

CƠ CHẾ BA BÊN CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (ILO): CƠ SỞ LÝ LUẬN

*Phạm Công Trứ**

"Cơ chế ba bên" là cơ chế dân chủ trong quan hệ công nghiệp, trong đó bao gồm một tổ hợp những vấn đề thuộc về vị trí và sự tương tác giữa các bên của mối quan hệ này trong nền kinh tế thị trường, với tư cách là những đối tác của nhau. Về mặt lý luận, đây là những vấn đề khó tách rời giữa kinh tế và chính trị, giữa xã hội và văn hoá. Để hiểu rõ cơ sở lý luận của cơ chế ba bên cần thiết phải xem xét các vấn đề như kinh tế thị trường và quan hệ công nghiệp/quan hệ lao động, quyền lực và chia sẻ quyền lực, lợi ích và dung hoà lợi ích, cũng như các vấn đề kinh tế và xã hội có liên quan khác... Tiếp theo bài "*Cơ chế ba bên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): Khái niệm và cơ sở pháp lý*"¹, bài này (bao gồm hai phần) với mong muốn nhằm góp phần làm sáng rõ cơ sở lý luận của cơ chế ba bên.

Cũng cần phải nói thêm rằng, "cơ sở lý luận của cơ chế ba bên" là một vấn đề khá mới mẻ và phức tạp, đặc biệt là với hoàn cảnh cụ thể nước ta, nơi cơ chế ba bên chưa được định hình đầy đủ về mặt thực tiễn và cũng chưa được nghiên cứu nhiều về mặt lý thuyết. Do vậy, bài viết chỉ mang tính chất giới thiệu những nét cơ bản nhất của vấn đề theo sự hiểu biết còn rất hạn chế của tác giả, trên cơ sở có tham khảo tài liệu của một số các chuyên gia quốc tế trong lĩnh vực này².

* PGS.TS Luật học, Bộ Tư pháp

¹ Đã đăng tại Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 6 (218)/2006.

² Bài viết có tham khảo một số tài liệu sử dụng trong các cuộc hội thảo, như: *Cơ chế ba bên và sự phát triển kinh tế - xã hội trong nền kinh tế thị trường* của S.R de Siva - Chuyên gia cao cấp ILO Băng Kok; *Quan hệ lao động - Các nguyên tắc cơ bản và hoạt động của hệ thống quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường* của Michel Heng - Chuyên gia quốc tế của ILO; *Quan hệ lao động là gì?* của Robert Heron và

I. QUAN HỆ LAO ĐỘNG - NỘI DUNG CỦA CƠ CHẾ BA BÊN

Kinh tế thị trường là tiền đề kinh tế của cơ chế ba bên. Không có kinh tế thị trường thì không có cơ chế ba bên, hoặc nếu có thì cũng là không đầy đủ. Tuy nhiên, cơ chế ba bên lại gắn liền trực tiếp với vấn đề quan hệ lao động và chính quan hệ lao động, nói đầy đủ hơn là hệ thống quan hệ lao động, đã hợp thành nội dung chủ yếu của cơ chế ba bên. Bởi vì theo quan điểm của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), thì "*Cơ chế ba bên có nghĩa là bất cứ hệ thống các mối quan hệ lao động nào, trong đó Nhà nước, người sử dụng lao động, người lao động là các nhóm độc lập, mỗi nhóm thực hiện những chức năng riêng. Điều đó chỉ đơn thuần là sự chuyển đổi thành các mối quan hệ xã hội của các nguyên tắc dân chủ chính trị: tự do, đa số, sự tham gia của mỗi cá nhân vào những quyết định có liên quan tới họ. Nguyên tắc là những vấn đề chung nhưng cũng không có một đối tác đơn lẻ: Mỗi hệ thống quan hệ lao động được dựa trên sự kết hợp của các điều kiện lịch sử, chính trị, xã hội và văn hoá và mỗi hệ thống phát triển theo những nguyên tắc của cuộc chơi dưới ánh sáng của những thông số đó*"³.

Như vậy, để nắm vững cơ sở lý luận của cơ chế ba bên thì điều cần thiết trước hết là phải phân tích làm sáng rõ vấn đề quan hệ lao động.

1. Quan hệ lao động

Trong các văn kiện của ILO người ta hay dùng thuật ngữ "quan hệ công nghiệp"

David Macclonald - Đội chuyên gia tổng hợp Đông Á của ILO...

³ *Dân chủ hoá và tổ chức của ILO*, Báo cáo của Tổng giám đốc Tổ chức Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 79, 1992, Tr. 45.

(industrial relation) với nghĩa rộng của thuật ngữ này. Ở Việt Nam, thuật ngữ "quan hệ công nghiệp" thường được thay bằng thuật ngữ "quan hệ lao động" (labour relation) và thường được hiểu theo nghĩa hẹp hơn. Điều này chẳng những do thói quen mà còn phản ánh một vấn đề có tính khách quan, là quan hệ công nghiệp ở Việt Nam mới chỉ định hình ở trình độ thấp. Văn kiện Đại hội Đảng IX (2001) cũng đã xác định chiến lược phát triển kinh tế xã hội 10 năm đầu của thế kỷ XXI - Chiến lược đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá theo định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền tảng "để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp". Như vậy, quan hệ công nghiệp ở Việt Nam có nhiều điểm chung nhưng cũng có một điểm khác với quan hệ công nghiệp ở các nước phát triển. Song, ở đây sẽ trình bày quan hệ công nghiệp theo quan niệm chung, và cũng tùy theo từng văn cảnh mà các cụm từ "quan hệ công nghiệp", hoặc "quan hệ lao động" được sử dụng thích hợp.

Theo cuốn "Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan", thì "Mối quan hệ công nghiệp là những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc và nảy sinh từ tình huống công việc, cũng như những mối quan hệ giữa các đại diện của họ với Nhà nước. Những mối quan hệ như thế xoay quanh các khía cạnh luật pháp, kinh tế, xã hội học và tâm lý học và bao gồm cả những vấn đề như: tuyển mộ, thuê mướn, sắp xếp công việc, đào tạo, kỷ luật, thăng chức, buộc thôi việc, kết thúc hợp đồng, làm ngoài giờ, tiền thưởng, phân chia lợi nhuận, giáo dục, y tế, vệ sinh, giải trí, chỗ ở, giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, và các phúc lợi cho người thất nghiệp, ốm đau, tai nạn, tuổi cao và tàn tật"⁴.

Michael Heng, một chuyên gia quốc tế của ILO, cho rằng "nghiên cứu quan hệ lao

động trong một nền kinh tế thị trường là xem xét việc quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được quyết định bằng thoả ước lao động tập thể và đàm phán tự do giữa công đoàn và các tổ chức giới chủ cũng như vai trò của Chính phủ trong việc đảm bảo sự phối hợp hài hoà giữa các lợi ích khác nhau trong một hệ thống quan hệ lao động".

2. Hệ thống quan hệ lao động

a. *Hệ thống quan hệ lao động là gì?* Theo Robert Heron và David Macdonald thì: "Một sự phân tích về quan hệ lao động trong đó xem xét những người tham gia và vai trò của họ, ý thức hệ của họ, môi trường mà trong đó các hành vi quan hệ diễn ra, quá trình quan hệ và kết quả của những quá trình đó được gọi là cách tiếp cận hệ thống đối với quan hệ lao động". Trong tập bài giảng "Quan hệ lao động là gì?", các tác giả còn đưa ra một bảng với tiêu đề "khung của một hệ thống quan hệ lao động", trong đó xác định những yếu tố cấu thành một hệ thống quan hệ lao động.

Michael Heng đã đưa ra mô hình cấu trúc Dunlop của một hệ thống quan hệ lao động, trong một tập bài giảng với tiêu đề "Các nguyên tắc cơ bản và hoạt động của hệ thống quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường", ông viết: "Thế nào là một hệ thống quan hệ lao động? John Dunlop quan niệm một hệ thống quan hệ lao động là một phần của hệ thống rộng mở hơn về kinh tế, xã hội và chính trị. Một hệ thống quan hệ lao động tại bất kỳ thời điểm nào được xem là một tập hợp nhiều đối tác hoạt động trong những hoàn cảnh cụ thể, và chấp nhận một hệ tư tưởng mang tính ràng buộc đối với toàn bộ hệ thống và được điều chỉnh bởi những quy tắc điều chỉnh các bên đối tác tại nơi làm việc và cộng đồng lao động".

Còn theo "Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan", thì "Hệ thống các quan hệ công nghiệp" là các cơ quan đại diện cho các bên trong các mối quan hệ công nghiệp, hình thức tương tác giữa chúng với nhau, các qui tắc và thủ tục

⁴ David Macdonald và Caroline Vandenaabeele: *Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan*, ILO/AESMAT, Hà Nội 11/1997, Tr.7.

hỗ trợ sự tương tác đó và các dạng quan hệ làm việc nói chung."

Diễn đạt một cách cụ thể hơn, thì có thể hiểu quan hệ lao động, hay quan hệ công nghiệp, là một hệ thống các mối quan hệ phát sinh tại nơi làm việc. Đây là mối quan hệ giữa từng cá nhân người lao động với người sử dụng lao động và giữa các tổ chức tương ứng của họ. Và, những mối quan hệ này chịu ảnh hưởng và tác động của Chính phủ (và các cơ quan của nó), của môi trường chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá, kỹ thuật mà trong đó hoạt động lao động sản xuất diễn ra. Quan hệ lao động cũng liên quan tới các quy tắc được áp dụng tại nơi làm việc, liên quan tới cách thức các quy tắc đó được đề ra như thế nào và nội dung của chính những quy tắc đó.

Như vậy, rõ ràng rằng hệ thống quan hệ lao động rộng hơn quan hệ lao động. Nếu như quan hệ lao động chỉ đơn thuần là những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc và nảy sinh từ tình huống công việc, cũng như những mối quan hệ giữa các đại diện của họ với Nhà nước, thì dưới cái nhìn hệ thống, các mối quan hệ trên lại bao gồm một tổng thể đặt trong sự tác động rộng lớn của các môi trường (kinh tế, chính trị, công nghệ, xã hội, pháp luật, lịch sử) mà ở đó các quan hệ diễn ra, cùng với các quy tắc được áp dụng tại nơi làm việc, bao gồm cả cách thức đề ra và nội dung của các quy tắc đó.

Cách tiếp cận quan hệ lao động theo quan điểm hệ thống mang tính hiện đại và tương đối khoa học, vì nó cho ta sự nhìn nhận và đánh giá một cách đúng đắn và toàn diện mối quan hệ, không chỉ bao gồm "đầu vào" và "đầu ra" mà cả môi trường cùng các mối tương tác trong nội bộ hệ thống. Từ đó, mối liên hệ giữa quan hệ lao động với hiệu-quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cũng như với sự phát triển kinh tế và xã hội nói chung, được phát hiện và được "kích hoạt". Một vấn đề kinh tế-xã hội quan trọng như vậy nhưng phải cho đến thời gian gần đây mới được nhìn nhận đúng mức. Trước đây, quan hệ lao động chỉ được nhìn

nhận dưới khía cạnh đơn tuyến, do đó người ta thường tập trung nhiều vào những vấn đề cụ thể như hợp đồng lao động, thoả ước lao động, tranh chấp lao động và đình công...

b. *Các yếu tố cấu thành của hệ thống quan hệ lao động.* Về mặt lý thuyết, một hệ thống quan hệ lao động có "đầu vào", "các quy trình" và "đầu ra". Nghiên cứu hệ thống lao động là xem xét từng "yếu tố cấu thành cơ bản" ấy:

Thứ nhất, đầu vào của hệ thống quan hệ lao động, bao gồm: các thành viên, hệ tư tưởng của họ và môi trường mà họ hoạt động.

* *Các thành viên của mỗi quan hệ*, hay còn gọi là "các đối tác" trong một hệ thống quan hệ lao động, bao gồm ba nhóm tham gia: 1. Người lao động và các tổ chức của họ; 2. Người sử dụng lao động và các tổ chức của họ; 3. Chính phủ và các cơ quan của Chính phủ chịu các trách nhiệm về vấn đề lao động - xã hội. Các thành viên này có quan hệ tương tác với nhau, bản chất và kết quả của mối quan hệ đó chịu ảnh hưởng của một loạt các yếu tố gắn liền với vị trí, vai trò và "hệ tư tưởng" của từng thành viên, cũng như mục tiêu mà họ hướng tới...

Xung quanh ba nhóm thành viên nói trên, trong quá trình tương tác phát sinh ba mối quan hệ chủ yếu là: 1. *Quan hệ giữa các cá nhân*: đây là mối quan hệ giữa cá nhân người lao động và cá nhân người sử dụng lao động. Trong hệ thống quan hệ lao động thì mối quan hệ cá nhân có vị trí cơ bản, có tính chất nền tảng. Không có mối quan hệ cá nhân này thì cũng không có các mối quan hệ liên quan khác; 2. *Quan hệ giữa các nhóm thành viên*: đây có thể là mối quan hệ giữa tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động (quan hệ hai bên) hoặc là quan hệ giữa hai tổ chức đại diện nói trên và Chính phủ (quan hệ ba bên); 3. *Quan hệ trong nội bộ từng nhóm*: đó có thể là mối quan hệ giữa từng cá nhân người lao động với nhau tại nơi làm việc, hoặc là mối liên kết giữa những người lao động với tổ chức nghiệp đoàn. Đến lượt mình, từng nghiệp đoàn lại có mối quan hệ với nhau và với nghiệp đoàn cấp trên của

nó ở cấp khu vực, cấp ngành hoặc cấp quốc gia. Tương tự, từng tổ chức của người sử dụng lại có mối quan hệ với nhau cũng như với cơ quan cấp trên. Về phía Chính phủ, thì bản thân Chính phủ và một số cơ quan của nó (Bộ Lao động - xã hội, hoặc một bộ tương tự, cùng các bộ hữu quan khác) có thể trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào quan hệ lao động.

Cần có cái nhìn sâu vào từng "nhóm thành viên" cụ thể của mỗi quan hệ:

Một là, "người lao động và các tổ chức của họ (giới lao động)". Người lao động ở đây được hiểu là người lao động "làm công hưởng lương", làm việc trong một doanh nghiệp với một người sử dụng lao động cụ thể. Mặc dù trên thực tế, doanh nghiệp mà họ làm việc có thể thuộc các khu vực kinh tế, các ngành kinh tế khác nhau. Thường là với việc giao kết hợp đồng lao động cá nhân (bằng văn bản hoặc bằng miệng) mà mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được hình thành nên. Trong mối quan hệ giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động, thế mạnh thường thuộc về phía người sử dụng lao động. Sở dĩ có điều này là do:

- Là ông chủ, nên người sử dụng lao động có quyền tổ chức lao động (thuê mướn, bố trí và điều hành người lao động) phù hợp với mục đích sản xuất, kinh doanh của họ;

- Người sử dụng lao động có quyền quyết định điều kiện thuê mướn (vấn đề thưởng phạt... người lao động), tất nhiên là trừ những hạn chế do luật pháp quy định;

- Những vấn đề như nạn thất nghiệp, cùng những rủi ro khác mà người lao động thường đối mặt càng làm người lao động rơi vào thế yếu, thế bị động so với người sử dụng lao động.

Vì ở thế chênh lệch lực lượng như vậy nên trong quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động thường bị thiệt thòi trong việc đàm phán, mặc cả cá nhân. Chính điều này đã khiến cho người lao động trong doanh nghiệp có nhu cầu liên kết với nhau để lập nên tổ chức công đoàn hay nghiệp đoàn của họ. Tổ chức này sẽ đại diện và thay mặt

cho họ đàm phán với chủ doanh nghiệp trong quan hệ lao động và quan hệ với các cơ quan nhà nước (Chính phủ, toà án...) khi cần thiết. Thực tiễn hoạt động quan hệ lao động đã cho thấy rằng, đàm phán tập thể thường có hiệu quả hơn so với đàm phán cá nhân. Bên cạnh đó, một vũ khí nữa mà tập thể lao động hay sử dụng để mặc cả, gây sức ép với người sử dụng lao động là đình công, thường là do công đoàn - người đại diện cho họ, tổ chức và lãnh đạo.

Các tổ chức công đoàn thường hoạt động dưới các dạng: 1. *Công đoàn chung*: đây là dạng công đoàn đại diện cho người lao động theo khu vực địa lý, bất luận họ thuộc ngành nghề gì. Công đoàn chung thường xuất hiện trong thời kỳ đầu của phong trào công nhân, khi các tổ chức công đoàn còn chưa phát triển tới mức để có thể đủ sức tách thành các công đoàn ngành, nghề; 2. *Công đoàn theo nghề*: dạng công đoàn này đại diện cho người lao động có chung một nghề, cùng làm một công việc như nhau, nhưng không nhất thiết cùng chung một ngành; 3. *Công đoàn ngành*: dạng công đoàn này đại diện cho người lao động thuộc các nghề khác nhau nhưng cùng làm việc trong một ngành. Trong các nước phát triển công đoàn ngành thường giữ vai trò quan trọng, nhất là những ngành công nghiệp hoặc dịch vụ lớn, nhạy cảm; 4. *Công đoàn toàn quốc*: dạng công đoàn này thường có tên là tổng công đoàn, hoặc tổng liên đoàn lao động, hình thành lên từ các công đoàn ngành, công đoàn địa phương.

Trong một quốc gia tổ chức theo nguyên tắc "đa nguyên", nơi thường có nhiều các tổ chức công đoàn thì, dĩ nhiên, họ phải đàm phán với nhau để được là tổ chức đại diện nhất cho giới lao động tham gia vào các quan hệ. Để đạt được điều này, các công đoàn phải vừa liên kết, vừa cạnh tranh với nhau để phát triển. Song, việc có quá nhiều công đoàn trong một quốc gia cũng có nguy cơ xảy ra những điều bất lợi, thay cho việc liên kết là chuyện kinh dịch làm suy yếu lẫn nhau.

Hai là, "người sử dụng lao động và tổ chức của người sử dụng lao động (giới sử

dụng lao động”). Người sử dụng lao động là người đứng đầu doanh nghiệp - là “ông chủ”, tiến hành tuyển chọn và sử dụng lao động. Như đã nói, so với người lao động thì người sử dụng lao động có nhiều ưu thế hơn. Những ưu thế này, một mặt, là do vai trò chủ nhân của họ mang lại. Mặt khác, địa vị của người sử dụng lao động càng được củng cố thêm do hiện tượng cung lao động trên thị trường thường vượt quá cầu. Tuy nhiên, ưu thế của người sử dụng lao động không phải là vô hạn, họ cũng phải đối mặt với nhiều khó khăn, rủi ro trong sản xuất kinh doanh do thương trường đặt ra, cũng như với tổ chức của người lao động, để cạnh tranh và phát triển.

Nhìn chung, so với nhu cầu của người lao động gia nhập công đoàn thì nhu cầu của cá nhân người sử dụng lao động gia nhập tổ chức đại diện cho mình có ít hơn, nhất là đối với một doanh nghiệp nhỏ, ở đó các mối quan hệ lao động thường không quá phức tạp. Tuy nhiên, đối với các doanh nghiệp vừa và lớn, ở đó các vấn đề quan hệ lao động thường là phức tạp, thì từng cá nhân người sử dụng thấy cần phải sử dụng sự hỗ trợ của các chuyên gia. Do vậy, họ có nhu cầu gia nhập tổ chức của người sử dụng lao động. Các tổ chức này ngoài việc có thể cung cấp các dịch vụ tư vấn, tổ chức các lớp đào tạo... còn đóng vai trò là kênh thông tin liên lạc quan trọng giữa giới sử dụng lao động với Chính phủ về những vấn đề thuộc về chính sách và pháp luật. Hơn thế nữa, ở những nơi nào mà thương lượng tập thể đã được thực hiện ở cấp vùng, cấp ngành hoặc cấp quốc gia thì vai trò của tổ chức của giới sử dụng lao động là không thể thiếu. Trong những trường hợp này, tổ chức của giới sử dụng lao động thay mặt những người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng, đối thoại với tổ chức của người lao động hoặc với Chính phủ.

Trong mối quan hệ lao động, tổ chức người sử dụng lao động có vai trò trong việc: tham gia xây dựng chính sách, pháp luật về lao động; tạo ra môi trường và cơ cấu để xúc tiến mối quan hệ giữa các đối tác xã hội; tham gia vào các cơ chế ở cấp quốc gia và cấp ngành (thỏa ước tập thể, hội đồng xác định tiền

lương, hội đồng vệ sinh, an toàn lao động, tổ chức đào tạo...); cung cấp dịch vụ tư vấn lao động; nghiên cứu và cung cấp thông tin; đào tạo các kỹ năng quan hệ lao động; đại diện cho người sử dụng lao động trước toà án...

Điều cần lưu ý là, chức năng của một tổ chức của người sử dụng lao động có nhiều điểm khác với chức năng của một Phòng Thương mại và Công nghiệp. Trong khi chức năng chủ yếu của Phòng Thương mại và Công nghiệp hầu như chỉ liên quan đến vấn đề kinh tế và môi trường kinh tế cần thiết cho việc kinh doanh (như các chính sách thương mại, đầu tư, thuế...) thì tổ chức của những người sử dụng lao động lại có nhiều chức năng liên quan đến vấn đề xã hội. Song, do ở một số nước có chủ trương kết hợp chặt chẽ vấn đề kinh tế với xã hội, nên các chức năng của một tổ chức của những người sử dụng lao động có thể được một Phòng Thương mại và Công nghiệp đảm nhận thực hiện.

Ba là, “*Chính phủ và các cơ quan của Chính phủ*” (Chính phủ được hiểu như là người đại diện cho Nhà nước). Do vị trí của mình, Chính phủ có vai trò quan trọng ở cả cấp độ cá nhân và tập thể. Ở cấp độ cá nhân, các cơ quan của Chính phủ có thể cung cấp cho người lao động dịch vụ về việc làm và cơ hội đào tạo, hoặc cũng có thể tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đặt ra các tiêu chuẩn về tiền công và điều kiện lao động, quy định về thuế... Ở cấp độ tập thể, các cơ quan của Chính phủ cung cấp sự trợ giúp cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, ví dụ như các dịch vụ hoà giải, trung gian hoặc trọng tài, xét xử...

Để điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, Chính phủ phải quy định một khung pháp lý. Khung pháp lý này rộng hay hẹp tùy thuộc vào mức độ can thiệp của Chính phủ vào từng mối quan hệ. Xu hướng chung, Chính phủ sẽ không can thiệp sâu mà cho phép hai bên tự giải quyết lấy những vấn đề của họ. Thực chất, đây là cơ chế giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Trái lại, nếu đó là cơ chế can thiệp

sâu, thì người sử dụng lao động và người lao động phải tuân theo những quy định chặt chẽ trong khung pháp luật của Chính phủ. Điều này thường được áp dụng trong lĩnh vực tiền lương (để bảo đảm tiền lương tối thiểu phù hợp với chính sách chung về kinh tế) hay trong lĩnh vực giải quyết tranh chấp lao động (để duy trì hoà bình công nghiệp trong những ngành công nghiệp quan trọng và nhạy cảm).

Để đảm đương được vai trò là người điều tiết, Chính phủ phải đối mặt và giải quyết nhiều vấn đề, như hoàn thiện các chính sách kinh tế vĩ mô (về giá cả, lạm phát, thuế, nợ...); các hoạt động tạo việc làm, đào tạo và đào tạo lại; cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước; tạo cơ chế nâng cao năng suất lao động, thu hút vốn đầu tư và phát triển khu công nghiệp... Trong cơ chế ba bên, ở tầm quốc gia, Chính phủ lựa chọn các bên đối tác của mình, tổ chức và tạo điều kiện để các bên tham gia ý kiến khi quyết định các chính sách, pháp luật về lao động và xã hội liên quan tới các bên trong quan hệ lao động.

* *Hệ tư tưởng của các thành viên* thể hiện chủ yếu ở mức độ mà các thành viên tham gia vào hệ thống chia sẻ các giá trị chung. Ở đây, có ba mức độ chia sẻ:

- Thứ nhất, tuy thừa nhận là giữa họ có một lợi ích chung nhưng các thành viên lại quá nhấn mạnh đến sự khác biệt của các nhóm lợi ích trong lợi ích chung ấy. Và như vậy, mối quan hệ sẽ diễn ra theo xu hướng ngày càng phân cực theo kiểu “họ” và “chúng ta”. Hệ quả là, các giải pháp áp dụng giữa các thành viên đại diện cho các nhóm lợi ích theo hướng đối nghịch và tất yếu các mâu thuẫn, xung đột sẽ xảy ra.

Thứ hai, cho rằng người lao động và người sử dụng lao động thuộc về những giai cấp khác nhau, có lợi ích đối lập nhau. Mỗi bên đại diện cho một hệ tư tưởng hoàn toàn khác nhau, không thể điều hoà. Và như vậy, mối quan hệ lao động sẽ là mối quan hệ xung đột dựa trên cơ sở lợi ích giai cấp. Hệ quả là, thay thế cho sự hợp tác là sự đấu tranh giai cấp “một mất, một còn”.

Thứ ba, thừa nhận các thành viên có những lợi ích riêng, nhưng lợi ích chung là to

lớn và chủ yếu. Và như vậy, giữa các thành viên có thể chia sẻ một hệ tư tưởng chung. Trong mối quan hệ lao động họ sẽ coi mình là những đối tác xã hội và mối quan hệ ở đây là mối quan hệ hài hoà, cùng có lợi.

Hệ tư tưởng của các thành viên có tác động không nhỏ đến hệ thống quan hệ lao động. Để có một bộ quy tắc (luật chơi chung) thì cần có một hệ tư tưởng chung, hình thành trên cơ sở cùng tín tưởng của các bên tham gia vào hệ thống cho dù mỗi bên có vai trò và vị trí khác nhau.

* *Môi trường (hay bối cảnh) của một hệ thống quan hệ lao động* được hiểu là toàn bộ những yếu tố tác động đến các mối quan hệ giữa các thành viên tham gia, ảnh hưởng đến kết quả của mối quan hệ đó. Những yếu tố môi trường chủ yếu ảnh hưởng đến quan hệ lao động bao gồm: môi trường kinh tế, môi trường công nghệ, môi trường chính trị, môi trường văn hoá xã hội và môi trường pháp lý.

Nói đến *môi trường kinh tế* là nói tới các loại thị trường và cơ chế điều tiết nó. Ngoài thị trường lao động, những thị trường chủ yếu cần lưu ý là thị trường hàng hoá (sản phẩm) và thị trường tài chính. Sự thay đổi thị trường hàng hoá trong nước sẽ tác động trực tiếp đến cung cầu trên thị trường lao động. Ví dụ, người sử dụng không bán được hàng hoá thì nhu cầu sử dụng lao động giảm và dẫn đến sự gia tăng người thất nghiệp. Và như vậy, Chính phủ phải điều chỉnh chính sách về việc làm, chống thất nghiệp. Khi đã tiếp cận với môi trường kinh tế thế giới thì sự cạnh tranh trên thị trường hàng hoá ở nước ngoài sẽ ảnh hưởng đến các điều kiện của thị trường lao động trong nước, nhất là đối với các nước nền kinh tế dựa nhiều vào xuất khẩu. Trong những trường hợp như vậy, đòi hỏi Chính phủ phải can thiệp bằng cách điều chỉnh kinh tế vĩ mô.

Trình độ công nghệ tại nơi làm việc cũng liên quan đến các yếu tố khác trong lao động như: nội dung công việc, nhu cầu về tay nghề, nhu cầu về an toàn và vệ sinh lao động, tổ chức lao động... Vì thế, sự thay đổi công nghệ chắc chắn sẽ tác động tới quan hệ giữa các bên trong quan hệ lao động và ảnh hưởng tới

những quy tắc mà mối quan hệ đó tạo ra. Thí dụ, việc áp dụng công nghệ mới sẽ tạo ra năng suất lao động cao hơn và kéo theo việc người sử dụng lao động đầu tư thêm vốn. Năng suất lao động cao hơn cũng có thể dẫn đến việc, hoặc là người sử dụng lao động cắt giảm biên chế, hoặc việc người lao động đòi tăng lương do họ phải sử dụng tay nghề và thiết bị mới. Việc áp dụng công nghệ mới cũng có thể đặt ra nhu cầu đào tạo lại người lao động, cũng như áp dụng những giải pháp mới trong tổ chức và quản lý lao động.

Môi trường chính trị thể hiện tập trung ở quan điểm của nhà cầm quyền trong việc phân bổ quyền lực đối với hai đối tác của quan hệ lao động. Một môi trường chính trị ủng hộ "tư bản" chắc chắn sẽ tìm cách phát triển các cơ chế thị trường tự do. Một nền kinh tế như vậy sẽ không muốn Chính phủ can thiệp nhiều vào mối quan hệ diễn ra giữa người lao động và người sử dụng lao động. Ngược lại, một môi trường chính trị ủng hộ người lao động sẽ tìm cách phát triển cơ chế thị trường xã hội. Với một nền kinh tế như vậy, Chính phủ sẽ can thiệp sâu hơn vào những vấn đề lao động và xã hội.

Các yếu tố văn hoá và xã hội của một quốc gia cũng sẽ tác động, hoặc ít, hoặc nhiều vào mối quan hệ giữa các thành viên trong hệ thống quan hệ lao động. Nhìn chung, trong một xã hội truyền thống, việc tìm kiếm sự nhất trí trong khi ra quyết định đã trở thành thông lệ. Ở đó, ý kiến của các thành viên gia đình nhiều thế hệ, của họ tộc là rất quan trọng. Trong xã hội hiện đại, cách ứng xử của con người có xu hướng ngày càng cá nhân hoá thì các áp lực truyền thống ít có dịp thể hiện hơn, tuy nhiên không phải là không có. Ở một số quốc gia, tôn giáo (chẳng hạn như Hồi giáo) cũng bằng cách này hay cách khác ảnh hưởng đến quan hệ lao động.

Luật pháp, đặc biệt là pháp luật về lao động có tác động trực tiếp tới quan hệ giữa các thành viên trong hệ thống quan hệ lao động. Trong lĩnh vực lao động-xã hội, có hai quan điểm trong sử dụng công cụ luật pháp: Một là, quan điểm nghiêng về mặt bảo vệ.

Theo quan điểm này, mục tiêu cơ bản của pháp luật là phải giúp người lao động hạn chế những hậu quả do địa vị tương đối yếu của họ so với người sử dụng lao động gây nên. Vì vậy, việc thiết lập các tiêu chuẩn lao động tối thiểu, việc khuyến khích và ủng hộ tự do hiệp hội... là những ví dụ cho việc tìm kiếm, áp dụng các giải pháp nhằm bảo vệ người lao động. Hai là, quan điểm tự do hoá. Theo đó, pháp luật khuyến khích cơ chế thị trường tự do và quyết định cá nhân, hạn chế đến mức thấp nhất sự can thiệp của Nhà nước. Tài phán lao động cũng là một trong những hoạt động thuộc về môi trường pháp lý. Thông qua cơ quan toà án, trong đó có toà chuyên trách về lao động, cùng với quy trình xét xử của nó mà Nhà nước thực hiện quyền tài phán trong lĩnh vực lao động.

Điều cần lưu ý, những yếu tố môi trường nêu trên không tồn tại và hoạt động độc lập mà giữa chúng có tác động tương hỗ. Sự thay đổi một môi trường nào đó, ít nhiều sẽ kéo theo sự thay đổi môi trường khác. Ví dụ, sự thay đổi một Chính phủ trong một quốc gia có thể có tác động đến môi trường kinh tế, môi trường pháp luật...

Thứ hai, các quy trình trong đó các quan hệ diễn ra. Xem xét quy trình các quan hệ diễn ra tức là xem xét bản thân các quan hệ ấy diễn ra như thế nào. Về mặt lý thuyết, quy trình trong đó các quan hệ diễn ra thường được chia làm ba loại: luật chơi một bên (đơn phương), luật chơi hai bên (song phương) và luật chơi ba bên (tam phương).

Luật chơi có thể do một bên quyết định và áp đặt ý chí của mình cho các bên khác. Đó có thể là kết quả hành vi của Chính phủ, giới sử dụng lao động hoặc của giới lao động. Chẳng hạn, Chính phủ có thể áp đặt mức lương tối thiểu cho cả nước, vì lợi ích ổn định nền kinh tế mà không cần phải thảo luận, tham khảo ý kiến hoặc thương lượng với bên nào. Tương tự, giới sử dụng lao động hoặc công đoàn cũng có thể áp đặt một vấn đề nào đó mà hoàn toàn không có sự can thiệp của Nhà nước và thiếu vắng sự thương lượng với phía bên kia.

Luật chơi hai bên do người lao động và người sử dụng lao động và các tổ chức tương ứng của họ cùng sáng tạo nên, trong đó điều quan tâm đặc biệt là thương lượng tập thể. Thương lượng tập thể thường được sử dụng đối với việc xây dựng thoả ước lao động tập thể và trong việc giải quyết tranh chấp về lợi ích, tức là những vấn đề còn chưa được quy định trong pháp luật hoặc thoả ước lao động tập thể. Thương lượng tập thể có thể diễn ra ở ba cấp: cấp xí nghiệp, cấp ngành, cấp quốc gia.

Luật chơi ba bên do các cơ quan của Chính phủ, đại diện của người lao động và người sử dụng lao động cùng phối hợp tạo nên. Trong đó, Chính phủ có thể hỗ trợ hai bên kia xác định những quy tắc, quy chế điều chỉnh mối quan hệ của họ thông qua việc cung cấp tư vấn hoặc dịch vụ trung gian, hoà giải và trọng tài. Trong hoạt động hoà giải và trung gian thì do hai bên hữu quan quyết định, còn trong trọng tài thì là quyết định của bên thứ ba. Luật chơi ba bên thường được sử dụng để hình thành các chính sách kinh tế-xã hội cấp quốc gia, cũng như được áp dụng để giải quyết tranh chấp lao động, nhất là tranh chấp lao động tập thể.

Thứ ba, kết quả đầu ra của hệ thống. Xem xét kết quả đầu ra của hệ thống tức là xem xét những gì là hệ quả của mối quan hệ tương tác diễn ra trong hệ thống. Những kết quả đầu ra thể hiện dưới dạng các quy tắc (cũng còn gọi là luật chơi) tại nơi làm việc.

Một số các quy tắc này là luật nội dung (chẳng hạn, những quy định luật pháp, phán quyết, thoả thuận về mức lương tối thiểu, thì giờ làm việc, trợ cấp... hoặc là quy chế nội bộ của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động). Một số quy tắc khác là luật thủ tục (nghĩa là những thủ tục được áp dụng cho việc giải quyết khiếu nại trong nội bộ doanh nghiệp hoặc có sử dụng bên thứ ba; hoặc quy chế áp dụng công nghệ mới ở một doanh nghiệp mà người sử dụng lao động và công đoàn đã thoả thuận với nhau). Phong tục và tập quán (nếu có) liên quan đến việc giải quyết một vấn đề nào đó cũng được coi là một phần của luật nội dung và luật thủ tục.

Cũng cần lưu ý là, một số quy tắc bao gồm cả luật nội dung và luật thủ tục.

Thứ tư, xung đột trong nội bộ hệ thống. Cũng như bất kỳ một hệ thống nào, trong hệ thống quan hệ lao động cũng không loại trừ việc có những mâu thuẫn, xung đột thể hiện ở dạng này hay dạng khác, như đình công (nghỉ việc tập thể), lãn công (nghỉ việc lẻ tẻ), bế xưởng (look out - đóng cửa xưởng khi có đình công)... Đây là những phản ứng của các thành viên trong hệ thống. Phản ứng lao động loại này có thể xảy ra tại xí nghiệp, ngành, thậm chí toàn quốc gia. Các phản ứng lao động có thể diễn ra trước, trong, và sau khi quy trình giải quyết khiếu nại và tranh chấp được áp dụng. Thông thường, tại phạm vi doanh nghiệp các tranh chấp được giải quyết bằng con đường thương lượng. Nếu thương lượng không thành công thì nó được chuyển đến giải quyết theo thủ tục chính thống, và có sự tham gia của một vài hoặc tất cả các quy trình: hoà giải, trung gian, trọng tài, xét xử. Nhìn chung, các xung đột trong hệ thống quan hệ lao động được giải quyết bằng những phương thức, phương tiện sao cho không làm tổn hại đến mục đích là duy trì mối quan hệ đúng đắn hài hoà giữa các thành viên.

Tóm lại, quan hệ lao động hiểu theo nghĩa rộng là một hệ thống quan hệ tương hỗ bao gồm “đầu vào” (các thành viên tham gia, hệ tư tưởng, các môi trường mà họ hoạt động), “các quy trình” (có thể là một hoặc tất cả các quy trình (luật chơi) một bên, hai bên hoặc ba bên), “đầu ra” (các quy tắc, cũng còn gọi là luật chơi) cùng với “các xung đột trong nội bộ hệ thống”. Như vậy, xem xét có tính hệ thống về quan hệ lao động phải xem xét tổng thể các mối quan hệ, bao gồm mối quan hệ nội bộ của một bên, mối quan hệ giữa các bên, được biểu hiện trực tiếp hoặc thông qua một bên thứ ba. Mối quan hệ này phải bảo đảm diễn ra hài hoà, hợp lý nhưng cũng không thể tránh được những xung đột xảy ra trong nội bộ hệ thống, biểu hiện ở những cấp độ khác nhau. Song, tính ưu việt của một hệ thống thể hiện ở chỗ nó phải đủ mạnh để bảo đảm sao cho có thể điều chỉnh, kiểm soát được những xung đột đó. (*Còn tiếp*).