, trách nhiệm tập thể của người lao động cao vì thành tích công ty của mình.

Cơ chế điều tiết xã hội về các mối quan hệ lao động xã hội được thừa nhận, đảm bảo quyền lợi của tất cả những người tham gia trên thị trường lao động. Cơ chế này ở Việt Nam mới đang ở giai đoạn sơ khai hình thành, đang dần thể hiện cụ thể hoá, trước hết là trong sự thoả hiệp ba bên tổng thể, theo ngành, theo lãnh thổ và thoả ước tập thể ở xí nghiệp. Thoả ước lao động tập thể là một hình thức điều tiết các quan hệ lao động xã hội mới, xưa nay chưa từng có ở Việt Nam, bổ sung cho cơ chế quản lý và sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường. Thoả ước lao động tập thể là một tiến bộ về mặt xã hội, được pháp luật thừa nhận như một nguồn bổ sung cho những quy định của pháp luật. Trên thực tế, thoả ước lao động tập thể là một văn bản pháp luật "con", có giá trị đặc thù trong phạm vi một quốc gia, một ngành, một địa phương và một doanh nghiệp. Trong điều kiện thị trường lao động vừa mới hình thành và đang trong giai đoạn tìm tòi để phát triển, khi vị thế đàm phán của người lao động còn yếu, giới chủ vừa mới được phân chia và hình thành, việc ký kết thoả ước lao động tập thể là điều hết sức cần thiết, tạo điều kiện cho các bên tham gia thị trường lao động thực hiện đầy đủ những quyền hạn, trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mình đã được pháp luật qui định.

Trong nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội được sử dụng mang tính tượng trưng-ký hợp đồng lao động tập thể, người lao động

10. Sđd. tr.26,27.

11. Xem: Volgin N.A. Kinh nghiệm giải quyết những vấn đề kinh tế và lao động-xã hội của Nhật Bản. M., 1997. tr.70.

tham gia vào quản lý sản xuất, tư vấn và đàm phán về những vấn đề xã hội, thành lập kế hoạch phát triển điều tiết xã hội ở xí nghiệp. Tuy nhiên những quá trình này không được gọi là cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội. Phù hợp với hệ tư tưởng chính thống sự thống nhất về kinh tế, chính trị-xã hội, tinh thần của tất cả các thành viên trong xã hội là nền tảng của chế độ xã hội XHCN theo hình mẫu Xô Viết. Vì thế, theo nội dung đó thì không thể tồn tại những quyền lợi đối nghịch với nhau, không cần thiết phải có cơ chế thống nhất các quyền lợi như cơ chế giải quyết các quan hệ lao động xã hội.

Trong quá trình cải cách nền kinh tế Việt Nam, những nhận thức về cơ chế giải quyết các quan hệ lao động xã hội được thay đổi. Tư tưởng về cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội bắt đầu được tích cực tuyên truyền. Nền kinh tế thị trường ngày nay ở Việt Nam không thể hình thành và phát triển tốt nếu không có hệ thống giải quyết các quan hệ lao động xã hội. Hơn nữa, cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội được đưa ra làm vai trò đệm để làm giảm đi những hậu quả trong quá trình chuyển đổi sang quan hệ thị trường. Trong quá trình chuyển đổi này, Nhà nước đã dần dần tiến hành những công việc ban đầu, soạn thảo những văn bản pháp lý để đảm bảo khả năng hình thành hệ thống điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội.

Bộ luật Lao động của nước CHXHCN Việt Nam 1994 được sửa đổi năm 2002 đã ghi rõ, *thỏa ước lao động tập thể* là văn bản thỏa 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.

Thỏa 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 thỏa 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 thỏa ước lao động tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động¹². Tiếp theo, Bộ luật Lao động cũng qui định 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 phương¹³

Phù hợp với Bộ luật Lao động, Nghị định 196/CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam về "thỏa ước lao động tập thể", cùng các văn bản pháp lý khác cần phải thực hiện một hệ thống ngành dọc cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội, và được bao trùm hết các cấp của toàn xã hội và dự tính đến khả năng ký kết những thỏa ước tổng thể, theo ngành (liên ngành), khu vực, nghề nghiệp và vùng lãnh thổ, và đồng thời cả những hợp đồng tập thể. Thỏa ước tổng thể, xác lập những nguyên tắc chung về điều tiết các quan hệ lao động xã hội ở cấp nhà nước, cần phải được ký kết giữa Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (đại diện quyền lợi cho người lao động Hiệp hội các nhà doanh nghiệp Việt Nam (đại diện là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) và Chính phủ nước, Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Thỏa ước này bao gồm những hướng chung về chính sách kinh tế - xã hội trong lĩnh vực

12. Xem: Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (đã được sửa đổi và bổ sung năm 2002. Nxb Chính trị quốc gia. H., 2003. Điều 44 và 45 tr.160-161

13. Sđd, tr. 224-225

việc làm, tiền công lao động, thu nhập, mức sống của người dân, bảo đảm và bảo trợ xã hội, và đồng thời cả bảo hiểm xã hội.

Khác biệt với thoả ước tổng thể, thoả ước khu vực xác lập những nguyên tắc chung điều tiết các quan hệ lao động xã hội ở cấp các chủ thể riêng biệt; xác định những điều kiện lao động, bảo đảm và những ưu đãi xã hội gắn với những đặc thù lãnh thổ của khu vực, thành phố, địa phương và được ký kết giữa các tổ chức đại diện người lao động, liên hiệp các nhà doanh nghiệp và các cơ quan chính quyền địa phương.

Thoả ước lao động liên ngành xác lập những định mức tiền lương và những điều kiện lao động khác, và cả những bảo đảm và ưu đãi xã hội cho người lao động ở từng ngành xác định. Nó được ký kết giữa các cơ quan đại diện của người lao động, nhà doanh nghiệp và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam ở cấp nhà nước. Còn ở cấp chủ thể nhà nước các cơ quan tương ứng về lao động sẽ đại diện cho quyền lợi của Nhà nước.

Thoả ước chuyên ngành sẽ xác định định mức tiền công lao động, bảo đảm và ưu đãi xã hội cho người lao động của ngành nghề cụ thể. Nó cũng được ký kết giữa công đoàn, nhà doanh nghiệp và đại diện cơ quan quản lý lao động.

Và, cuối cùng là hợp đồng tập thể - đó là văn bản pháp lý điều tiết quan hệ giữa những người lao động và người thuê lao động ở xí nghiệp và các công sở. Những người lao động với đại diện của mình và người thuê lao động mà đại diện là lãnh đạo xí nghiệp hoặc là người có toàn quyền phù hợp với điều lệ của tổ chức, đó là những bên tham gia hợp đồng lao động tập thể. Hợp đồng tập thể bổ sung và phát triển những định mức, bao gồm nội dung trong các thoả ước tổng thể, thoả ước ngành và vùng lãnh thổ, và được cụ thể hoá chi tiết. Chúng có thể được thông qua ở trên trong các thoả ước khác, nhưng không thể ít đi. Hợp đồng và các thoả ước lao động tập thể không được

làm giảm đi vị thế của người lao động so với pháp luật hiện hành.

Hiện nay, ở Việt Nam vẫn chưa có những số liệu chính thức về các "Thoả ước lao động tập thể" đã được ký kết. Theo thống kê của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, những thoả ước này ở cấp quốc gia, cấp ngành và cấp khu vực hoàn toàn chưa có, mà mới chỉ dừng lại việc ký kết, giao kèo ở trong các doanh nghiệp. Tính chung trên cả nước có khoảng 80% thoả ước lao động tập thể được ký kết giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước gần 30% trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, và 15% trong các doanh nghiệp tư nhân¹⁴.

Tất cả những điều trên đây thể hiện bức tranh đầy ấn tượng và chứng minh rằng, cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội ở Việt Nam đang tồn tại và đã có những điều kiện cần thiết để cho nó tồn tại là:

- Đang diễn ra quá trình chuyển đổi sang quan hệ thị trường;
- Tồn tại cơ sở pháp lý cần thiết tối thiểu để phát triển cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội;
- Công đoàn như là một tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động;
- Giai cấp kinh doanh đã được phân chia;
- Nhà nước đã sẵn sàng với tư cách là người trung gian trong quan hệ giữa người lao động và thuê lao động.

Nhưng đó chỉ là hình thức của cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội. Về mặt nội dung, những quá trình đang diễn ra ở Việt Nam chưa thể hiện được bản chất thực sự của chúng.

Trong suốt thời gian dài ở Việt Nam, người lao động được tuyên truyền rằng, chính họ là những người chủ thực sự của xí nghiệp, nơi mà họ đang lao động. Quyền lợi

14. Xem: Báo cáo chính trị Đại hội IX Công đoàn Việt Nam. Hà Nội, ngày 11/10/2003.)

của ban giám đốc, lãnh đạo xí nghiệp và tập thể lao động không đối lập với nhau. Hệ thống kinh tế đó đã đặt lãnh đạo xí nghiệp vào tình thế phải thường xuyên quan tâm đến người lao động.

Khi sự phát triển nhanh chóng khu vực kinh tế tư nhân và quá trình cổ phần hoá các xí nghiệp nhà nước diễn ra, thì một bộ phận người lao động khi quan hệ với lãnh đạo xí nghiệp và giới chủ vẫn chưa thích ứng kịp. Đến bây giờ một phần người lao động vẫn cho rằng, lãnh đạo xí nghiệp phải quan tâm để quyền lợi người lao động không bị thiệt hại. Khi vấn đề lương không thoả đáng, chỗ làm việc bị cắt giảm, họ cho rằng, đó không phải lỗi của lãnh đạo xí nghiệp, mà là Nhà nước đã không thực hiện đúng chính sách tài chính và thuế khoá để hỗ trợ các xí nghiệp và bảo trợ người lao động.

Trong các nước công nghiệp phát triển, nơi sở hữu tư nhân xác định cơ sở sản xuất, hợp đồng tập thể là tài liệu, cho phép người lao động đạt được những cải thiện thực sự tình hình kinh tế xã hội của mình. Hợp đồng tập thể ấn định kết quả đàm phán của các bên trong lĩnh vực lương, điều kiện lao động và việc làm. Và, những gì thực sự người lao động đạt được thông qua hợp đồng tập thể, phần nhiều phụ thuộc vào sức mạnh và hiểu biết của họ áp chế đến người thuê lao động.

Một thực tế ở Việt Nam là hợp đồng lao động được ký kết ở các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mới chỉ đạt 90%, còn ở các doanh nghiệp tư nhân chỉ đạt 60%, nhưng chủ yếu là những hợp đồng ngắn hạn và xác định thời hạn từ 1 tháng đến 3 năm (chiếm 80%). Trong nhiều doanh nghiệp tư nhân, mặc dù có việc làm thường xuyên, nhưng giới chủ chỉ ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng để tránh đóng bảo hiểm xã hội, gây thiệt thòi lớn cho người lao động. Những hợp đồng tập thể ở Việt Nam thường được xem như một loại giấy tờ hình thức thuần tuý, rất ít khi được đưa đến tay người lao động. Và, thậm chí nếu người lao động ký kết được những

hợp đồng tập thể tốt (theo quan điểm của họ) thì cũng không có sự đảm bảo nào để tất cả các điểm thoả thuận trong hợp đồng được thực hiện. Vai trò của cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội đáng tiếc là chưa được thể hiện đầy đủ, tiềm năng của nó không được sử dụng hết.

Có nhiều nguyên nhân về thực trạng này. Trong chừng mực quan trọng, điều đó được xác định bởi sự chưa hoàn thiện của cơ sở pháp lý, trước hết là không xác định qui chế

các chủ thể quan hệ lao động. Theo luật pháp qui định thì nhà doanh nghiệp hoặc là đại diện của họ không bắt buộc tiến hành đàm phán đến cuối cùng, ký kết và thực hiện chúng, còn những thoả thuận miệng thường không đầy đủ. Phát triển cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội còn bị kìm hãm bởi sự thiếu vắng nhiều những chuẩn mực xã hội, mà cần làm cơ sở cho quan hệ thoả thuận tập thể.

Chúng tôi muốn nhấn mạnh rằng, mục đích của cơ chế điều tiết các quan hệ lao động

xã hội là đạt được hoà bình xã hội và nhất trí chung về những vấn đề đang tranh cãi, quyền lợi của các bên khác nhau và mâu thuẫn. Nhà kinh tế học nổi tiếng người Tiệp Khắc (trước đây) Otto Sick đã từng viết: "Không nên hoà giải quyền lợi của những người, khi mà một trong số họ nắm giữ toàn bộ tài sản vật chất, toàn bộ tư liệu sản xuất và những đồ vật tiêu dùng, có nghĩa là họ thoả mãn những đòi hỏi của mình vì kết quả lao động của những người khác"¹⁵.

Những hoà giải quyền lợi trên cơ sở điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội rất phức tạp, mà vẫn cứ phải tiến hành.

Ngày nay ở Việt Nam 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 như một sức mạnh

15. Xem: *Otto Sick*. Kinh tế, quyền lợi, chính sách. M., 1994. tr.377 .

thực sự mà không thể không tính đến. Dĩ nhiên, Công đoàn Việt Nam đã và đang tồn tại hơn 70 năm, nhưng hiện nay mới chỉ thu hút được hơn 4 triệu đoàn viên tham gia hoạt động (chiếm khoảng 10% lực lượng lao động toàn xã hội), mà chủ yếu là những người lao động trong khu vực nhà nước. Trong khi đó, ngày nay có khoảng 10,8 triệu cán bộ, công nhân viên chức, bao gồm 8,2 triệu người làm việc ở các cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế và 2,6 triệu người làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các tổ chức xã hội, nghề nghiệp. Hơn nữa, các cán bộ công đoàn chuyên trách ở các cấp vẫn là những người ăn lương trong 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 rõ¹⁶.

Trong khi đó, gần 80% số lao động hiện có của Việt Nam là nông dân và không phải là thành viên của Tổ chức này, vì vậy họ không có tổ chức đại diện trên thị trường lao động.

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 xí nghiệp thuộc mọi loại hình sở hữu¹⁷.

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 DN, đặc biệt những DN 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. Bên cạnh

đó, từ 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-xã hội. 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 qui, 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.

Mối quan hệ giữa người quản lý - người lao động hoặc giữa chủ - thợ và hoạt động của Công đoàn trong các doanh nghiệp còn rất nhiều bất cập. Việc chuyển sang nền kinh tế nhiều thành phần đã làm thay đổi một cách căn bản mối quan hệ giữa người

16. Xem: *Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hán*. Một số vấn đề phát triển thị trường lao động ở Việt Nam. Nxb Khoa học và kỹ thuật, H, 2003, tr.147.

17. Xem: *Lương Xuân Quỳnh*, Xây dựng quan hệ sản xuất định hướng xã hội chủ nghĩa và thực hiện tiến bộ công bằng xã hội ở Việt Nam. NXB Chính trị quốc gia, H, 2002, tr.174. Mặc dù thời gian qua, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đã có nhiều biện pháp nhằm xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp, công ty tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy vậy, cho đến nay trong khu vực doanh nghiệp nhà nước 100% đơn vị có tổ chức công đoàn cơ sở, nhưng ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh mới chỉ có khoảng 20-30% tổng số lao động tham gia Công đoàn, 30% số doanh nghiệp đủ điều kiện thành lập công đoàn cơ sở, nơi cao nhất ở TP Hồ Chí Minh cũng mới chỉ đạt 70%.

quản lý và người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, hoặc giữa chủ và thợ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Mỗi quan hệ này tốt hay xấu phụ thuộc rất nhiều vào trình độ tổ chức và quản lý lao động trong các loại hình doanh nghiệp. Kết quả điều tra một số doanh nghiệp ở Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Thái Nguyên, Đồng Nai, Đà Nẵng cho thấy: đa số các doanh nghiệp đã chú ý tổ chức và cải tiến quản lý lao động, nhất là các doanh nghiệp đã được trang bị kỹ thuật và công nghệ mới. Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý được nâng lên một bước, gây được niềm tin với công nhân. Tuy vậy, vẫn còn một số nơi tổ chức yếu kém, quản lý không hợp lý, dẫn đến sản xuất giảm sút, thu nhập của người lao động không đảm bảo, mâu thuẫn giữa người quản lý và người lao động, hoặc giữa chủ và thợ trở nên gay gắt, nhiều cuộc đình công đã nổ ra. Theo điều tra của Viện Công nhân và Công đoàn, khi được hỏi về quan hệ giữa ban lãnh đạo doanh nghiệp với công nhân: trong doanh nghiệp nhà nước có 47,81% trả lời tốt, trong đơn vị kinh tế tập thể có 33,33%, còn doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài thì chỉ có 19,41%; có tới 0,35% công nhân trong doanh nghiệp nhà nước và 2,19% công nhân trong doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài trả lời công nhân bị xúc phạm nhân cách¹⁸.

Thêm vào đó, người lao động ở Việt Nam đang trong tình trạng bị phụ thuộc quá nhiều vào người sử dụng lao động, hoặc là chủ các doanh nghiệp tư nhân hoặc là nhà nước. Nhưng, các qui định trong Bộ luật Lao động quá thiên về bảo vệ quyền lợi của người lao động, trong khi các quyền lợi chính đáng của người sử dụng lao động chưa được coi trọng đúng mức. Một khi đã thừa nhận những công ước và hướng dẫn của ILO - giới chủ sử dụng lao động là một trong ba bên tham gia vào thị trường, thì sự mất cân đối này có thể gây ra những bất bình đẳng không đáng có, làm giảm sút tác dụng khuyến khích nhà doanh nghiệp mở rộng

đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh, tạo thêm việc làm cho người lao động, và làm biến dạng cơ chế xã hội điều tiết thị trường lao động trên cơ sở ba bên¹⁹. Không giải quyết được hàng loạt những vấn đề lao động xã hội đã dẫn đến căng thẳng mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, tăng các cuộc bãi công, biểu tình. Theo báo cáo của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam thì số vụ đình công, bãi công của người lao động trong những năm gần đây ngày càng tăng lên và có nhiều diễn biến phức tạp.

Hàng năm, bình quân có khoảng 70 vụ đình công, xảy ra trong tất cả các loại hình doanh nghiệp - nhà nước, tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, tập trung chủ yếu ở các tỉnh, thành phố lớn, các khu công nghiệp, khu chế xuất. Tính chung trong cả nước, đến cuối năm 2002 đã có 529 vụ đình công tập thể của người lao động. Số vụ đình công tại các doanh nghiệp nhà nước chiếm 13,42%, tại các doanh nghiệp và công ty tư nhân chiếm 30,81%, tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 55,77%.

Các vụ đình công xảy ra chủ yếu ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Đài Loan (122 vụ, chiếm 41,36% so với tổng số trong khu vực đầu tư nước ngoài), Hàn Quốc (95 vụ, chiếm 32,2%), Hồng Kông (12 vụ, chiếm 4,07%). Địa phương có nhiều vụ đình công tập thể của người lao động nhất là thành phố Hồ Chí Minh 287 vụ, chiếm 54,25% tổng số; tiếp theo đó là Bình Dương 110 vụ, chiếm 20,79%; Đồng Nai 59 vụ chiếm 11,15%²⁰.

Hầu hết các cuộc đình công được tiến hành không theo đúng quy định của pháp luật, không do Công đoàn cơ sở tổ chức, không thông báo trước cho cơ quan quản lý lao động và người sử dụng lao động, không

18. Xem: Dương Xuân Ngọc. Giai cấp công nhân Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước. Nxb Chính trị quốc gia. Hà Nội, 2004. tr.143.)

19. Sđd, tr. 148

20. Sđd, tr. 145

thông qua các bước hoà giải ở cơ sở. Nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công là do lợi ích kinh tế của người lao động bị vi phạm (như việc trả lương, thưởng, tăng ca, tăng giờ làm việc không đúng qui định, không thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...). Có đến 70% số vụ đình công xảy ra ở những đơn vị chưa có Công đoàn cơ sở hoặc có nhưng công đoàn ở đó không sâu sát, không nắm được tình hình thực tế hoạt động của đơn vị mình.

Nhưng nguyên nhân sâu xa của vấn đề là ở chỗ, đại bộ phận người lao động hiện nay của Việt Nam còn chưa nắm vững kiến thức pháp luật về lao động, chưa được đào tạo về kỹ luật lao động công nghiệp. Điều đó được thể hiện qua các tiêu chí mà Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã điều tra, thể hiện ở bảng 1. Phần lớn trong số họ là lao động xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn, còn mang nặng tác phong của một nền nông nghiệp tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc và hành vi. Người lao động chưa

được trang bị các kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, không có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến và chia sẻ kinh nghiệm làm việc. Điều này có thể thấy rõ qua hiện tượng các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (trong các khu công nghiệp, khu chế xuất), phải mất hàng tháng chỉ để đào tạo tác phong cho công nhân mới được tuyển đến làm việc cho xí nghiệp. Vì vậy, nhiều vụ việc đình công hoặc mâu thuẫn chủ - thợ tại các xí nghiệp liên doanh, xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có nguồn gốc ban đầu từ vi phạm những kỷ luật lao động công nghiệp, từ ý thức kỷ luật lao động kém của chính bản thân người lao động. Bên cạnh đó còn có nguyên nhân là do người sử dụng lao động không thực hiện đúng các qui định của pháp luật về lao động, chưa tôn trọng các quyền, lợi ích của người lao động, không ít trường hợp giới chủ tư nhân, chuyên gia người nước ngoài đã xúc phạm đến nhân phẩm người lao động.

BẢNG 1: Phạm vi bao phủ của Bộ luật lao động và mức độ tuân thủ (%)

Tiêu chí điều tra	Doanh nghiệp cực nhỏ	Doanh nghiệp nhỏ	Doanh nghiệp lớn
- Người lao động biết rõ nội dung của Bộ luật Lao động	2,10	11,20	39,60
- Người lao động không biết gì về Bộ luật lao động	17,78	5,10	0,00
- Số doanh nghiệp phổ biến pháp luật lao động cho người lao động	30,77	69,39	-
- Doanh nghiệp thoả thuận lao động bằng miệng (dưới 3 tháng)	84,00	55,00	-
- Doanh nghiệp có đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động	11,19	24,49	66,67
- Số doanh nghiệp có quỹ dự phòng mất việc làm	0,06	21,42	36,70
- Số doanh nghiệp có ký kết thoả ước lao động tập thể	17,35	-	42,00
- Số doanh nghiệp có Nội qui lao động	37,76	81,63	-
- Số doanh nghiệp có đăng ký Nội qui lao động tại cơ quan quản lý	6,39	27,55	-
- Số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở	3,50	34,69	96,97

Nguồn: Phạm Thị Thu Hằng. Tạo việc làm tốt bằng các chính sách phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ. Nxb Chính trị quốc gia, H., năm 2002, tr.78.

Những bất cập của phong trào công đoàn ở Việt Nam đã làm biến dạng của cơ chế điều tiết xã hội các quan hệ lao động xã hội - sự yếu kém của Công đoàn, thiếu liên minh chặt chẽ của các nhà doanh nghiệp (không mong muốn ngồi vào bàn đàm phán khi những quyền lợi bất đồng), đã buộc Nhà nước phải xuất hiện như một điểm mấu chốt bắt buộc các bên phải nghe nhau - có nghĩa là quá trình hình thành cơ chế điều tiết các quan hệ lao động xã hội bị ép buộc theo bộ máy hành chính từ trên xuống.

Để cho cơ chế điều tiết các quan hệ lao động xã hội giữa người lao động làm thuê và người thuê lao động được thực sự phát triển ở Việt Nam, chỉ mong muốn của Công đoàn thôi chưa đủ, mà cần có những cơ sở pháp lý thích ứng và sự quan tâm của Nhà nước. Cơ chế điều tiết xã hội là một bộ máy đặc biệt. Điều tiết những quan hệ lao động xã hội cần phải có sự hiện diện của các đối tác bình đẳng theo sức mạnh của mình - Công đoàn và các nhà doanh nghiệp, đặt ra một cơ chế thống nhất quyền lợi và giải quyết những mâu thuẫn không thể tránh khỏi xuất hiện trong quá trình điều tiết đó./