

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong Luận án là trung thực. Các tài liệu tham khảo được trích dẫn nguồn gốc rõ ràng.

Tác giả

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	v
DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ	vi
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH ..	8
CẤP DOANH NGHIỆP	8
1.1. BẢN CHẤT CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG	8
1.1.1. Khái niệm về quan hệ lao động	8
1.1.2. Các chủ thể của quan hệ lao động	13
1.1.3. Các cơ chế trong quan hệ lao động	18
1.2. QUAN HỆ LAO ĐỘNG CẤP DOANH NGHIỆP	19
1.2.1. Bản chất quan hệ lao động cấp doanh nghiệp	19
1.2.2. Nội dung và hình thức của quan hệ lao động cấp doanh nghiệp	21
1.3. QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA	25
1.3.1. Định nghĩa doanh nghiệp nhỏ và vừa	25
1.3.2. Đặc điểm của doanh nghiệp nhỏ và vừa và tác động của chúng đến quan hệ lao động tại nơi làm việc	26
1.4. QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH CẤP DOANH NGHIỆP	29
1.4.1. Quan hệ lao động lành mạnh (<i>Sound Industrial Relations</i>)	29
1.4.2. Tiêu chí đánh giá quan hệ lao động lành mạnh cấp doanh nghiệp	29
1.4.3. Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh	39
1.5. CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG CẤP DOANH NGHIỆP	40
1.5.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp	40
1.5.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	45
1.6. MỘT SỐ MÔ HÌNH LÝ THUYẾT VÀ KINH NGHIỆM TẠO LẬP THỨC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH CẤP DOANH NGHIỆP Ở MỘT SỐ QUỐC GIA	48
1.6.1. Một số mô hình lý thuyết về quan hệ lao động cấp doanh nghiệp	48
1.6.2. Kinh nghiệm tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh cấp doanh nghiệp ở một số quốc gia	50
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	59

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	60
2.1. BỐI CẢNH NGHIÊN CỨU	60
2.1.1. Một số đặc điểm tự nhiên, kinh tế, xã hội của Hà Nội có ảnh hưởng đến quan hệ lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn	60
2.1.2. Một số đặc trưng của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội có ảnh hưởng đến quan hệ lao động tại nơi làm việc	62
2.2. KHÁI QUÁT VỀ HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI	65
2.2.1. Các chủ thể quan hệ lao động tại doanh nghiệp	65
2.2.2. Cơ chế hoạt động của hệ thống.....	66
2.2.3. Đầu vào của hệ thống.....	66
2.2.4. Đầu ra của hệ thống.....	66
2.2.5. Các nhân tố môi trường.....	67
2.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI	67
2.3.1. Phân tích năng lực quan hệ lao động của các bên đối tác.....	67
2.3.2. Phân tích thái độ của các chủ thể quan hệ lao động tại nơi làm việc	80
2.3.3. Phân tích cơ chế tương tác giữa các bên trong quan hệ lao động.....	87
2.3.4. Thực trạng các tiêu chuẩn quan hệ lao động trong doanh nghiệp.....	100
2.3.5. Phân tích kết quả tương tác giữa các chủ thể quan hệ lao động.....	104
2.4. MỘT SỐ NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	114
2.4.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp.....	114
2.4.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	116
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	126
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TẠO LẬP VÀ THỨC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	129
3.1. ĐỊNH HƯỚNG TẠO LẬP VÀ THỨC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	129
3.1.1. Quan điểm của Hà Nội về phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.....	129
3.1.2. Định hướng phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội	130
3.1.3. Một số định hướng trong tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội	132

3.2. TẠO LẬP QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI	135
3.2.1. Mô hình hoá tác động của một số nhân tố đến mức độ thoả mãn của người lao động đối với quan hệ lao động tại nơi làm việc.....	135
3.2.2. Đề xuất mô hình quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội.....	138
3.3. GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	157
3.3.1. Nhóm giải pháp về phía Nhà nước.....	157
3.3.2. Nhóm giải pháp về phía hệ thống công đoàn	167
3.3.3. Nhóm giải pháp về phía tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	170
3.3.4. Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp.....	172
3.4. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ	183
3.4.1. Thu kinh phí hoạt động công đoàn bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp nhằm mở rộng mức độ bao phủ của công đoàn.....	183
3.4.2. Hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính để khuyến khích sự tham gia của các doanh nghiệp vào lĩnh vực tư vấn quan hệ lao động và đối thoại xã hội	184
3.4.3. Ban hành bộ tiêu chuẩn đánh giá mức độ lành mạnh của quan hệ lao động làm cơ sở hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh tại nơi làm việc	185
3.4.4. Thiết lập đường dây nóng với thanh tra lao động địa phương tại những nơi làm việc nhạy cảm	186
3.4.5. Bắt buộc các doanh nghiệp phải ban hành Quy chế đối thoại xã hội tại nơi làm việc	186
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	187
KẾT LUẬN CHUNG	189
DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ	Bộ luật Lao động
CĐCS	Công đoàn cơ sở
DNNVV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
ĐTXH	Đối thoại xã hội
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
NLĐ	Người lao động
NQLĐ	Nội quy lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QHLĐ	Quan hệ lao động
TCLĐ	Tranh chấp lao động
TCLĐTT	Tranh chấp lao động tập thể
TLLĐTT	Thương lượng lao động tập thể
TTLĐ	Thị trường lao động
TƯLĐTT	Thoả ước lao động tập thể

DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ

Danh mục bảng

Bảng 1.1: Tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ và vừa	26
Bảng 1.2: Hai lựa chọn chiến lược kinh doanh và tác động đến QHLD.....	41
Bảng 1.3: Tác động của trình độ công nghệ đến QHLD tại doanh nghiệp	44
Bảng 1.4: Hai cách tiếp cận của luật pháp về QHLD tại doanh nghiệp.....	46
Bảng 2.1: Số cơ sở sản xuất kinh doanh và lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn Hà Nội năm 2008	61
Bảng 2.2: Nhận thức của các bên về lợi ích lâu dài của NLĐ	68
Bảng 2.3: Đánh giá chủ quan về mức độ hiểu biết pháp luật lao động.....	71
Bảng 2.4: Nhận thức của người lao động về thoả ước lao động tập thể	74
Bảng 2.5: Nhận thức của người sử dụng lao động về TULĐTT.....	75
Bảng 2.6: Khả năng tìm kiếm việc làm của NLĐ	77
Bảng 2.7: Trình độ nghiệp vụ của cán bộ CĐCS	78
Bảng 2.8: Tác động của lãnh đạo doanh nghiệp đến bầu cử công đoàn	79
Bảng 2.9: Hiệu quả hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở	80
Bảng 2.10: Nhận thức của NSDLĐ về động cơ thúc đẩy của NLĐ.....	81
Bảng 2.11: Niềm tin của NSDLĐ vào sự cống hiến của NLĐ	82
Bảng 2.12: Thái độ của lãnh đạo doanh nghiệp đối với bầu cử công đoàn	83
Bảng 2.13: Nhận thức của NLĐ về mức độ công bằng tại doanh nghiệp.....	84
Bảng 2.14 : Niềm tin của người lao động vào thiện chí của người sử dụng lao động và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp	85
Bảng 2.15 : Niềm tin của cán bộ công đoàn vào hiệu quả thanh tra lao động	86
Bảng 2.16: Khả năng đối thoại thành công của NLĐ	88
Bảng 2.17 : Tần suất tổ chức các cuộc họp định kỳ giữa công nhân, nhân viên với cán bộ quản lý doanh nghiệp	89
Bảng 2.18 : Tần suất , hiệu quả các cuộc họp giữa cán bộ công đoàn và NLĐ.....	90
Bảng 2.19: Tần suất và hiệu quả các cuộc họp công đoàn - quản lý.....	91
Bảng 2.20: Nhận thức của NLĐ và NSDLĐ về nguy cơ xảy ra xung đột.....	94
Bảng 2.21: Thực trạng sử dụng hòm thư góp ý tại nơi làm việc.....	95
Bảng 2.22: Mức độ cởi mở trong chia sẻ thông tin tại nơi làm việc	97
Bảng 2.23: Cơ hội cho NLĐ tham gia đóng góp vào việc xây dựng các chính sách lao động của doanh nghiệp	98

Bảng 2.24: Tình trạng giao kết hợp đồng lao động.....	101
Bảng 2.25: Tiếp cận của người lao động với thoả ước lao động tập thể.....	102
Bảng 2.26: Quan hệ giữa năng suất lao động, tiền lương và lợi nhuận	105
Bảng 2.27: Mức độ hài lòng của NLĐ với QHLD tại nơi làm việc.....	107
Bảng 2.28: Đánh giá của NSDLĐ về những hạn chế của NLĐ.....	108
Bảng 2.29: Trợ giúp của NSDLĐ để NLĐ đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.....	109
Bảng 2.30: Nguy cơ TCLĐ trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội	110
Bảng 2.31: Tình hình thụ lý và giải quyết án lao động của ngành toà án.....	111
Bảng 2.32: Kỳ vọng của NLĐ về hiệu quả đình công	112
Bảng 2.33: Thời gian NLĐ dự kiến tiếp tục gắn bó với doanh nghiệp.....	113
Bảng 2.34: Đánh giá của NSDLĐ về khả năng thực hiện pháp luật lao động.....	120
Bảng 2.35: Đánh giá của NSDLĐ về chính sách tiền lương, BHXH	120
Bảng 3.1. Các bước triển khai áp dụng mô hình QHLD lành mạnh	152
Bảng 3.2. Quy trình thương lượng lao động tập thể hiệu quả.....	155

Danh mục sơ đồ

Sơ đồ: 1.1. Quan hệ lao động và cơ chế hình thành các tiêu chuẩn lao động.....	12
Sơ đồ: 1.2. Các nhóm chủ thể trong quan hệ lao động.....	13
Sơ đồ 1.3: Cấu trúc đại diện của người lao động	15
Sơ đồ 1.4a: Chủ thể đối thoại xã hội tại doanh nghiệp có công đoàn	20
Sơ đồ 1.4b: Chủ thể đối thoại xã hội tại doanh nghiệp không có công đoàn.....	21
Sơ đồ 1.5: Nguồn gốc của tranh chấp.....	24
Sơ đồ 1.6: Các điểm hợp pháp, hợp lý và hợp tình về tiền lương.....	37
Sơ đồ 1.7. Cơ chế quản lý hiệu quả ở các doanh nghiệp có quy mô khác nhau	42
Sơ đồ 1.8a: Các bên có nhận thức hạn chế nên không có miền giá trị chung.....	45
Sơ đồ 1.8b: Nâng cao trình độ nhận thức để xác lập miền giá trị chung	45
Sơ đồ 2.1: Mô hình hệ thống QHLD trong DNNVV trên địa bàn Hà Nội	65
Sơ đồ 2.2: Lợi ích xung đột và lợi ích hợp tác giữa NLĐ và NSDLĐ.....	69
Sơ đồ 3.1: Mô hình QHLD lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội	139
Sơ đồ 3.2: Bốn nhân tố ảnh hưởng đến năng lực đại diện của CĐCS	162

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việt Nam đã chuyển đổi nhanh chóng và đang gấp rút hoàn thiện hệ thống kinh tế thị trường nói chung, thị trường lao động nói riêng. Năm 2003 cả nước có 6,6 triệu người tham gia quan hệ lao động (QHLD), năm 2011 con số này là 11 triệu người. Tuy vậy, cả người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) còn mang nặng tư tưởng tiểu nông, chưa được trang bị tốt về kiến thức, tác phong lao động mới để thích nghi với QHLD trên thị trường. Nền tảng này thực sự là thách thức lớn đối với quá trình thiết lập và duy trì hệ thống quan hệ lao động lành mạnh dựa trên các nguyên tắc hài hoà, ổn định và tiến bộ.

Trong nhiều năm qua, Nhà nước đã có nhiều nỗ lực trong việc sửa đổi luật pháp cũng như xây dựng và hoàn chỉnh các thiết chế quan hệ lao động. Đặc biệt là việc sửa đổi Bộ luật lao động vào các năm 2002, 2007 với mục đích rõ ràng là ngăn ngừa và hạn chế hậu quả của các cuộc tranh chấp lao động tập thể. Tuy vậy, làn sóng đình công tự phát bắt nguồn từ những khu công nghiệp phía nam vào đầu những năm 1990 đã và đang tiếp tục lan toả khắp cả nước với tần suất ngày càng lớn và tính chất ngày càng phức tạp. Điều này chứng minh rằng bất chấp những nỗ lực không mệt mỏi của ngành Lao động Thương binh - Xã hội dường như chúng ta đang thực sự lúng túng trong cách tiếp cận về QHLD trong một thể chế thị trường lao động mới hình thành. Thực tế, tranh chấp lao động chỉ là bề nổi của tảng băng, là hệ quả của một hệ thống QHLD thiếu lành mạnh, yếu cả về chủ thể, yếu cả về cơ chế cũng như năng lực quản lý Nhà nước về QHLD. QHLD không lành mạnh tất yếu dẫn tới gia tăng xung đột trong hệ thống sản xuất của xã hội, làm giảm năng suất lao động và sức cạnh tranh của toàn bộ nền kinh tế, nhất là khi Việt Nam đã hội nhập đầy đủ vào nền kinh tế thế giới.

Nền tảng xuất phát của quá trình công nghiệp hoá và hiện đại hoá Đất nước là một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, tự cung tự cấp. Đa phần lao động có trình độ thấp, cung lao động áp đảo cầu lao động, áp lực việc làm lên NLĐ còn rất lớn khiến cho NLĐ trở nên yếu thế so với NSDLĐ trong QHLD tại nơi làm việc. Trong các DNNVV, NLĐ càng yếu thế và rất khó có khả năng tranh chấp với NSDLĐ. Trong nhiều năm qua, sự quan tâm của Nhà nước và của xã hội đều tập trung vào các doanh nghiệp lớn, nhất là các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp vì các doanh nghiệp này thuộc nhóm có nguy cơ cao về đình công tự phát. QHLD trong các DNNVV chưa được Nhà nước và các bên liên quan quan tâm đúng mực. Trong khi đó, mặc dù cả nước có hơn 460000 doanh nghiệp (và thực tế các doanh nghiệp này đã sản xuất ra hàng

hết của cải cho xã hội) nhưng trên 90% tổng số doanh nghiệp thuộc nhóm có quy mô nhỏ và vừa. Lao động làm việc trong các DNNVV cũng chiếm tỷ trọng lớn trong lực lượng lao động. Hà Nội là địa bàn kinh tế năng động có quy mô lao động lớn và tập trung nhiều doanh nghiệp. Cũng như các địa phương khác, phần lớn các doanh nghiệp trên địa bàn có quy mô nhỏ và vừa. QHLD trong hầu hết các doanh nghiệp chưa lành mạnh.

Thực trạng trên cho thấy, việc nghiên cứu nhằm thiết lập mô hình QHLD lành mạnh và tìm kiếm các giải pháp thúc đẩy QHLD lành mạnh ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là rất cần thiết và có ý nghĩa quan trọng. Nếu thành công, mô hình này có thể được nhân rộng ra các địa phương trong cả nước và là đóng góp thiết thực vào việc bảo vệ đa số NLD, đảm bảo sự ổn định hiệu quả sản xuất của các doanh nghiệp nói riêng và tăng khả năng cạnh tranh của toàn bộ nền kinh tế nói chung. Đồng thời, mô hình QHLD mới có thể trở thành bước khởi đầu và cổ vũ cho cách tiếp cận mới về QHLD ở Việt Nam. Đó là cách tiếp cận QHLD linh hoạt theo thị trường dựa trên nền tảng ổn định về chính trị và xã hội. Đặc biệt, mô hình này có thể đóng góp thêm các ý tưởng sáng tạo cho quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động đang diễn ra từ năm 2010.

Vì những lý do và tính cấp thiết như vậy, Luận án lựa chọn đề tài nghiên cứu là: ***“Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội”***

Trong quá trình nghiên cứu Luận án tập trung vào hệ thống hoá lý luận về QHLD; phân tích các mô hình lý thuyết và thực tiễn về QHLD trên thế giới, phân tích nền tảng kinh tế, chính trị, văn hoá và xã hội Việt Nam hiện nay; phân tích thực trạng hệ thống QHLD ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Từ đó đề xuất mô hình và hệ thống giải pháp nhằm thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội.

2. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là quan hệ lao động tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội bao gồm các chủ thể QHLD, các cơ chế QHLD, các hình thức giao kết và thực hiện giao kết giữa NLD và NSDLĐ, kết quả tương tác và mức độ thoả mãn giữa các bên với QHLD tại nơi làm việc. Luận án cũng nghiên cứu các nhân tố bên trong và bên ngoài có tác động đến QHLD tại các doanh nghiệp này như pháp luật; hệ thống công đoàn, hệ thống các tổ chức đại diện NSDLĐ và các thiết chế QHLD khác; chính sách kinh tế của địa phương; văn hoá; thị trường lao động; trình độ công nghệ và quản lý.

Luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu trong các doanh nghiệp có quy mô vốn và lao động thoả mãn tiêu chuẩn được quy định trong Nghị định

56/2009/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2009 của Chính phủ về trợ giúp phát triển DNNVV. Các doanh nghiệp này hiện đang hoạt động trên địa bàn Hà Nội (bao gồm cả phần mới được mở rộng). Ngoài ra, luận án cũng sử dụng tài liệu, số liệu về QHLD ở các doanh nghiệp lớn và các DNNVV trong phạm vi cả nước để mô phỏng, so sánh làm nổi bật các đặc trưng của QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Về thời gian, các tài liệu điều tra và tài liệu thứ cấp chủ yếu được thu thập và xử lý trong khoảng từ 2005 đến 2011.

3. Mục đích nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu nhằm thực hiện một số mục đích cơ bản sau:

1- Hệ thống hoá và phát triển cơ sở lý luận về QHLD lành mạnh trong nền kinh tế thị trường, đặc biệt là QHLD lành mạnh cấp doanh nghiệp. Nghiên cứu các mô hình và kinh nghiệm thực tiễn QHLD ở một số quốc gia nhằm rút ra những bài học cần thiết cho Việt Nam.

2- Nghiên cứu một cách kỹ lưỡng và khoa học thực trạng QHLD và các nhân tố ảnh hưởng đến QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Tập trung tìm kiếm, phân tích các biểu hiện và nguyên nhân chính dẫn tới tình trạng thiếu lành mạnh trong QHLD ở các doanh nghiệp này.

3- Đề xuất mô hình, cách thức triển khai áp dụng mô hình QHLD lành mạnh trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội; đề xuất các giải pháp nhằm thúc đẩy QHLD lành mạnh ở các doanh nghiệp nói trên.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu như sau:

❖ Phương pháp thống kê phân tích

Luận án sử dụng nhiều nguồn số liệu thống kê được cung cấp bởi các cơ quan ban ngành liên quan như: Bộ Lao động Thương binh và Xã hội; Viện khoa học Lao động và Xã hội, Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội, Cục thống kê Hà Nội. Các tài liệu này được Luận án phân tích, xử lý nhằm làm rõ các đặc trưng cơ bản của các DNNVV trên địa bàn Hà Nội làm cơ sở phân tích hệ thống QHLD ở các doanh nghiệp này.

❖ Phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh

Nhiều tài liệu thứ cấp được tác giả thu thập từ sách, báo, tạp chí chuyên ngành, mạng Internet và đặc biệt là các cuộc hội thảo chuyên đề về QHLD, các văn bản pháp luật liên quan đến QHLD. Các tài liệu này được tổng hợp phân tích và so sánh chủ yếu nhằm phân tích những điểm thiếu lành mạnh trong QHLD ở các DNNVV và nguyên nhân gây ra những điểm yếu đó.

❖ *Phương pháp chuyên gia*

Phương pháp chuyên gia được tác giả sử dụng để làm sáng tỏ hơn nữa các nội dung nghiên cứu, nhất là phần đề xuất mô hình và các giải pháp. Tác giả đã tham vấn ý kiến chuyên gia gồm những cán bộ quản lý, nhà nghiên cứu, cán bộ công đoàn, NSDLĐ. Họ đều là những người có hiểu biết chuyên sâu, có nhiều kinh nghiệm, tâm huyết với lĩnh vực QHLD hiện đang công tác tại các trường đại học, viện nghiên cứu, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Ủy ban Văn hoá – Xã hội, Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội và các doanh nghiệp trên địa bàn.

❖ *Phương pháp mô hình hoá*

Tác giả sử dụng phương pháp mô hình hoá để làm sáng tỏ cấu trúc và hoạt động của hệ thống QHLD, đồng thời phát hiện và làm nổi bật các nhân tố cốt lõi quyết định mức độ lành mạnh của hệ thống QHLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội.

❖ *Phương pháp điều tra xã hội học*

- *Phương pháp quan sát*

Tác giả trực tiếp thâm nhập và quan sát hệ thống QHLD tại một số DNNVV trên địa bàn. Tác giả trực tiếp gặp gỡ, trao đổi và thảo luận với NLĐ, NSDLĐ, cán bộ công đoàn của doanh nghiệp. Qua đó, phát hiện những vấn đề chuyên sâu đồng thời tạo dựng lên những hình ảnh cơ bản về thực trạng QHLD tại doanh nghiệp. Việc thâm nhập vào doanh nghiệp được tiến hành chủ yếu trong hai giai đoạn là lúc bắt đầu nghiên cứu và trong quá trình nghiên cứu thực trạng QHLD tại doanh nghiệp.

- *Phương pháp phỏng vấn sâu*

Phương pháp phỏng vấn sâu được tác giả sử dụng đối với NLĐ (10 người), NSDLĐ (4 người), cán bộ công đoàn cơ sở (5 người) và cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở (2 người). Mục đích là bổ trợ cho tài liệu điều tra bằng bảng hỏi và kiểm tra tính đúng đắn của các nhận định cũng như mức độ khả thi của mô hình và các giải pháp.

- *Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi*

Tác giả tiến hành khảo sát dựa trên danh sách doanh nghiệp gồm 332 DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Trong đó, có 265 doanh nghiệp hoạt động trong khu vực nội thành và 67 doanh nghiệp ở khu vực ngoại thành. Từ danh sách doanh nghiệp, tác giả lựa chọn bước nhảy là 2 để lập danh sách điều tra gồm 166 doanh nghiệp. Phương án thay thế là doanh nghiệp liền kề phía sau trong danh sách. Với mỗi doanh nghiệp được điều tra tác giả sử dụng 4 mẫu phiếu: mẫu 01 dành để hỏi NLĐ, mẫu 02 dành để hỏi NSDLĐ, mẫu 03 dành để hỏi cán bộ công

đoàn (chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp có công đoàn) và mẫu 04 hỏi NLĐ nhằm xây dựng mô hình kinh tế lượng về các nhân tố cấu thành mức độ thoả mãn của NLĐ đối với QHLD tại nơi làm việc.

Số liệu điều tra được xử lý bởi phần mềm SPSS và sử dụng phương pháp STEPWISE để xây dựng mô hình kinh tế lượng.

5. Tổng quan nghiên cứu của đề tài

QHLD hình thành một cách khách quan cùng với quá trình thuê mướn lao động. Vì vậy, ngay từ đầu Thế kỷ 19 nội hàm của nó đã được nhiều nhà khoa học và chuyên gia trên thế giới nghiên cứu. Sang nửa đầu Thế kỷ 20, khi mà phong trào công nhân phát triển rộng khắp thì nhiều nhà khoa học bắt đầu tập trung nghiên cứu chuyên sâu về QHLD. Tuy nhiên, phải đến nửa sau của Thế kỷ 20 lý luận về QHLD mới được hệ thống hoá và tiếp cận như một ngành khoa học độc lập. Các tác giả điển hình trong thời kỳ này gồm Dunlop J.T (1958) [70], Kochan (1984) [74], Andre Petit (1985), Grant.M và Mallette.N (1985)[79]. Tuy nhiên, các tác phẩm này chủ yếu tập trung nghiên cứu QHLD ở các nước công nghiệp phát triển ở Mỹ và Châu Âu.

Sang thập niên 90 một số nước Xã hội Chủ nghĩa cũ ở Đông Âu (như Tiệp Khắc, Ba Lan, Hungary) bắt đầu chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường. Cùng lúc đó, một số nước ở khu vực Đông Á và Đông Nam Á (như Hàn Quốc, Trung Quốc, Đài Loan, Singapor, Thái Lan, Malaysia) cũng đang gấp rút hoàn thiện các thể chế thị trường. Với sự trợ giúp của các tổ chức quốc tế như ILO, ADB, WB nhiều ông trình nghiên cứu mang tính thực tiễn về QHLD ở các nước có nền kinh tế chuyển đổi được tiến hành nghiên cứu. [66]

Ở Việt Nam, vấn đề QHLD đã được một số tác giả nghiên cứu ngay từ khi có chủ trương Đổi mới như: luận án “Đổi mới quan hệ lao động trong quá trình hình thành nền kinh tế thị trường Việt Nam” Lê Văn Minh (1994) [50], luận án “Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam” của Nguyễn Ngọc Quân (1995)[53]. Tuy nhiên, phải đến năm 2002 vấn đề QHLD trong nền kinh tế thị trường mới thực sự được các nhà nghiên cứu và cán bộ quản lý quan tâm. Đó là lúc các cuộc đình công tự phát của công nhân xuất phát từ một số khu công nghiệp phía nam và bắt đầu lan rộng. Các công trình nghiên cứu từ thời kỳ này đã bắt đầu có cách tiếp cận mới về QHLD. Theo đó, các cơ chế QHLD được nhấn mạnh hơn các tiêu chuẩn lao động. Điển hình là luận án “Một số vấn đề về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài” Vũ Việt Hằng (2004)[41], “Đình công và QHLD ở Việt Nam” của Chang –Hee –Lee và Simon Clarke [45] và đặc biệt là “Giáo trình Quan hệ Lao động” của PGS.TS Nguyễn Tiệp là giáo

trình đầu tiên được biên soạn và giảng dạy cho bậc đại học ở Việt Nam [62]. Cùng thời kỳ này, hàng loạt các đề tài cấp nhà nước, đề tài cấp bộ, các dự án về QHLD và ĐTXH được triển khai và bước đầu đã mang lại những chuyển biến trong nhận thức của các bên về QHLD trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, các công trình này còn tập trung quá nhiều vào các tiêu chuẩn lao động cụ thể, chưa phân tích sâu năng lực, thái độ của các chủ thể và càng chưa phân tích sâu cơ chế tương tác giữa các bên chủ thể QHLD ở doanh nghiệp và đặc biệt là DNNVV.

Đối với các DNNVV, do TCLĐTT thường không có khả năng xảy ra nên hầu như chưa có đề tài nào nghiên cứu chuyên sâu về QHLD trong các doanh nghiệp này. Các nghiên cứu về DNNVV thường có nội hàm rất rộng và thiên về các đặc điểm kinh doanh như: vốn, lao động, công nghệ, khả năng cạnh tranh, khả năng sống sót... Công trình nghiên cứu có quy mô nhất về DNNVV là chuỗi các cuộc Điều tra DNNVV năm 2005, 2007 do Viện Quản lý Kinh tế Trung ương và Viện Khoa học Lao động Xã hội phối hợp nghiên cứu[63],[65].

Vì vậy, nghiên cứu chuyên sâu về QHLD trong các DNNVV ở Việt Nam nói chung, ở Hà Nội nói riêng là một hướng đi mới, có ý nghĩa cả về mặt khoa học và thực tiễn.

6. Những đóng góp khoa học của luận án

❖ Những đóng góp mới về mặt học thuật, lý luận

Luận án đã nêu và làm rõ một số luận điểm mới về học thuật như sau:

- Trong một mối QHLD cá nhân, NSDLĐ thực sự không phải là người ký tên trong HĐLĐ mà là người có 5 thực quyền đối với NLĐ: quyền tuyển dụng, quyền sa thải, quyền quyết định mức lương, quyền khen thưởng và quyền kỷ luật.

- Mỗi nhóm chủ thể QHLD là một nhóm lợi ích. Do đó, QHLD trong một DN luôn có 2 nhóm chủ thể là: NLĐ (*chỉ gồm những người có lợi ích gắn với lợi ích của đa số người làm thuê*) và NSDLĐ (*bao gồm chủ DN và cả những người có lợi ích gắn với lợi ích của chủ DN*).

- Cùng với sự hình thành và phát triển của thị trường lao động, QHLD sẽ dịch chuyển dần từ QHLD mang tính cá nhân sang QHLD mang tính tập thể. Đến một ngưỡng nhất định, cơ chế tương tác giữa các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ mới phát huy tác dụng và đến một ngưỡng tiếp theo QHLD cấp ngành sẽ trở thành hình thức tương tác phổ biến trong xã hội.

- Khả năng liên kết của NLĐ thường kém hơn NSDLĐ. NLĐ trong các DNNVV càng khó liên kết để hình thành những tập đoàn lợi ích đủ lớn và gây sức ép đối với phía NSDLĐ.

- Để tổ chức đại diện cho NLĐ trong một doanh nghiệp có tính độc lập cao cần đảm bảo 5 yếu tố: độc lập về nhân sự; độc lập về tài chính; được pháp luật

bảo vệ; có các quyền về thời gian; không gian và cơ sở vật chất để hoạt động, hỗ trợ của tổ chức công đoàn cấp trên.

- NLĐ và NSDLĐ trong những phân mảng hẹp của thị trường lao động có ít cơ hội tìm kiếm và thay thế đối tác. Trình độ công nghệ càng cao thì sự lệ thuộc về mặt kỹ thuật giữa NLĐ và NSDLĐ càng lớn. Do đó, QHLD càng có xu hướng ổn định hơn.

❖ **Những đề xuất mới rút ra từ kết quả nghiên cứu**

Việt Nam cần một quá trình tổng thể nhằm tạo lập nền tảng pháp lý và các thiết chế cần thiết cho QHLD lành mạnh phù hợp với nền Kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa. Cụ thể:

- Đổi mới hệ thống pháp luật lao động từ cách tiếp cận theo tiêu chuẩn lao động sang điều chỉnh cơ chế QHLD kết hợp với các tiêu chuẩn lao động.

- Đa dạng hoá hình thức tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở, biến chúng trở thành những tổ chức năng động, cạnh tranh trong cùng hệ thống. Một công đoàn cơ sở nên bao gồm NLĐ ở nhiều DNNVV.

- Thành lập hội đồng NSDLĐ ở các cấp: nhóm doanh nghiệp, cấp ngành, cấp tỉnh, và cấp trung ương dựa trên nguyên tắc linh hoạt và thống nhất trong cùng một hệ thống

- Đa dạng hoá, đảm bảo tính linh hoạt và hoàn toàn tự nguyện (cả về chủ thể và nội dung) trong thương lượng lao động tập thể. Khuyến khích thương lượng cấp nhóm doanh nghiệp.

- Khi luật pháp QHLD còn nhiều bất cập, phát triển mạnh hệ thống thiết chế hỗ trợ và thiết chế tham vấn về QHLD và đối thoại xã hội sẽ giúp QHLD hài hoà và ổn định hơn.

7. Kết cấu luận án

Tên luận án: ***“Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội”***

Kết cấu luận án: Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục bảng và sơ đồ, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của Luận án gồm 3 chương:

Chương 1: *Cơ sở lý luận về quan hệ lao động lành mạnh cấp doanh nghiệp*

Chương 2: *Thực trạng quan hệ lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội*

Chương 3: *Định hướng, giải pháp tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội*

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH CẤP DOANH NGHIỆP

1.1. BẢN CHẤT CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1.1.1. Khái niệm về quan hệ lao động

Xã hội loài người được hình thành thành và phát triển gắn liền với các quá trình lao động sản xuất. Bản chất của các quá trình đó là sự kết hợp giữa sức lao động và tư liệu sản xuất. Tuy nhiên, khả năng kết hợp giữa hai nhân tố này luôn được đặt trong tổng hoà các mối quan hệ phức tạp giữa con người với con người. Trong đó, đặc biệt là mối quan hệ giữa người chủ sở hữu sức lao động và người chủ sở hữu tư liệu sản xuất. Trong nền kinh tế thị trường mối quan hệ đó biểu hiện thành quan hệ giữa NLD với NSDLĐ và được gọi là QHLĐ. Do vậy, QHLĐ là phạm trù lịch sử gắn liền với sự hình thành và phát triển của thị trường lao động. Ở đó, có sự tách biệt về sở hữu giữa hàng hoá sức lao động và tư liệu sản xuất.

QHLĐ hình thành từ rất sớm cùng với các quá trình thuê mướn lao động. Vì vậy, ngay từ thế kỷ XVII, nội hàm của nó đã được các nhà khoa học người Anh, người Pháp nghiên cứu như William Petty (1623-1687), Francois Quesnay (1694-1774). Các nghiên cứu này tiếp tục được các nhà khoa học như Adam Smith (1723-1790), David Ricardo (1772-1823) phát triển sau đó. Tuy nhiên, những nghiên cứu này và kể cả Karl Marx (1843-1848) cũng chưa từng đề cập đến thuật ngữ QHLĐ và chủ yếu đi sâu tập trung nghiên cứu bản chất kinh tế trong mối quan hệ giữa NLD và chủ sở hữu tư liệu sản xuất [21].

Đến cuối thế kỷ XIX, thuật ngữ QHLĐ mới xuất hiện. Đó là thời kỳ phong trào đấu tranh của công nhân trong các nhà máy ở Châu Âu bắt đầu nổ ra với quy mô ngày càng lớn. Các cuộc đình công ẩn chứa bạo lực đã làm tổn hại quá trình sản xuất và đe dọa sự ổn định của xã hội. Từ đó, khoa học về QHLĐ đã ra đời và phát triển nhằm nghiên cứu, điều chỉnh các mối quan hệ giữa NLD, NSDLĐ và nhà nước. Khi đó, tồn tại nhiều trường phái rất khác nhau về QHLĐ. Một số nhà khoa học tiếp tục đi sâu lý giải bản chất kinh tế trong mối QHLĐ như là nguồn gốc của các phong trào đấu tranh giai cấp. Một số khác tập trung nghiên cứu vai trò của nhà nước trong việc thiết lập các chuẩn mực về điều kiện lao động như tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn và vệ sinh lao động... nhằm lập lại trật tự

trong sản xuất. Nhóm khác nghiên cứu vai trò của công đoàn và các nguyên tắc ứng xử giữa chủ và thợ...

Giữa thế kỷ XX, giao thương kinh tế quốc tế phát triển. Dưới sự lãnh đạo của các tổ chức công đoàn, phong trào đấu tranh của công nhân tiếp tục được đẩy cao lên một bước. Nhiều tiêu chuẩn lao động được xác định trước đây này đã trở nên bị lỗi thời, nhiều vấn đề mới phát sinh được công nhân đưa ra thành các yêu sách mới. Những xung đột trong nội bộ doanh nghiệp nhanh chóng lan toả và trở thành những xung đột quy mô cấp ngành, cấp vùng. Điều này khiến nhiều tập đoàn kinh tế lớn nhận thấy sự bất ổn định trong QHLD đã làm suy yếu đi khả năng cạnh tranh của họ trên trường quốc tế. Từ đây, đặt ra yêu cầu phải nghiên cứu các cơ chế, thủ tục nhằm làm cơ sở cho NLD, người sử dụng giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lợi ích của hai phía. Từ đó khoa học về QHLD chính thức ra đời nhằm nghiên cứu các cơ chế, thủ tục hành xử khi có những đề nảy sinh giữa công nhân và chủ sử dụng lao động.

Ban đầu các nhà khoa học chủ yếu tập trung nghiên cứu mối quan hệ NLD và NSDLĐ trong lĩnh vực công nghiệp do các xung đột giữa hai giới chủ thợ chủ yếu xảy ra trong môi trường công nghiệp. Thuật ngữ "Industrial Relations" ra đời lúc đầu nhằm ám chỉ mối QHLD trong lĩnh vực công nghiệp. Tuy nhiên, dưới tác động của cách mạng khoa học kỹ thuật, QHLD không chỉ diễn ra phổ biến trong các tổ chức công nghiệp và còn diễn ra ở mọi lĩnh vực khác của nền kinh tế xã hội như: Điện ảnh, du lịch, tư vấn luật, vận tải hành khách... Thực tế là, các quốc gia trình độ khoa học kỹ thuật càng cao, mối QHLD càng trở nên phức tạp. Vì vậy, ngày nay thuật ngữ "Industrial Relations" và thuật ngữ "Labour Relations" đều chính thức được hiểu phổ biến là QHLD nhằm chỉ mối quan hệ giữa NLD, NSDLĐ, và nhà nước nhằm giải quyết các vấn đề phát sinh xoay quanh quan hệ thuê mướn lao động.

QHLD là phạm trù có nội hàm rộng vì nó phản ánh mối quan hệ đặc biệt. Mối quan hệ như vậy vừa mang bản chất kinh tế, vừa mang bản chất xã hội lại vừa bị chi phối bởi quan hệ luật pháp. Vì vậy, khoa học về QHLD nằm trong vùng giao nhau của nhiều môn khoa học khác như: Luật pháp, kinh tế, xã hội, quản lý, tâm lý, chính trị...

Đã có nhiều nhà khoa học nghiên cứu về QHLD. Năm 1958, J.T Dun Lop một giáo sư Trường Đại học Harvard người được coi là nhà khoa học đầu tiên chính thức nghiên cứu về QHLD. Ông đã viết trong cuốn "The Industrial Relations" rằng: "QHLD là một hệ thống có tính logic như một hệ thống kinh tế

trong một xã hội công nghiệp". Hai giáo sư Grant và Malette (Trường Đại học Tổng hợp Québec) lại cho rằng: "QHLĐ là những mối quan hệ cá nhân và tập thể giao hoà trong một tổ chức công nghiệp hoá" [41]. Trong khi đó, giáo sư Loic Cadin (đại học Thương mại Paris) quan niệm: "QHLĐ nói tới một tập hợp các quy tắc và chính sách thực tế cấu thành nên các mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLD với sự điều chỉnh và can thiệp về mặt pháp lý của Nhà nước trong một doanh nghiệp, một ngành, một vùng hay trong một quốc gia"[62].

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đưa ra định nghĩa về QHLĐ (Industrial Relations) là:

" Những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa NLD và NSDLĐ tại nơi làm việc, cũng như các 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, các vấn đề phúc lợi cho người thất nghiệp, ốm đau, tai nạn, tuổi cao và tàn tật"[76]

PGS,TS Nguyễn Tiếp, Trường Đại học Lao động Xã hội cho rằng:

"QHLĐ là hệ thống các mối quan hệ giữa các cá nhân hay tổ chức đại diện của NLD với các cá nhân hay tổ chức đại diện của NSDLĐ hoặc giữa các tổ chức đại diện của họ với Nhà nước và các chủ thể khác. Những mối quan hệ này diễn ra xoay quanh quá trình thuê mướn lao động (Giữa NSDLĐ và NLD) nhằm đảm bảo sự hài hoà và ổn định về lợi ích của các bên liên quan"[62]

Tuy có nhiều cách tiếp khác nhau về QHLĐ nhưng nhìn chung, tất cả các nhà khoa học đều thống nhất ở một số điểm chính như sau:

- QHLĐ trước hết là một hệ thống các mối quan hệ qua lại phức tạp giữa NLD và NSDLĐ và là một bộ phận cấu thành nên hệ thống sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hay hệ thống kinh tế xã hội của một quốc gia.

- NLD và NSDLĐ đóng vai trò quyết định vì trạng thái ổn định của QHLĐ chỉ có thể tồn tại trên nền tảng mối quan hệ lợi ích hài hoà giữa hai chủ thể này.

- Cần thiết phải có sự can thiệp của Nhà nước để dung hoà mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ và bảo vệ lợi ích quốc gia cũng như toàn xã hội.

- Những mối quan hệ này có thể diễn ra trong phạm vi một doanh nghiệp hay vượt ra khỏi phạm vi doanh nghiệp để trở thành các mối quan hệ giữa các lực lượng to lớn trong ngành hay trong xã hội.

Nếu sức lao động và tư liệu sản xuất là hai nhân tố cơ bản của sản xuất thì QHLD chính là yếu tố chi phối khả năng kết hợp của hai nhân tố này. Nói cách khác, QHLD đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Mặt khác, hàng hoá sức lao động là hàng hoá đặc biệt. Thứ hàng hoá này không bao giờ tách khỏi người sở hữu nó. Do vậy, trong quá trình mua bán sức lao động, quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ tất yếu được hình thành. Khi quan hệ mua bán sức lao động trở nên phổ biến trong một thị trường lao động phát triển thì QHLD cũng trở thành mối quan hệ phổ biến trong xã hội. Khi đó, mối quan hệ này không chỉ đóng vai trò quan trọng đối với năng suất lao động của doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của ngành, khả năng tăng trưởng của nền kinh tế cũng như sự phát triển bền vững của xã hội.

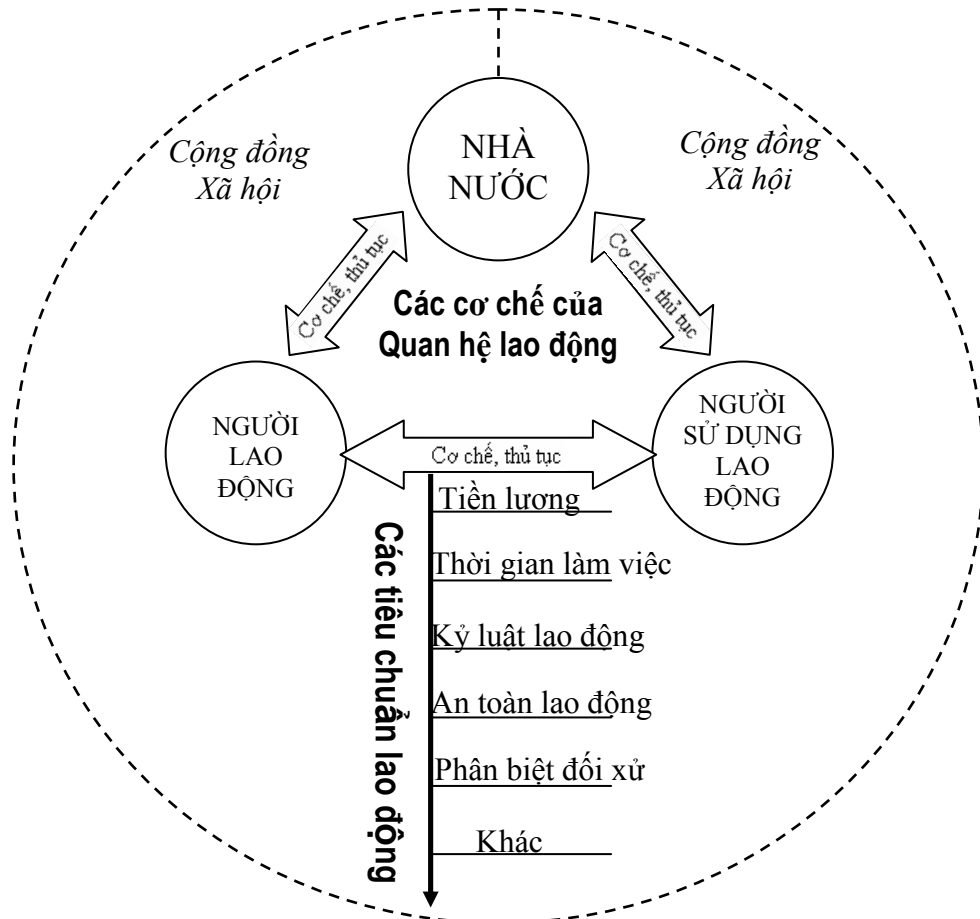
Chính vì vậy, mặc dù QHLD hình thành dựa trên quan hệ mua bán sức lao động (giữa NLĐ và NSDLĐ) nhưng Nhà nước cần thiết phải tham dự vào mối quan hệ này như một chủ thể thứ ba để đại diện và bảo vệ cho lợi ích quốc gia và lợi ích của cộng đồng (bao gồm cả NLĐ và NSDLĐ). Khi đó, đối tác trực tiếp của Nhà nước không phải là những cá nhân NLĐ và cá nhân NSDLĐ mà là các tổ chức đại diện của họ. Tổ chức đại diện cho NLĐ là công đoàn. Tổ chức đại diện cho NSDLĐ là các hiệp hội của giới chủ hay hội đồng NSDLĐ. Vì vậy, ở cấp quốc gia QHLD trở thành mối quan hệ giữa ba chủ thể là Nhà nước, Công đoàn và tổ chức đại diện giới chủ.

Trong QHLD, các bên bị chi phối bởi lợi ích. Cho nên, về bản chất đó là tập hợp các mối quan hệ lợi ích giữa các đối tác. Lợi ích của NLĐ là tiền lương cao, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi hợp lý, được chú trọng vệ sinh an toàn lao động... lợi ích của NSDLĐ là hạ thấp chi phí, tăng năng suất lao động, tăng uy tín doanh nghiệp... Lợi ích của Nhà nước là tăng trưởng kinh tế, ổn định xã hội, tăng khả năng cạnh tranh của nền kinh tế và nâng cao uy tín chính trị...

QHLD được thiết lập dựa trên các nguyên tắc ứng xử, các cơ chế và thủ tục đối thoại với nhau nhằm tìm kiếm thoả thuận chung về những vấn đề cùng quan tâm. Những vấn đề đó phát sinh từ quá trình thuê mướn lao động và nằm trong các lĩnh vực như tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động... Những thoả thuận này khi đạt được sẽ trở thành những nguyên tắc hành xử trong thuê mướn lao động và được gọi là các tiêu chuẩn lao động hay chính sách lao động. Việc sử dụng cơ chế QHLD để xây dựng các tiêu chuẩn lao động hay chính sách lao động là đảm bảo cần thiết cho việc thực thi của chính các tiêu

chuẩn hay chính sách đó. Đến lượt nó, các tiêu chuẩn lao động, chính sách lao động chính là nội dung cơ bản của QHLD.

Cơ chế hình thành các tiêu chuẩn lao động lao động bằng QHLD được tác giả mô phỏng trong Sơ đồ 1.1:



Sơ đồ: 1.1. Quan hệ lao động và cơ chế hình thành các tiêu chuẩn lao động

Nguồn: Nguyễn Mạnh Cường và Tác giả

Trong thực tế, có nhiều cá nhân, tổ chức can dự vào việc giải quyết các vấn đề nảy sinh từ việc thuê mướn lao động. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa rằng tất cả các cá nhân, tổ chức đó đều là chủ thể của QHLD. Chỉ những cá nhân, tổ chức tham gia QHLD như là một nhóm lợi ích có mối quan hệ lợi ích trực tiếp với nhu xung quanh quá trình thuê mướn lao động mới là chủ thể của QHLD.

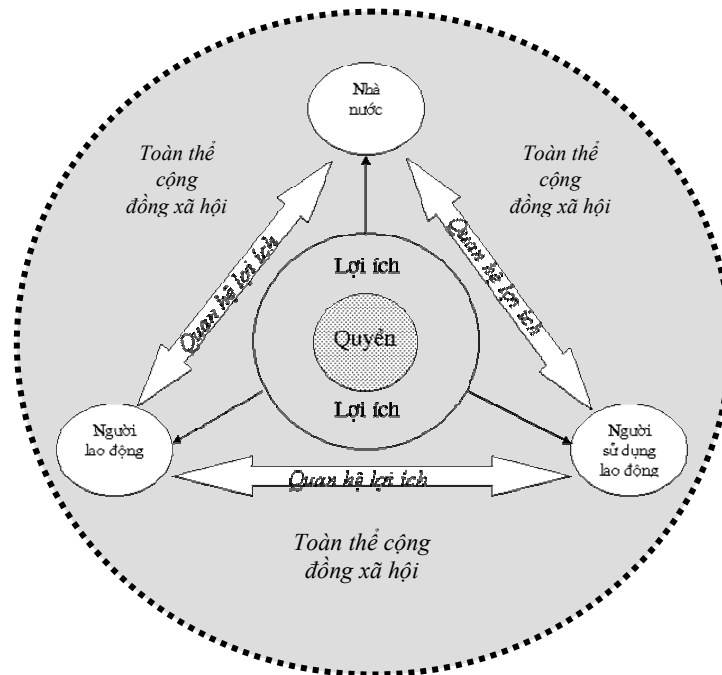
Trong ba nhóm chủ thể chính của QHLD, Nhà nước là chủ thể đặc biệt, tham gia vào QHLD với tư cách là tổ chức đại diện cho lợi ích quốc gia, lợi ích của toàn thể cộng đồng xã hội (trong đó có cả NLĐ và NSDLĐ). Nhà nước là chủ thể duy nhất chịu trách nhiệm ban hành và đảm bảo thực thi luật pháp. Là

chủ thể chịu trách nhiệm cuối cùng về mọi vấn đề của QHLD. Do đó, trong mối quan hệ này Nhà nước không hoàn toàn bình đẳng với hai chủ thể còn lại.

Tóm lại, có thể hiểu "QHLD là hệ thống các mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa NLĐ và NSDLĐ tại nơi làm việc cũng như các mối quan hệ giữa các đại diện của họ với Nhà nước. Những mối quan hệ như vậy bị chi phối bởi lợi ích và xoay quanh các các vấn đề nảy sinh từ hoạt động thuê mướn lao động."

Những mối quan hệ như vậy cần được thiết lập và củng cố nhằm duy trì trạng thái hài hoà, ổn định và tiến bộ làm nền tảng cho sự phát triển bền vững về lợi ích của các bên.

1.1.2. Các chủ thể của quan hệ lao động



Sơ đồ: 1.2. Các nhóm chủ thể trong quan hệ lao động

Nguồn: Tác giả

Thuê mướn lao động là những quá trình diễn ra thường xuyên, phổ biến trong xã hội giữa những người có sức lao động và những người có tư liệu sản xuất. Trong những quá trình như vậy, tự nó làm nảy sinh ra những vấn đề tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, ô nhiễm môi trường, bất ổn định xã hội... Những vấn đề này làm thay đổi cán cân lợi ích của những nhóm người trong xã hội và hình thành nên những nhóm lợi ích trong QHLD. Những nhóm này có quan hệ lợi ích trực tiếp với nhau. Mọi thay đổi trong hành vi của NLĐ,

NSDLĐ đều ảnh hưởng đến các nhóm còn lại. Vì vậy, để đảm bảo sự hài hoà và ổn định các bên cần tăng cường trao đổi thông tin, phối hợp với nhau bằng một tinh thần hợp tác tích cực. Trong những quá trình như vậy mỗi bên được gọi là một đối tác xã hội. Vì lẽ đó, QHLD tự nó hình thành nên ba nhóm lợi ích cơ bản là: NLD, NSDLĐ và Nhà nước (đại diện cho toàn thể cộng đồng xã hội).

❖ *Người lao động*

NLD là một bên đối tác xã hội trong QHLD bao gồm những cá nhân hay tập thể NLD do một tổ chức công đoàn làm đại diện.

- *Cá nhân NLD*: là người tham gia vào thoả thuận theo đó họ phải thực hiện những công việc nhất định trong những điều kiện nhất định, được cung cấp các phương tiện vật chất cần thiết để thực hiện và được nhận được một khoản thù lao nhất định. Về bản chất, NLD là những người bán sức lao động. Về hình thức pháp lý, họ là những người tham gia giao kết hợp đồng lao động với tư cách là NLD. Những hợp đồng này có thể là thoả thuận bằng miệng hay bằng văn bản.

Mỗi NLD đều có những thoả thuận, ràng buộc khác nhau với NSDLĐ. Do vậy, mỗi NLD là các chủ thể trực tiếp tham gia vào QHLD cá nhân và là chủ thể trực tiếp tham gia dàn xếp những vấn đề mang tính cá nhân nảy sinh trong quá trình làm việc theo thoả thuận.

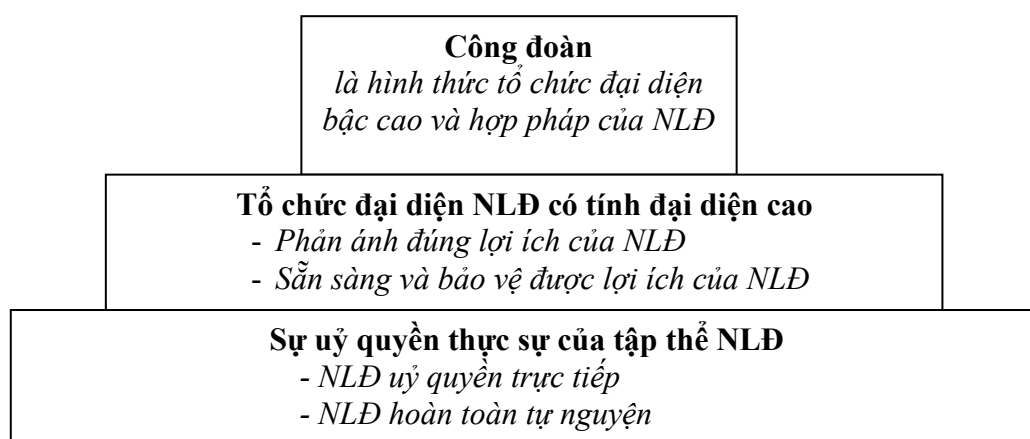
- *Tập thể NLD và đại diện tập thể NLD*: Trong mỗi tổ chức kinh tế thường có nhiều NLD. Những NLD này có lợi ích chung và lợi ích giống nhau. Vì vậy, họ tất yếu sẽ liên kết với nhau để hình thành nên các tổ chức và bầu (hoặc cử) ra đại diện của mình. Đại diện của NLD có thể là cá nhân nhưng trong thực tế thường là một tổ chức như: hội đồng NLD, ban đại diện NLD, công đoàn... Một tổ chức đại diện có tính đại diện cao phải thực hiện được hai nhiệm vụ sau: Một là: nói lên được đúng tiếng nói của NLD. Nghĩa là phản ánh đúng tâm tư nguyện vọng của họ. Hai là, có đủ tâm huyết và khả năng để bảo vệ lợi ích của NLD. Khi thực hiện tốt hai nhiệm vụ này đại diện đó sẽ có uy tín và nhận được sự ủng hộ thực sự của NLD. Tuy nhiên điều kiện tiên quyết để một tổ chức có thể thực hiện được hai nhiệm vụ nói trên là họ phải có sự uỷ quyền trực tiếp và tự nguyện của NLD.

Công đoàn là hình thức tổ chức đại diện cao nhất của NLD. Đó là một tổ chức đại diện NLD có cơ cấu tổ chức chặt chẽ; có cương lĩnh và mục tiêu rõ ràng; được pháp luật thừa nhận. Tổ chức công đoàn hoạt động với chức năng chính là: đại diện cho tập thể NLD trong các hoạt động đối thoại xã hội; bảo vệ

quyền và lợi ích của NLD; điều hoà quan hệ giữa NLD và NSDLĐ tại doanh nghiệp; làm đổi tác xã hội của Nhà nước và NSDLĐ, đoàn kết NLD, giáo dục và nâng cao ý thức, tác phong của NLD; ...

Công đoàn được tổ chức thành nhiều cấp như: cấp doanh nghiệp, cấp khu công nghiệp, cấp ngành, cấp địa phương, cấp vùng, cấp quốc gia, cấp khu vực, cấp quốc tế. Mọi hoạt động của công đoàn đều mang tính dân chủ, công khai và minh bạch. Những người tham gia vào một tổ chức công đoàn được gọi là công đoàn viên. Ở một số nước, một NLD có thể tham gia nhiều tổ chức công đoàn. Cán bộ công đoàn đều phải do các công đoàn viên bầu một cách dân chủ.

Công đoàn chính là chủ thể trực tiếp tham ra vào các diễn đàn, các cuộc đối thoại với NSDLĐ và với Nhà nước nhằm giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của tập thể NLD.



Sơ đồ 1.3: Cấu trúc đại diện của người lao động

Nguồn: Tác giả

❖ *Người sử dụng lao động*

NSDLĐ là một bên của QHLD. Đó có thể là cá nhân NSDLĐ hay tập thể những NSDLĐ được tổ chức lại xung quanh các tổ chức đại diện của mình.

Tuy vậy, việc xác định chính xác danh tính chủ thể này trong mỗi doanh nghiệp là không đơn giản. Hiện đã từng có nhiều cách hiểu khác nhau về NSDLĐ.

Các cách hiểu phổ biến là:

- NSDLĐ là doanh nghiệp, tổ chức thuê mướn lao động
- NSDLĐ là người chủ bỏ tiền ra đầu tư và thành lập doanh nghiệp (chủ doanh nghiệp)

- NSDLĐ là người đứng tên ký hợp đồng lao động với tư cách là NSDLĐ
- NSDLĐ là người đứng đầu doanh nghiệp (tổng giám đốc) hoặc người được doanh nghiệp uỷ quyền
- NSDLĐ là tập thể lãnh đạo và những người quản lý doanh nghiệp

Tuy nhiên, trong nền kinh tế nhiều thành phần một doanh nghiệp có thể có rất nhiều chủ sở hữu ở các mức độ khác nhau, một doanh nghiệp có nhiều cấp quản lý với quyền hạn khác nhau, mỗi doanh nghiệp có một cơ chế quản lý khác nhau thì tất cả các cách hiểu trên đều trở nên phiến diện.

Về bản chất, ai là người có mối quan hệ lợi ích trực tiếp với những NLĐ thông qua thoả thuận thuê mướn lao động thì đó là NSDLĐ. Những người này hình thành lên một nhóm lợi ích trong doanh nghiệp. Trong thực tế, những các bộ quản lý cấp cao thường có lợi ích nằm trong nhóm này. Những người trong nhóm lợi ích này có thể trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia các cuộc đối thoại, đàm phán với NLĐ. Trong QHLD, những người không nằm trong nhóm lợi ích này nhưng đại diện cho họ tham gia các hoạt động đối thoại, thương lượng với NLĐ gọi là đại diện NSDLĐ hay đại diện phía doanh nghiệp.

Nếu hiểu theo nghĩa hẹp (nghĩa là mỗi NLĐ chỉ có một NSDLĐ tại nơi đang làm việc), NSDLĐ tại doanh nghiệp là người có quyền tuyển dụng, quyền sử dụng, quyền tăng giảm lương và quyền sa thải. Ai có quyền này, điều đó phụ thuộc và cơ chế quản lý của doanh nghiệp

Để bảo vệ quyền lợi của mình, những NSDLĐ có thể liên kết với nhau để hình thành những tổ chức đại diện ở cấp ngành, cấp quốc gia hay cấp quốc tế. Đó là các hiệp hội doanh nghiệp hay nghiệp đoàn giới chủ. Các doanh nghiệp thành viên được gọi là hội viên. Các doanh nghiệp hội viên phải đóng góp kinh phí cho các tổ chức đại diện hoạt động.

Các tổ chức này là chủ thể trực tiếp tham gia đối thoại với Nhà nước hay công đoàn cấp trên doanh nghiệp. Giai đoạn đầu, các tổ chức này chủ yếu được thành lập nhằm mục đích phối hợp, hỗ trợ nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh và hiệu quả sản xuất kinh doanh, để bảo vệ lợi ích doanh nghiệp trước những thay đổi chính sách quản lý kinh tế của nhà nước. Khi các tổ chức Công đoàn liên kết ở phạm vi rộng và lớn mạnh cùng phong trào công nhân các tổ chức này trở thành chủ thể QHLD đại diện cho NSDLĐ ở các doanh nghiệp hội viên. Nhiệm vụ của các tổ chức này trong QHLD là: đối thoại với Nhà nước hay công đoàn, bảo vệ quyền lợi của các doanh nghiệp hội viên trước phong trào đấu tranh của NLĐ,...

❖ *Nhà nước*

Trong quan hệ mua bán trên thị trường lao động, nhìn chung NLD thường yếu thế hơn. Lý do là: không có tư liệu sản xuất nên không có lựa chọn khác ngoài việc phải bán sức lao động để nuôi sống bản thân và gia đình. Vì vậy, về mặt kinh tế họ ở thế yếu hơn NLD. Tuy nhiên, về mặt xã hội họ là lực lượng gồm đại bộ phận các thành viên trong xã hội. Vì vậy, họ lại có ưu thế hơn về mặt xã hội, đặc biệt là khi họ liên kết chặt chẽ với nhau. Mâu thuẫn này tất yếu dẫn tới xung đột giữa NLD và NSDLĐ. Hậu quả là đình trệ sản xuất và bất ổn xã hội. Để giải quyết mâu thuẫn kinh tế và xã hội, cần thiết phải có sự can thiệp. Đó là sự can thiệp về chính trị mà biểu hiện cụ thể là quyền lực của Nhà nước.

Tuy nhiên còn tồn tại một số cách hiểu khác nhau về chủ thể nhà nước trong QHLD. Một số quan điểm cho rằng chủ thể nhà nước trong QHLD chính là chính phủ. Số khác cho rằng chủ thể nhà nước trong QHLD bao gồm cả các cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp...

Hiện nay, trên thế giới tồn tại nhiều kiểu nhà nước, nhiều hình thức tổ chức nhà nước khác nhau vì vậy việc xác định chủ thể này cần phải dựa vào mối quan hệ bản chất. Đó là quan hệ lợi ích. Nhà nước luôn là đại diện cao nhất và cho lợi ích của quốc gia cũng như cộng đồng dân cư trong xã hội. NLD và NSDLĐ là bộ phận dân cư đông đảo và là người sử dụng tài nguyên quốc gia, tạo ra đại bộ phận của cải trong xã hội. Vì vậy, mối quan hệ giữa hai chủ thể này tất yếu tạo ra sự xáo trộn về lợi ích trong cả xã hội nói chung. Để hạn chế tác động xấu đến lợi ích của xã hội (cả về kinh tế và xã hội) Nhà nước phải tham gia vào mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ đồng thời hai chủ thể này cần tham gia vào quá trình lập pháp, hành pháp của Nhà nước.

Xét theo cách tiếp cận như vậy, có thể hiểu: "Nhà nước là bên đối tác thứ ba của QHLD có chức năng điều hoà quan hệ giữa NSDLĐ với NLD và đại diện cho lợi ích của quốc gia cũng như toàn thể cộng đồng."

Nhà nước có thể can thiệp trực tiếp hay gián tiếp vào mối quan hệ giữa hai đối tác còn lại:

- Can thiệp gián tiếp: Đảm bảo khuôn khổ pháp lý cho QHLD và đảm bảo các bên phải tuân thủ khuôn khổ đó bằng quản lý nhà nước về QHLD.
- Can thiệp trực tiếp: Làm trung gian hoà giải các tranh chấp hoặc trực tiếp đối thoại với các bên về vấn đề cùng quan tâm.

Nhà nước được tổ chức thành nhiều cấp (cấp trung ương và các cấp địa phương). Ở mỗi cấp nhà nước thường có một cơ quan đại diện để trực tiếp tham gia đối thoại với các bên đối tác còn lại.

1.1.3. Các cơ chế trong quan hệ lao động

Khi nghiên cứu bất kỳ mối quan hệ nào người ta cần phải nghiên cứu các chủ thể quan hệ và cơ chế tương tác giữa các chủ thể của mối quan hệ đó.

Cơ chế thường được hiểu là cách thức theo đó một quá trình được thực hiện. Trong quan hệ xã hội, cách thức đó được biểu hiện thành các khuôn khổ hành động, các chuẩn mực điều chỉnh sự vận động và tương tác giữa các cá nhân hay tổ chức tham gia mối quan hệ đó. Vì vậy, có thể hiểu: "Cơ chế QHLD là cách thức các chủ thể QHLD cùng nhau dàn xếp những vấn đề cùng quan tâm. Những cách thức đó được thiết lập trên cơ sở đồng thuận và biểu hiện thành các quy tắc ứng xử, các thủ tục, các luật lệ... ". Có hai cơ chế tương tác chính trong QHLD là cơ chế hai bên và cơ chế ba bên.

1.1.3.1. Cơ chế hai bên (Bipartite Mechanism)

Cơ chế hai bên là cơ chế tương tác giữa hai chủ thể QHLD là NLĐ và NSDLĐ. Quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ là mối quan hệ "hạt nhân" trong QHLD vì nếu mối quan hệ thuê mướn lao động giữa hai chủ thể này không tồn tại sẽ không có cơ sở để hình thành nên bất kỳ mối QHLD nào. NLĐ và NSDLĐ là hai chủ thể có quan hệ lợi ích trực tiếp với nhau. Vì vậy, có thể hiểu: Cơ chế hai bên là cơ chế QHLD tích cực, trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ nhằm hợp tác dàn xếp các vấn đề mà hai bên cùng quan tâm. Mặc dù đây là cơ chế tương tác trực tiếp giữa hai bên nhưng không có nghĩa là không có sự tham gia của các bên khác. Cụm từ "trực tiếp" trong khái niệm này hàm ý rằng những vấn đề được hai bên thống nhất không thông qua nhà nước, kết quả tương tác không phụ thuộc vào ý chí và quyết định của Nhà nước.

Cơ chế hai bên vận hành ở cấp doanh nghiệp, cấp ngành (hay nhóm doanh nghiệp). Vấn đề được quan tâm là các tiêu chuẩn lao động mang tính đặc thù của ngành, của doanh nghiệp như như tiền lương thấp nhất; trang thiết bị bảo hộ và điều kiện làm việc đặc thù; mức trợ cấp; chính sách đào tạo nhân viên; phụ cấp độc hại ngành... Trong một số ít trường hợp cơ chế hai bên sẽ vận hành ở cấp quốc gia hay cấp địa phương. Chẳng hạn, ở các vùng lãnh thổ có một tổ chức đại diện thống nhất của NLĐ và một đại diện thống nhất của NSDLĐ.

1.1.3.2. Cơ chế ba bên (Tripartite Mechanism)

Để giúp cơ chế hai bên vận hành hiệu quả và đảm bảo lợi ích của cộng đồng xã hội cần thiết phải có cơ chế vận hành ở cấp quốc gia (vùng, địa phương) với sự tham dự của Nhà nước. Đó là cơ chế ba bên trong QHLD.

Cơ chế ba bên là cơ chế tương tác tích cực của Nhà nước, NSDLĐ và NLĐ (qua các đại diện của họ) như là các bên bình đẳng và độc lập nhằm tìm kiếm giải pháp cho những vấn đề cùng quan tâm. Những cách thức này có thể là theo từng vụ việc hoặc có thể được thể chế hoá [76]

Cơ chế ba bên được biểu hiện ở ba hình thức cơ bản là: tham khảo ý kiến, thương lượng, hay cùng quyết định. Việc lựa chọn cách thức nào điều đó tùy thuộc vào sự nhất trí giữa các bên liên quan trong từng vấn đề hay vụ việc.

1.2. QUAN HỆ LAO ĐỘNG CẤP DOANH NGHIỆP

1.2.1. Bản chất quan hệ lao động cấp doanh nghiệp

Doanh nghiệp là nơi diễn ra quan hệ thuê mướn lao động, là nơi làm việc của NLĐ. Do vậy, doanh nghiệp là nơi phát sinh mọi vấn đề của QHLD đồng thời là nơi tiếp nhận cuối cùng các ảnh hưởng của chính sách cũng như kết quả khác của cơ chế hai bên và ba bên.

Có thể hiểu: "QHLD cấp doanh nghiệp là tổng hoà những mối quan hệ giữa NLĐ với NSDLĐ (hay giữa các đại diện của họ) trong một doanh nghiệp. Những mối quan hệ này thường xoay quanh các điều kiện lao động đặc thù của doanh nghiệp như cách trả lương, phụ cấp, trợ cấp, thời gian làm thêm giờ, điều kiện vệ sinh an toàn nơi làm việc, thủ tục giải quyết bất bình, kỷ luật sa thải..."

Những mối QHLD tại doanh nghiệp có thể là quan hệ cá nhân hay quan hệ mang tính tập thể. Một mối quan hệ được coi là cá nhân hay tập thể phụ thuộc vào chủ thể tham gia mối quan hệ đó.

QHLD cá nhân là QHLD giữa một người hoặc một nhóm người không có tổ chức với NSDLĐ. Đến lượt nó, những mối quan hệ này thường xoay quanh các vấn đề liên quan đến lợi ích của cá nhân một NLĐ hay một nhóm NLĐ không có tổ chức.

QHLD tập thể là quan hệ giữa một tập thể NLĐ trong doanh nghiệp với NSDLĐ ở doanh nghiệp đó. Trong trường hợp này, chủ thể trực tiếp tham gia các cơ chế đối thoại là công đoàn doanh nghiệp (hay những người đại diện cho NLĐ trong doanh nghiệp). Những vấn đề được đưa ra dàn xếp thường liên quan đến một bộ phận NLĐ nhất định trong doanh nghiệp. Bộ phận NLĐ này có thể là những NLĐ làm việc trong một đơn vị hành chính của doanh nghiệp hay ở nhiều

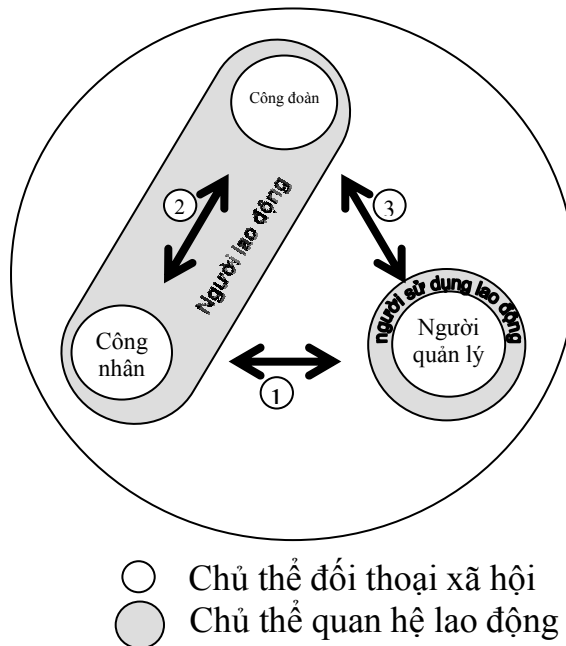
đơn vị khác nhau nhưng được công đoàn doanh nghiệp là đại diện hay tự tìm được một cá nhân, tổ chức khác làm đại diện).

Cơ chế QHLD là cơ hai bên. Hoạt động tương tác giữa NLD và NSDLĐ ở doanh nghiệp có thể diễn ra theo hai quá trình là:

- Tương tác trực tiếp giữa những NLD trong doanh nghiệp với NSDLĐ. Quá trình này có thể diễn ra ở các doanh nghiệp có công đoàn hoặc không có công đoàn.

- Tương tác gián tiếp giữa NLD với NSDLĐ thông qua công đoàn (hay đại diện NLD) . Quá trình này chỉ diễn ra ở các doanh nghiệp có công đoàn (hay đại diện chính thức của NLD).

Hai quá trình này không hoạt động độc lập mà hoạt động phối hợp với nhau một cách uyển chuyển, linh hoạt.

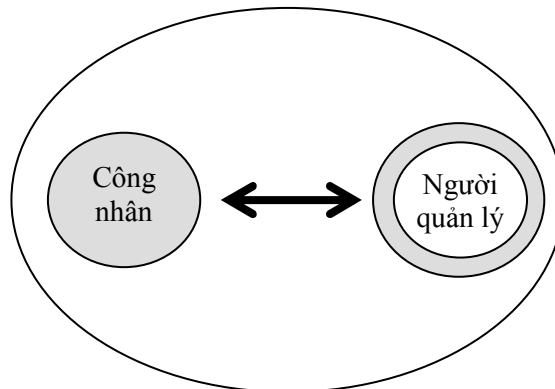


Sơ đồ 1.4a: Chủ thể đối thoại xã hội tại doanh nghiệp có công đoàn

Nguồn: Tác giả

Trong các doanh nghiệp có công đoàn, chỉ có hai nhóm chủ thể QHLD (là NLD và NSDLĐ) nhưng có ba chủ thể đối thoại là: công nhân, công đoàn và người quản lý. Trong đó, công nhân và công đoàn nằm trong một nhóm lợi ích; người quản lý và NSDLĐ nằm trong một nhóm lợi ích khác. Hệ thống đối thoại tại doanh nghiệp gồm ba bộ phận cấu thành. Sự thống nhất giữa hai chủ thể QHLD và ba chủ thể đối thoại được diễn tả trong Sơ đồ 1.4a. Trong khi đó, ở các

doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn, cơ chế đối thoại duy nhất là cơ chế đối thoại trực tiếp giữa NLD và người quản lý (Sơ đồ 1.4b)



Sơ đồ 1.4b: Chủ thể đối thoại xã hội tại doanh nghiệp không có công đoàn

Nguồn: Tác giả

Cơ chế đối thoại tại doanh nghiệp có thể có thêm đối tác khác tham gia chẳng hạn: hội đồng hoà giải cơ sở, hoà giải viên lao động địa phương, đại diện công đoàn cấp trên... Tuy vậy, các cá nhân, tổ chức này chỉ tham gia trong một số vụ việc và tham gia như một bên thứ ba nhằm xúc tiến quá trình đối thoại diễn ra hiệu quả hơn. Tiếng nói của họ không đại diện cho một nhóm lợi ích nào tại doanh nghiệp.

1.2.2. Nội dung và hình thức của quan hệ lao động cấp doanh nghiệp

1.2.2.1. Nội dung quan hệ lao động cấp doanh nghiệp

QHLĐ tại doanh nghiệp luôn xoay quanh các vấn đề nảy sinh trong quá trình thuê mướn lao động và tạo ra xáo trộn quyền lợi giữa các bên. Những vấn đề như vậy rất đa dạng. Mỗi vấn đề được xác định nằm trong nhóm nội dung nào điều đó phụ thuộc phương pháp tiếp cận khi nghiên cứu:

❖ Tiếp cận theo lĩnh vực của vấn đề nảy sinh

Nếu tiếp cận theo lĩnh vực, những vấn đề cùng quan tâm tại doanh nghiệp sẽ nằm trong các nhóm nội dung như: Tuyển dụng lao động, huấn luyện công nhân, thử việc, ký kết hợp đồng lao động, ký kết thoả ước lao động tập thể, sắp xếp công việc, tính và trả lương, trả thưởng, an toàn vệ sinh lao động, thời giờ làm việc nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, đào tạo, kỷ luật NLD, cơ chế sử dụng thời gian và hoạt động của công đoàn, trợ cấp thôi việc, bồi thường thiệt hại....

Trong một nền kinh tế năng động, những vấn đề mới trong các lĩnh vực như vậy luôn nảy sinh, được giải quyết và đến lượt nó làm tiền đề nảy sinh vấn đề mới phức tạp hơn. Khi những vấn đề mới được nảy sinh sẽ làm xuất hiện những

lĩnh vực nội dung mới. Vì vậy, nếu tiếp cận theo lĩnh vực việc dàn xếp các vấn đề cùng quan tâm trở thành bài toán không bao giờ có đáp số cuối cùng.

❖ *Tiếp cận theo chuẩn mực pháp lý*

Mặc dù các vấn đề là đa dạng, luôn vận động nhưng khi tương tác các bên luôn quan tâm đến yếu tố bản chất. Đó là tương quan lợi ích giữa các bên. Mỗi quan hệ lợi ích của các bên rất đa dạng nhưng nếu xét theo chuẩn mực pháp lý chỉ có hai loại:

- Các vấn đề về quyền: Đây bản chất là những tương quan lợi ích cơ bản đã được chuẩn mực hoá thành các chuẩn mực pháp lý. Đây là những tiêu chí lợi ích đã được xác định rõ trong quy định của pháp luật hay trong các thoả thuận hợp pháp giữa các bên. Các thoả thuận hợp pháp đó là: hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, bản ghi nhớ...

- Các vấn đề về lợi ích: là các vấn đề chưa được đề cập trong quy định pháp luật và các thoả thuận hợp pháp giữa hai bên hoặc các đề xuất nhằm thay đổi, bổ sung các điều khoản đã đạt được trong thoả thuận hợp pháp giữa các bên. Thực chất, đây những vấn đề chưa được chuẩn mực hoá.

1.2.2.2. Hình thức biểu hiện của quan hệ lao động cấp doanh nghiệp

Quan hệ lao động được biểu hiện cụ thể thành một số hình thức cơ bản sau:

❖ *Các hình thức đối thoại xã hội*

Đối thoại xã hội có bản chất là sự chia sẻ hay trao đổi thông tin nhằm tăng cường sự hợp tác, giảm thiểu xung đột giữa các nhóm lợi ích trong một tổ chức (doanh nghiệp). Trong mỗi doanh nghiệp thường tồn tại một số hình thức đối thoại xã hội sau:

- *Trao đổi thông tin*: Một bên đối tác thông báo, chia sẻ thông tin về những hoạt động có liên quan hoặc tác động đến đối tác khác. Đây là hoạt động mang tính chủ động, có bản chất là sự chia sẻ thông tin và không có yêu cầu cụ thể nào về việc phản hồi thông tin đối với đối tác nhận tin. Việc chia sẻ thông tin có thể diễn ra qua nhiều kênh như: bảng tin, hòm thư góp ý, hộp, website, phát thanh...

- *Tham khảo, tham vấn, tư vấn*: Hoạt động này bao gồm việc chia sẻ thông tin nhưng kèm theo là những yêu cầu cụ thể về hình thức và nội dung phản hồi thông tin. Nghĩa là một bên muốn biết ý kiến của bên kia về một vụ việc hay vấn đề mới phát sinh. Tùy theo tính chất vụ việc và vai trò của thông tin phản hồi mà mỗi đối tác có thể lựa chọn các mức độ tham khảo, tham vấn hay tư vấn. Giống như trao đổi thông tin, các hoạt động này có thể thực hiện bằng văn bản hoặc thông qua các cuộc họp.

- *Thương lượng*: Là hình thức ĐTXH đặc biệt, là cấp độ cao nhất của đối thoại xã hội. Đó là việc các bên cùng ngồi với nhau thảo luận, đàm phán nhằm tìm ra giải pháp chung cho những vấn đề cùng quan tâm. Đây là quá trình trao đổi thông tin trực tiếp, tập trung và phức tạp.

❖ *Các hình thức của tiêu chuẩn quan hệ lao động trong doanh nghiệp*

Ngoài các quy định của pháp luật quan hệ giữa các bên trong QHLD còn ràng buộc bởi những điều các bên đã giao kết với nhau. Ở cấp độ doanh nghiệp các bên có thể giao kết với nhau dưới một số hình thức sau:

- *Hợp đồng lao động*: là hình thức pháp lý nhằm xác lập quan hệ thuê mướn lao động giữa NLD và NSDLĐ. Đây là cơ sở hình thành QHLD. Theo đó, một bên được xác định là NLD và bên kia được xác định là NSDLĐ. Hợp đồng này phải nằm trong khuôn khổ pháp luật quốc gia về QHLD. Trong đó phải có các điều khoản về điều kiện làm việc, tiền lương và thời hạn hợp đồng (có thời hạn hoặc không có thời hạn)

- *Thoả ước lao động tập thể*: là kết quả của quá trình thương lượng giữa công đoàn và NSDLĐ nhằm xác định các chuẩn mực về điều kiện lao động như: tiền lương, môi trường làm việc,... Thoả ước lao động tập thể có thể được xác lập ở nhiều cấp. Thoả ước ở cấp trên là cơ sở của thoả ước cấp dưới. Thoả ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp là cơ sở cho các hợp đồng lao động cá nhân. Thoả lao động tập thể cần được cơ quan lao động địa phương xác nhận.

- *Nội quy lao động*: Là các quy định về cách hành xử nơi làm việc do lãnh đạo doanh nghiệp ban hành. Nội quy lao động cần được thông qua bởi đa số NLD và được cơ quan lao động địa phương xác nhận.

- *Bản ghi nhớ (biên bản cuộc họp)*: Bản ghi nhớ là một hình thức văn bản ghi lại những điều các bên đã thoả thuận được với nhau và được sử dụng làm khuôn khổ cho hành động của các bên. Bản ghi nhớ thường được lập sau các cuộc đàm phán, thương lượng giữa NLD (công đoàn) và NSDLĐ nhằm xác lập những chuẩn mực trong QHLD khi chưa thay đổi các nội dung của thoả ước lao động tập thể hoặc hợp đồng lao động.

- *Cam kết của lãnh đạo doanh nghiệp*: Trong một chừng mực nhất định, các cam kết của một trong hai bên (thường là NSDLĐ) có thể được coi là chuẩn mực của lợi ích và hành động. Vì vậy, có thể coi đó là một tiêu chuẩn của QHLD tại doanh nghiệp.

❖ *Các hình thức xung đột và giải quyết xung đột*

- *Bất bình của NLD*: Là trạng thái tâm lý của NLD khi họ không thoả mãn với những lợi ích hay chính sách lao động của doanh nghiệp. Trạng thái tâm lý này có thể bộc lộ hoặc chưa bộc lộ, có thể tồn tại trong một cá nhân hay tập thể NLD. Bất bình là nguồn gốc nảy sinh các xung đột và tranh chấp trong QHLD.

- *Khiếu nại*: là việc NLD phản ánh những ý kiến thể hiện sự bất bình đối với cách hành xử của người quản lý do cách hành xử đó không phù hợp với các chuẩn mực đã được xác lập. Để ngăn ngừa xung đột, các doanh nghiệp cần thiết lập các thủ tục hợp lý nhằm giải quyết khiếu nại nhanh chóng và thuận lợi.

- *Tranh chấp lao động*: là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong QHLD giữa NLD, tập thể NLD với NSDLĐ [13]. TCLĐ có thể diễn ra giữa cá nhân NLD (hoặc một nhóm NLD không có tổ chức) hay tập thể NLD (có tổ chức) với NSDLĐ tại doanh nghiệp. Các vấn đề tranh chấp có thể là quyền hoặc lợi ích. Không phải mọi xung đột đều trở thành tranh chấp. Chỉ những xung đột không giải quyết được, phát triển thành những hành động đơn phương trong sự đấu tranh của bên đối tác mới gọi là tranh chấp.



Sơ đồ 1.5: Nguồn gốc của tranh chấp

Nguồn: Tác giả

- *Hoà giải*: là sự can thiệp "mềm" và chủ động của bên trung gian vào một cuộc thương lượng nhằm giúp đỡ cho các bên giảm xung đột và nhanh chóng đạt được thoả thuận về vấn đề cùng quan tâm. Trong quá trình hoà giải, các bên thương lượng từng bước xác lập được hệ giá trị chung, giảm bớt sự khác biệt. Mọi đề xuất của bên trung gian chỉ mang tính tham khảo, gợi ý. Bên hoà giải không ra quyết định về vụ việc. Mọi quyết định là do hai bên xung đột tự đưa ra

dưới sự hỗ trợ kỹ thuật của bên hoà giải. Ở doanh nghiệp, bên thứ ba này là hội đồng hoà giải cơ sở hay hoà giải viên của cơ quan lao động địa phương.

- *Trọng tài*: Là quá trình can thiệp mang tính bán tư pháp của bên trung gian (cơ quan trọng tài lao động) vào một vụ TCLĐ. Trong trường hợp này, người ra quyết định là bên thứ ba (trọng tài) chứ không phải hai bên tranh chấp. Quyết định của trọng tài dựa trên cơ sở hợp tình, hợp lý và hợp pháp.

- *Xét xử*: Là thủ tục do toà án tiến hành theo pháp luật tố tụng. Trong đó, toà án sau khi nghiên cứu một cách khách quan, toàn diện và đầy đủ các tình tiết của vụ án tiến hành giải quyết và xử lý vụ án bằng việc ra bản án và các quyết định cần thiết có liên quan. Xét xử bao gồm các bước: thụ lý vụ án, nghiên cứu hồ sơ, hoà giải và xét xử.

- *Đình công*: Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể NLĐ để giải quyết TCLĐ tập thể. Đây là nấc thang cao nhất trong xung đột giữa NLĐ và NSDLĐ tại doanh nghiệp. Vì vậy, cần thiết phải ngăn ngừa không để xảy ra đình công. Khi đình công xảy ra cần có các biện pháp hữu hiệu để nhanh chóng chấm dứt và hạn chế ảnh hưởng xấu.

- *Đình xưởng*: Là sự đóng cửa nhà máy tạm thời bởi NSDLĐ để buộc NLĐ phải đồng ý với các điều kiện do NSDLĐ đưa ra hoặc bắt họ tuân thủ một số yêu cầu nhất định. Đây là hình thức đấu tranh tương xứng với đình công.

1.3. QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

1.3.1. Định nghĩa doanh nghiệp nhỏ và vừa

Theo Nghị định 90/2001/NĐ-CP ngày 23 tháng 11 năm 2001 của Chính phủ, DNNVV được hiểu là cơ sở sản xuất kinh doanh độc lập, đã đăng ký kinh doanh theo pháp luật hiện hành, có vốn đăng ký không quá 10 tỷ đồng hoặc số lao động trung bình hàng năm không quá 300 người.

Tuy nhiên, ngày 30 tháng 6 năm 2009 Chính phủ ban hành Nghị định số 56/2009/NĐ-CP về trợ giúp phát triển DNNVV thay thế Nghị định 90/2001/NĐ-CP. Theo đó, DNNVV được định nghĩa là cơ sở kinh doanh đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật, được chia thành ba cấp: siêu nhỏ, nhỏ, vừa theo quy mô tổng nguồn vốn (tổng nguồn vốn tương đương tổng tài sản được xác định trong bảng cân đối kế toán của doanh nghiệp) hoặc số lao động bình quân năm (tổng nguồn vốn là tiêu chí ưu tiên).

Tuy nhiên, mục đích ban hành nghị định này nhằm thực hiện chính sách về trợ giúp và quản lý nhà nước về trợ giúp các DNNVV. Trong đó nội dung trợ

giúp chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực: tài chính, mặt bằng sản xuất, công nghệ, mở rộng thị trường và đào tạo nhân lực... Mục tiêu chính không phải để tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp. Vì vậy, trong hai tiêu chí là lao động và vốn, Luận án ưu tiên lựa chọn tiêu chí về số lao động.

Bảng 1.1: Tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ và vừa

Quy mô	DN siêu nhỏ		DN nhỏ		DN vừa	
Khu vực	Số lao động	Tổng nguồn vốn	Số lao động	Tổng nguồn vốn	Số lao động	Tổng nguồn vốn
I. nông, lâm nghiệp và thủy sản	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 200 người	từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	từ trên 200 người đến 300 người	từ trên 100 tỷ đồng
II. Công nghiệp và xây dựng	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 200 người	từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	từ trên 200 người đến 300 người	từ trên 100 tỷ đồng
III. Thương mại và dịch vụ	10 người trở xuống	10 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 50 người	từ trên 10 tỷ đồng đến 50 tỷ đồng	từ trên 50 người đến 100 người	từ trên 50 tỷ đồng

Nguồn: Nghị định số 56/2009/NĐ-CP về trợ giúp phát triển DNNVV

1.3.2. Đặc điểm của doanh nghiệp nhỏ và vừa và tác động của chúng đến quan hệ lao động tại nơi làm việc

DNNVV có nhiều điểm khác biệt so với các doanh nghiệp lớn. các đặc điểm này có tác động không nhỏ đến việc tạo lập, duy trì và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại nơi làm việc

❖ Quy mô lao động nhỏ

Số lao động làm việc trong mỗi DNNVV không nhiều, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Vì vậy, NLD trong một doanh nghiệp rất dễ liên kết, dễ chia sẻ thông tin với nhau. Đây là điều kiện thuận lợi cho việc thành lập và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp. Nếu công đoàn doanh nghiệp được sự trợ giúp tốt của công đoàn cấp trên thì khả năng đoàn kết người lao động trong các hoạt động bảo vệ quyền lợi và hợp tác với người lao động sẽ mang lại hiệu quả cao.

Tuy vậy, cũng do số lao động trong doanh nghiệp không nhiều nên sức mạnh tổng hợp của tập thể NLĐ thường không lớn. Hơn thế nữa, do ít cấp quản lý nên NSDLĐ rất dễ can thiệp vào các hoạt động của công đoàn hay các hoạt động liên kết của NLĐ trong việc đấu tranh bảo vệ quyền lợi.

Ở các doanh nghiệp siêu nhỏ (≤ 10 người) quan hệ chủ - thợ thường bị chi phối bởi các quan hệ xã hội khác như: quan hệ anh em, bạn bè, thậm chí huyết thống. Cơ chế quản lý dựa trên nền tảng ra quyết định linh hoạt thay vì thiết lập các tiêu chuẩn và sự giám sát. Đây là nhân tố thuận lợi cho việc phát triển mô hình QHLD kiểu “Tinh thần phường hội” vốn rất thành công ở Nhật Bản. Mô hình này có thể áp dụng ở Việt Nam do có nhiều nét tương đồng về văn hoá giữa Việt Nam và Nhật Bản. Đặc biệt là tính cộng đồng cao.

❖ *Nguồn vốn hạn hẹp nên khả năng cạnh tranh kém*

Các DNNVV luôn có nguồn vốn hạn hẹp. Do vậy, khả năng cạnh tranh trên thị trường luôn yếu hơn các doanh nghiệp lớn.

Khả năng tài chính hạn hẹp là trở ngại lớn trong việc đầu tư vào các công nghệ hiện đại cũng như đầu tư mở rộng quy mô sản xuất, mở rộng thị trường và phát triển thương hiệu nói chung. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, để phát huy lợi thế so sánh các doanh nghiệp Việt Nam phải tự mình vươn ra cạnh tranh ở các thị trường khu vực và quốc tế. Nghĩa là, các doanh nghiệp đang tham gia vào một "cuộc chơi" ngày càng lớn và quyết liệt hơn. Trong "cuộc chơi" lớn đó, hơn ai hết các DNNVV sẽ là những "người chơi" bất lợi nhất.

Mặt khác, tài chính hạn hẹp còn dẫn đến những khó khăn trong phát triển nguồn nhân lực. Nguyên nhân là: khả năng đầu tư cho đào tạo phát triển nhân lực hạn chế và NLĐ có trình độ cao không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

❖ *Doanh nghiệp nhỏ và vừa có độ rủi ro cao nên gây khó khăn cho việc thiết lập quan hệ lao động lành mạnh tại doanh nghiệp*

Do yếu kém về nguồn vốn và nguồn lao động nên các DNNVV thường gặp nhiều rủi ro. Điều này dẫn đến thực trạng là hàng năm, có rất nhiều DNNVV phải thu hẹp hoạt động sản xuất kinh doanh hoặc phải giải thể. Nhiều NLĐ không muốn gắn bó lâu dài với DNNVV.

Hệ quả là, các DNNVV thường xuyên phải tuyển dụng và đào tạo lao động mới và chịu cảnh biến động về nhân sự. Nhiều NLĐ, sau một thời gian làm việc

tại DNNVV tích lũy được kinh nghiệm và kiến thức sẽ rời bỏ doanh nghiệp để tìm kiếm việc làm tốt hơn hoặc thành lập một công ty tương tự.

Mặt khác, do lo sợ rủi ro nhiều chủ DNNVV thường tìm cách né tránh việc ký hợp đồng lao động và ngăn cản việc thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp. Điều này càng làm mất lòng tin và sự gắn bó của NLD.

❖ *Doanh nghiệp nhỏ và vừa dễ thành lập, dễ giải thể nên thường thiếu chiến lược phát triển lâu dài*

Các DNNVV dễ thành lập, dễ giải thể hơn các doanh nghiệp lớn. Nguyên nhân chính là: Nguồn vốn ít nên dễ huy động; Nhà nước luôn hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi để thành lập các DNNVV nhằm huy động tối đa mọi nguồn lực sản xuất kinh doanh trong xã hội; DNNVV thường có ít người góp vốn nên rất dễ thống nhất trong các quyết định thành lập, giải thể; Việc thành lập hay giải thể DNNVV ít ảnh hưởng đến các nhóm lợi ích trong xã hội.

Vì vậy, nhiều DNNVV không có chiến lược phát triển lâu dài và bền vững. Sự thiếu chiến lược phát triển bền vững khiến người lao động không có lòng tin vào sự tồn tại lâu dài và phát triển của doanh nghiệp.

❖ *Năng động trong kinh doanh làm mất ổn định trong phát triển nguồn nhân lực và quan hệ lao động*

Các DNNVV thường năng động hơn các doanh nghiệp lớn. Các DNNVV dễ dàng chuyển hướng sản xuất kinh doanh, dễ dàng chuyển đổi mô hình và cách thực hoạt động hơn các doanh nghiệp lớn. Nguyên nhân là:

- Các doanh nghiệp công nghiệp nhỏ và vừa thường ít đầu tư vào những công nghệ hiện đại, chủ yếu sử dụng các công nghệ thủ công hoặc bán tự động. Vì vậy, người lao động dễ dàng bắt kịp các thay đổi trong danh mục sản phẩm.

- Do hạn chế về vốn, phần lớn các DNNVV đầu tư vào lĩnh vực thương mại, dịch vụ. Đây là những lĩnh vực rất năng động, dễ chuyển đổi do vốn cố định không đòi hỏi nhiều.

- Giá trị thương hiệu của các DNNVV thường không chiếm tỷ lệ cao trong tổng tài sản của doanh nghiệp. Việc chuyển đổi mô hình, lĩnh vực hoạt động sản xuất kinh doanh không làm tổn hại nhiều đến tài sản vô hình của doanh nghiệp.

Sự chuyển đổi trong hoạt động sản xuất kinh doanh sẽ tạo ra những bất ổn trong chính sách nhân sự cũng như xáo trộn trong QHLD tại doanh nghiệp.

1.4. QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH CẤP DOANH NGHIỆP

1.4.1. Quan hệ lao động lành mạnh (*Sound Industrial Relations*)

QHLĐ lành mạnh là trạng thái của QHLĐ mà mọi doanh nghiệp đều hướng đến. Ở đó các bên tôn trọng và hợp tác với nhau để nhằm tới các mục tiêu chung đó là cuộc sống và việc làm đàng hoàng (Decent work) của NLD gắn với sự phồn thịnh của doanh nghiệp.

Có thể hiểu: QHLĐ lành mạnh là trạng thái của QHLĐ trong đó các bên thực sự tôn trọng, hợp tác với nhau nhằm thiết lập và duy trì sự hài hoà và phát triển bền vững về lợi ích.

Nội hàm của khái niệm này bao gồm thái độ, tinh thần và hành động hợp tác tích cực giữa các bên nhằm phát hiện và giải quyết các vấn đề phát sinh một cách tốt nhất dựa trên các mục tiêu: Tổng lợi ích của các bên tăng lên trong từng vụ việc hay lâu dài, phân chia lợi ích một cách hài hoà, đảm bảo lợi ích của quốc gia và cộng đồng xã hội. Biểu hiện cụ thể là hoạt động kinh doanh diễn ra thuận lợi và có hiệu quả cao, NLD được chăm lo và có cuộc sống, việc làm ngày càng đàng hoàng, giảm thiểu các xung đột giữa các bên góp phần ổn định xã hội.

Một cách khái quát, một hệ thống QHLĐ được coi là lành mạnh phải có đầy đủ các dấu hiệu là hài hoà, ổn định và tiến bộ.

1.4.2. Tiêu chí đánh giá quan hệ lao động lành mạnh cấp doanh nghiệp

Để đánh giá mức độ lành mạnh của một hệ thống QHLĐ chúng ta cần xem xét dựa trên một hệ thống tiêu chí nhất định. Hệ thống tiêu chí đánh giá QHLĐ lành mạnh do tác giả xây dựng và đề xuất gồm 18 tiêu chí nằm trong 4 nhóm là: nhóm tiêu chí về năng lực của các bên đối tác, nhóm tiêu chí về thái độ của các bên đối tác, nhóm tiêu chí về cơ chế tương tác giữa các bên đối tác và nhóm tiêu chí về kết quả tương tác giữa các bên đối tác.

1.4.2.1. Nhóm tiêu chí về năng lực của các bên đối tác

❖ Khả năng xác định vấn đề của các bên

Lợi ích là cơ sở, là bản chất của QHLĐ. Việc các bên nhận thức khác nhau về quan hệ lợi ích sẽ dẫn đến thái độ và hành vi khác nhau trong QHLĐ. Vì vậy, khi đánh giá QHLĐ tại doanh nghiệp cần đánh giá khả năng của các bên trong việc nhận biết các lợi ích chung, lợi ích riêng; Nhận biết được cách thức hợp tác nhằm làm tăng tổng lợi ích của các bên; nhận thức được các chuẩn mực cho sự hài hoà về lợi ích của các bên. Các khả năng đó có thể đánh giá thông qua các tiêu chí gián tiếp là:

- Nhận thức của NSDLĐ về vai trò của của QHLD đối với mục tiêu và chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

- Nhận thức của NLD về vai trò của doanh nghiệp đối với cuộc sống và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp bản thân.

- Nhận thức của NLD, NSDLĐ về tiền lương và các điều kiện lao động phổ biến trên thị trường lao động.

❖ *Mức độ hiểu biết của các bên về pháp luật quan hệ lao động*

Pháp luật lao động là hành lang pháp lý, là khuôn khổ hành động khi có vấn đề nảy sinh giữa hai bên. Đây chính là cơ chế tương tác "cứng" giữa NLD và NSDLĐ tại doanh nghiệp. Vì vậy, hiểu biết của các bên về pháp luật QHLD sẽ quyết định cách thức hành xử theo luật pháp của các bên, qua đó tác động mạnh đến trạng thái ổn định hay hỗn loạn về QHLD tại doanh nghiệp.

Pháp luật QHLD bao gồm các bộ luật, luật, văn bản dưới luật và các quy định do nhà chính quyền địa phương ban hành. Trong nhiều trường hợp, pháp luật quy định rõ các mức độ tối thiểu, mức độ tối đa trong tiêu chuẩn lao động. Khoảng cách giữa hai mức độ này được coi là “khoảng hợp pháp” của tiêu chuẩn lao động.

Khi đánh giá QHLD tại doanh nghiệp cần đánh giá mức độ hiểu biết về pháp luật QHLD của cả ba nhóm là NLD, cán bộ công đoàn và NSDLĐ.

❖ *Kỹ năng đối thoại xã hội của các bên*

Đối thoại xã hội là biểu hiện quan trọng nhất của QHLD và là cơ chế ngăn ngừa xung đột, tăng hợp tác giữa các chủ thể QHLD tại doanh nghiệp. Đối thoại xã hội giúp các bên có thể xây dựng được hệ giá trị chung là công cụ cơ bản để các bên cùng nhau tìm kiếm giải pháp cho vấn đề cùng quan tâm. Đó là “khoảng hợp lý” của tiêu chuẩn lao động. Khoảng hợp lý đó biểu hiện thành các chính sách lao động của doanh nghiệp.

Kỹ năng của các bên trong đối thoại xã hội biểu hiện cụ thể là:

- Kỹ năng của NLD trong việc thiết lập các kênh trao đổi thông tin tại doanh nghiệp: kỹ năng thiết lập và quản lý hòm thư góp ý; kỹ năng sử dụng bảng tin; kỹ năng sử dụng các diễn đàn điện tử và diễn đàn khác trong trao đổi thông tin giữa người quản lý và NLD; kỹ năng tổ chức các cuộc họp; kỹ năng tổ chức, thực hiện các cuộc thương lượng cá nhân và tập thể...

- Kỹ năng hoạt động của cán bộ công đoàn bao gồm: kỹ năng tập hợp NLD; kỹ năng thuyết phục và diễn thuyết trước công chúng; kỹ năng thương lượng; kỹ năng lắng nghe hiệu quả và kỹ năng từ chối...

❖ *Năng lực đại diện của công đoàn doanh nghiệp*

Công đoàn doanh nghiệp là chủ thể quan trọng trong việc thiết lập QHLD lành mạnh của doanh nghiệp, là chủ thể đại diện cho lợi ích của tập thể NLD và trực tiếp đối thoại với NSDLĐ. Năng lực đại diện của công đoàn doanh nghiệp được hiểu là khả năng nói lên tiếng nói của công nhân và khả năng thay mặt công nhân để tiến hành có hiệu quả các hoạt động bảo vệ quyền lợi của họ. Năng lực đại diện của công đoàn doanh nghiệp thể hiện trong hai khía cạnh cơ bản là:

- Mức độc lập của công đoàn doanh nghiệp đối với NSDLĐ. Độc lập tương đối giữa các chủ thể là nguyên tắc của QHLD. Mọi sức ép hay chi phối của NSDLĐ về nhân sự, về tài chính đối với công đoàn doanh nghiệp đều làm cho các hoạt động đối thoại, thương lượng bị vô hiệu hoá.

- Mức độ dân chủ trong bầu cử và uy tín của cán bộ công đoàn đối với tập thể NLD trong doanh nghiệp. Cán bộ công đoàn doanh nghiệp chỉ hoạt động hiệu quả nếu do những NLD bầu ra một cách thật sự dân chủ. Chỉ có như vậy công đoàn doanh nghiệp mới được coi là "công đoàn thật" và các hoạt động đối thoại của họ mới được coi là "đối thoại thật". Nếu cán bộ công đoàn bị mất uy tín bởi đoàn viên của họ, không chỉ những NLD mà cả NSDLĐ đều không thể đối thoại với họ được. Nghĩa là, uy tín của cán bộ công đoàn cơ sở quyết định hiệu quả của hoạt động đối thoại xã hội trong doanh nghiệp.

1.4.2.2. Nhóm tiêu chí về thái độ của các bên đối tác

❖ *Mức độ tôn trọng của NSDLĐ đối với công đoàn doanh nghiệp*

Mức độ của NSDLĐ đối với công đoàn doanh nghiệp quyết định việc doanh nghiệp có tạo những điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động hay tìm cách cản trở hoạt động của công đoàn. Thông thường, mức độ tôn trọng của NSDLĐ đối với công đoàn doanh nghiệp sẽ biểu hiện ở một trong ba mức độ là:

- Coi công đoàn là đối tác cạnh tranh tuyệt đối: Khi đó NSDLĐ tìm mọi cách ngăn cản việc thành lập cũng như hoạt động của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp.

- Coi công đoàn là đối tác cạnh tranh nhiều hơn là hợp tác: Để cho công đoàn tồn tại nhưng kiểm soát chặt chẽ về tổ chức và hoạt động, biến công đoàn thành tổ chức đại diện hình thức của NLD, hạn chế các hoạt động thương lượng và nêu yêu sách của công nhân.

- Coi công đoàn là đối tác tin cậy: Doanh nghiệp sẽ tạo mọi điều kiện thuận lợi về tài chính, về cơ sở vật chất, về thời gian để công đoàn hoạt động. Biến

công đoàn trở thành đối tác tin cậy của cả NLĐ và NSDLĐ, là cỗ máy thúc đẩy sự hợp tác giữa NLĐ và NSDLĐ.

❖ *Quan niệm của người sử dụng lao động về động cơ thúc đẩy người lao động*

Quan niệm này được biểu hiện thành triết lý quản lý lao động của doanh nghiệp. Với các quan niệm khác nhau về động cơ thúc đẩy NLĐ doanh nghiệp sẽ có những cách thức khác nhau để mang lại lợi ích cho NLĐ. Những quan niệm phổ biến về động cơ lao động là:

- Coi NLĐ như một động vật: doanh nghiệp sẽ coi trọng các khoản thù lao tài chính cho NLĐ, tăng cường độ lao động, xem nhẹ đời sống tinh thần cho NLĐ, cắt giảm các khoản chi tiêu nhằm cải thiện điều kiện làm việc.

- Coi NLĐ như một cỗ máy: Doanh nghiệp sẽ áp đặt kỷ luật chặt chẽ, hạn chế cơ hội giao lưu, chia sẻ tình cảm hay sáng tạo của NLĐ, đồng thời kéo dài thời gian làm việc và đẩy cao cường độ lao động.

- Coi NLĐ như một chủ thể của xã hội loài người với đầy đủ các nhu cầu về vật chất và tinh thần: Bên cạnh việc trả lương theo thị trường doanh nghiệp sẽ quan tâm hơn đến các nhu cầu tâm lý, tình cảm của NLĐ nhằm làm cho NLĐ yên tâm công tác và gắn bó hơn với doanh nghiệp.

- Coi con người là chủ thể tích cực và giàu tiềm năng sáng tạo: bên cạnh việc đáp ứng hài hoà các nhu cầu vật chất và nhu cầu tâm lý tình cảm của công nhân, NSDLĐ quan tâm nhiều đến việc đổi mới tổ chức lao động theo hướng làm cho các công việc trở nên có ý nghĩa hơn. Nhờ vậy, NLĐ được tạo những cơ hội để sáng tạo và đóng góp cho mục tiêu chung của doanh nghiệp[9].

❖ *Thái độ của người lao động đối với người sử dụng lao động*

Thái độ của NLĐ đối với NSDLĐ quyết định hành vi ứng xử của họ trong QHLD. Thái độ này được biểu hiện trong ba khía cạnh là:

- Đánh giá của NLĐ về chiến lược sử dụng lao động của doanh nghiệp. Đây chính là niềm tin vào tính ổn định của công việc tại doanh nghiệp. Chiến lược sử dụng lao động được xây dựng dựa trên chiến lược tổng thể về sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Đánh giá của NLĐ về mức độ sẵn sàng của NSDLĐ trong việc đầu tư đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Khi doanh nghiệp sẵn sàng bỏ ra những khoản đầu tư lớn để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là khi doanh nghiệp đánh giá cao vai trò của NLĐ đối với sự phát triển của doanh nghiệp.

- Đánh giá của NLD về cơ hội thăng tiến trong doanh nghiệp: Cơ hội thăng tiến được hiểu theo cả hai khía cạnh là: thăng tiến về nghề nghiệp (trưởng thành về chuyên môn) và thăng tiến về chức vụ (quyền lực, thu nhập).

❖ *Thái độ của NLD đối với công đoàn doanh nghiệp*

Đây chính là đánh giá của công nhân về tính đại diện của cán bộ công đoàn doanh nghiệp. Nghĩa là, niềm tin của công nhân vào việc cán bộ công đoàn có thực sự đại diện và bảo vệ lợi ích của họ một cách tích cực hay không. Niềm tin đó biểu hiện ở một số mức độ sau:

- Công đoàn thực sự đại diện cho NLD, tích cực bảo vệ lợi ích của NLD, đồng thời thúc đẩy sự hợp tác hiệu quả giữa NLD và NSDLĐ.
- Công đoàn là tổ chức của NLD, tích cực đấu tranh bảo vệ lợi ích của NLD.
- Công đoàn là tổ chức đại diện NLD nhưng không dám đấu tranh tích cực bảo vệ quyền và lợi ích NLD.
- Công đoàn là tổ chức hình thức do NSDLĐ lập ra để đối phó với pháp luật và công nhân.

❖ *Mức độ mạnh mẽ trong cam kết của người sử dụng lao động đối với việc thiết lập và duy trì quan hệ lao động lành mạnh tại doanh nghiệp.*

Mức độ cam kết của NLD phụ thuộc vào chiến lược phát triển của doanh nghiệp và nhận thức của NSDLĐ về vai trò của QHLD lành mạnh. Lãnh đạo doanh nghiệp cam kết mạnh mẽ về việc thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh là cơ sở cho các kênh đối thoại xã hội được thiết lập, duy trì và cải tiến. Nhờ vậy, NLD sẽ có thái độ tích cực, gắn bó hơn với doanh nghiệp.

1.4.2.3. Nhóm tiêu chí về cơ chế tương tác giữa các bên đối tác

❖ *Cách thức tổ chức các kênh đối thoại xã hội trong doanh nghiệp*

Khi đánh giá các kênh đối thoại xã hội tại doanh nghiệp cần đánh giá theo ba dòng trao đổi thông tin là:

- *Dòng trao đổi thông tin giữa NLD và công đoàn* Bao gồm các kênh đối thoại như: họp các tổ công đoàn định kỳ; họp các tổ trưởng công đoàn, phản ánh với cán bộ thường trực của công đoàn doanh nghiệp; tổ chức các lớp tập huấn về công đoàn, QHLD và pháp luật lao động,... Các kênh thông tin này phải đảm bảo được hai yêu cầu cơ bản là: Tổng hợp được đầy đủ và chính xác những ý kiến, đề xuất của NLD; chuyển tải chính xác thái độ thiện chí hay ý kiến của NSDLĐ đối NLD.

- *Dòng trao đổi thông tin giữa công đoàn và NSDLĐ.* Trong doanh nghiệp, rất ít NSDLĐ (theo nghĩa hẹp) lại giành thời gian để làm đầu mối trao đổi thông

tin thường xuyên với công nhân. Do vậy, cán bộ quản lý là đại diện tốt của NSDLĐ làm đầu mối kết nối các kênh thông tin với công đoàn và NLD. Một số kênh thông tin giữa cán bộ công đoàn và người quản lý là: Họp định kỳ giữa công đoàn - người quản lý; trao bản sao biên bản họp giữa NLD và công đoàn cho người quản lý; các hoạt động tham khảo ý kiến cán bộ công đoàn khi đưa ra quyết định quản lý có liên quan đến NLD...

- *Dòng trao đổi thông tin giữa NLD và quản lý* bao gồm các kênh trao đổi thông tin chính là: bảng tin; hòm thư đề xuất; họp định kỳ giữa NLD và quản lý, họp hàng ngày, họp hàng tuần), các hoạt động lấy ý kiến của NLD đối với quyết định của quản lý, các diễn đàn của công ty (website, hoạt động giao lưu văn hoá, thể thao...)

Khi đánh giá các kênh thông tin cần chú ý một số điểm là: Mức độ đầy đủ trong việc thu thập thông tin từ NLD; sự chính xác trong chuyển tải thông tin; mức độ thường xuyên, kịp thời trong việc truyền tải thông tin; các cơ chế và thủ tục phản hồi thông tin của đối tác.

❖ *Thương lượng lao động tập thể*

Là hình thức đối thoại xã hội cơ bản và cao nhất tại doanh nghiệp. Thương lượng lao động tập thể hiệu quả mới có bản thoả ước lao động tập thể hợp lý. Thoả ước lao động tập thể có hợp lý thì mới có hiệu lực và trở thành trụ cột duy trì trạng thái ổn định trong QHLD tại doanh nghiệp. Khi đánh giá hoạt động thương lượng lao động tập thể tại doanh nghiệp cần tập trung đánh giá một số khía cạnh sau:

- Tính đại diện của người tham gia cuộc thương lượng: cán bộ công đoàn phải có uy tín cao trong công nhân và độc lập (về tài chính, nhân sự, huyết thống) đối với NSDLĐ. Người quản lý phải là quản lý cấp cao để có thể ra các quyết định trong quá trình đàm phán.

- Thủ tục thương lượng và thủ tục lưu giữ hồ sơ: Thủ tục thương lượng, lưu giữ hồ sơ phải rõ ràng, công khai, minh bạch để NLD có thể giám sát.

- Phản hồi kết quả thương lượng đến NLD: Những thoả thuận đạt được giữa công đoàn và quản lý doanh nghiệp cần được thông báo kịp thời và lấy ý kiến phản hồi từ phía NLD.

- Thủ tục sửa đổi, bổ sung kết quả thương lượng: Các bản thoả ước lao động tập thể được đăng ký có thời hạn. Trong thời hạn đó, có nhiều vấn đề cần sửa đổi, bổ sung. Doanh nghiệp cần có một cơ chế, thủ tục để tiến hành các hoạt

động thương lượng bổ sung. Thương lượng cần được coi là hoạt động bình thường, phổ biến và hiệu quả trong giải quyết các vấn đề ở doanh nghiệp.

❖ *Thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại của người lao động*

Xung đột, bất bình trong QHLD tồn tại khách quan. Tuy nhiên, không phải xung đột nào cũng biến thành TCLĐ. Thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại của NLĐ là cơ chế giải quyết sớm các xung đột giữa NLĐ và người quản lý nhằm ngăn ngừa TCLĐ. Phần lớn các tranh chấp đều xuất phát từ sự bất mãn của NLĐ đối với chính sách hay quyết định của những người quản lý doanh nghiệp. Vì vậy, doanh nghiệp cần thiết lập và phổ biến rộng rãi các thủ tục nhằm phát hiện và giải quyết hiệu quả bất bình, khiếu nại của NLĐ. Khi đánh giá tiêu chí này tại doanh nghiệp cần tập trung vào một số điểm:

- Có hay không có thủ tục phát hiện bất bình của NLĐ.
- Có hay không có thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại của NLĐ.
- Thủ tục đó có được công khai cho đông đảo NLĐ biết hay không
- Các thủ tục đó có phát hiện và giải quyết được nhiều vụ việc không
- Đánh giá của NLĐ và công đoàn về tính hợp lý của thủ tục đó...

❖ *Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp*

TCLĐ gây hậu quả xấu cho cả doanh nghiệp và NLĐ. Tuy nhiên, TCLĐ xảy ra không có nghĩa là QHLD đã bị chấm dứt. Do vậy, doanh nghiệp cần có cơ chế giải quyết sớm xung đột ngay tại doanh nghiệp trước khi xung đột đó được đẩy lên những nấc thang cao hơn. Doanh nghiệp có hai cơ chế để giải quyết TCLĐ tại cơ sở. Đó là:

- Tự thương lượng: Thương lượng là cơ chế chủ động để phòng ngừa xung đột. Tuy vậy, khi xung đột đã nảy sinh các bên hoàn toàn có thể tiến hành các thủ tục thương lượng để tự dàn xếp vấn đề. Doanh nghiệp cần có thủ tục thương lượng hiệu quả nhằm hạn chế sự leo thang của xung đột.

- Thương lượng có sự hoà giải: Khi các bên không tự thương lượng được, sự tham gia của bên thứ ba độc lập là cần thiết. Đó có thể là hội đồng hoà giải cơ sở (gồm đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ và thành viên bên ngoài) hoặc hoà giải viên lao động địa phương. Vì vậy, năng lực đại diện và hoạt động của hội đồng hoà giải cơ sở là tiêu điểm đánh giá cơ chế giải quyết TCLĐ tại cơ sở.

❖ *Cơ chế tham gia của người lao động vào việc xây dựng chính sách lao động của doanh nghiệp*

Sự tham gia của NLĐ vào các chính sách lao động của doanh nghiệp là tiêu chí quan trọng phản ánh QHLD tại doanh nghiệp. Cơ hội tham gia vào việc xây

dụng chính sách lao động của doanh nghiệp phản ánh thái độ của NSDLĐ đối với NLD. Một cơ chế tham gia hiệu quả của NLD vào chính sách doanh nghiệp giúp các bên hiểu biết nhau tốt hơn, hình thành các hệ giá trị và tiêu chuẩn chung trong các vấn đề của doanh nghiệp. Hệ quả là sự tăng cường hợp tác, giảm thiểu xung đột, chính sách được thực thi hiệu quả.

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa thường không có tổ chức công đoàn. Việc mở rộng cơ hội tham gia NLD vào các quyết định quản lý của doanh nghiệp là một cách thức đặc biệt hiệu quả nhằm cải thiện QHLD trong doanh nghiệp.

1.4.2.4. Nhóm tiêu chí về kết quả tương tác (Đầu ra của hệ thống)

Các cơ chế của QHLD sẽ tạo ra những kết quả khác nhau. Đó là những quy tắc, tiêu chuẩn mà các bên đã đạt được thoả thuận và ảnh hưởng của nó đến doanh nghiệp. Những đầu ra đó vô cùng đa dạng. Tuy vậy, chỉ có hai nhóm đầu ra chính là: đầu ra trực tiếp và đầu ra gián tiếp:

❖ Đầu ra trực tiếp

Đầu ra trực tiếp chính là kết quả thoả thuận, đối thoại giữa các bên. Đó là những văn bản thể hiện sự giao kết hay quyết định về chính sách của doanh nghiệp đối với các vấn đề liên quan. Đầu ra trực tiếp rất dễ nhận biết và dễ đánh giá do có thể hiểu hiện thành các hình thức văn bản. Đầu ra trực tiếp của QHLD gồm hai loại là:

- Các quy tắc về thủ tục, cơ chế: Thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động cá nhân, kỷ luật lao động (nội quy lao động), biên bản ghi nhớ, thủ tục phát hiện và giải quyết bất bình lao động, thủ tục giải quyết khiếu nại,...

- Các chuẩn mực về điều kiện lao động đặc thù. Đầu ra này biểu hiện dưới các hình thức của tiêu chuẩn lao động (TU LĐTT, HLD, NQLĐ,...) hay chính sách lao động của doanh nghiệp như chính sách về: tiền lương, bảo hiểm, thời giờ làm việc... Xét về khía cạnh quan hệ việc làm, đầu ra này biểu hiện tính chất đoàn hoàng của việc làm (*Work Decency*). Tính chất đoàn hoàng của việc làm có thể được đánh giá thông qua các chi tiết sau: Được tạo điều kiện để tiếp nhận những tiến bộ kỹ thuật công nghệ; Thoả mãn với môi trường làm việc; Được nhận phần thù lao tương xứng với lao động bỏ ra; Có tiếng nói tại nơi làm việc; Cân bằng được công việc với đời sống gia đình; Có điều kiện đảm bảo học hành cho con cái; Có điều kiện cạnh tranh lành mạnh trên thị trường lao động.

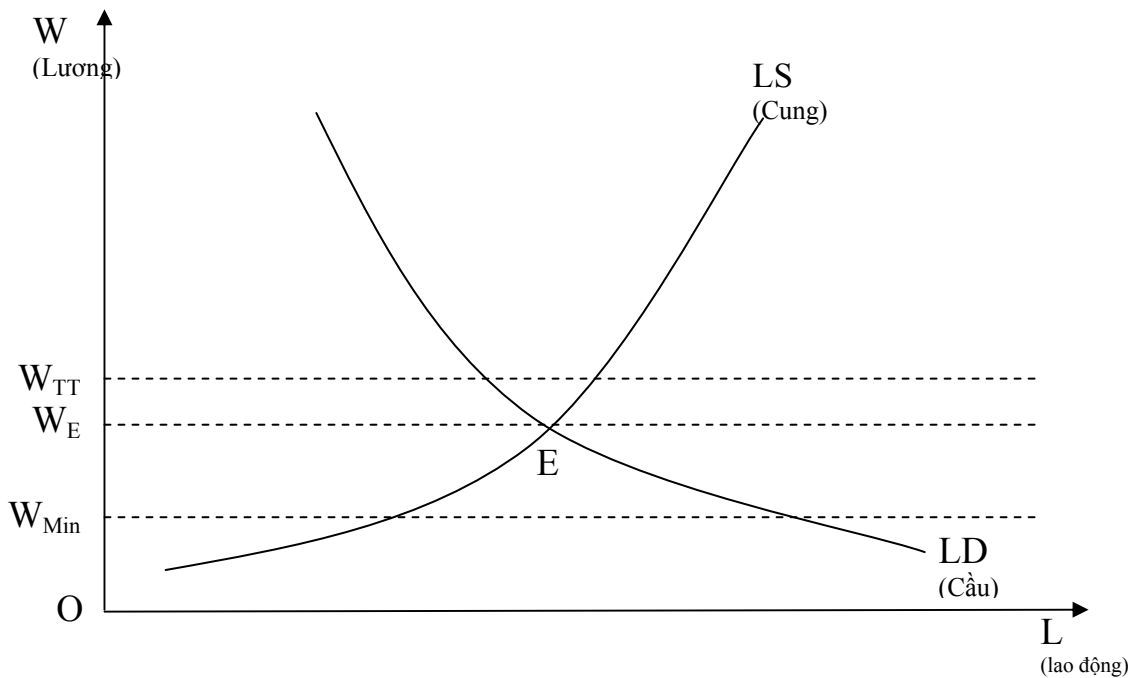
Khi đánh giá các đầu ra trực tiếp cần tập trung đánh giá trên ba phương diện là: phương diện pháp lý và phương diện kinh tế và phương diện xã hội.

- Phương diện pháp lý: Nhằm xác định tính "*hợp pháp*" của các đầu ra. (Được xác định ở cấp quốc gia, địa phương).

- Phương diện kinh tế: Nhằm xác định tính "*hợp lý*" của đầu ra. Người đánh giá xem xét các đầu ra trong sự cân bằng các yếu tố trên thị trường lao động. (Được xác định ở cấp ngành).

- Phương diện xã hội: Nhằm xác định mức độ "*hợp tình*" của đầu ra. Nghĩa là đánh giá dựa vào các chuẩn mực đạo đức của xã hội và thiện chí các bên. (Được xác định ở cấp doanh nghiệp).

Có thể mô phỏng cơ chế xác định đầu ra trực tiếp thông qua sơ đồ xác định tiền lương như sau:



W_{Min} : Tất cả các mức lương cao hơn mức lương này được coi là nằm trong khoảng hợp pháp về tiền lương

W_E : Mức lương này được coi là điểm hợp lý được xác định dựa trên cơ sở cân bằng cung cầu trên thị trường lao động. Các mức lương xung quanh mức lương này có thể coi là nằm trong khoảng hợp lý

W_{TT} : Mức lương được xác định thông qua thương lượng có thể cao hơn, thấp hơn mức lương cân bằng do thiện chí của các bên và cân nhắc đến yếu tố đạo đức xã hội. Mức lương này luôn nằm trong khoảng hợp lý.

Sơ đồ 1.6: Các điểm hợp pháp, hợp lý và hợp tình về tiền lương

Nguồn: Nguyễn Mạnh Cường và Tác giả

❖ *Đầu ra gián tiếp*

Đầu ra gián tiếp là các hệ quả của đầu ra trực tiếp. Đó là kết quả cuối cùng của QHLD, phản ánh mức độ thoả mãn của các bên đối với nhau.

- Mức độ thoả mãn của NLD trong quan hệ với NSDLĐ

Mức độ thoả mãn của các bên là tiêu chí đánh giá kết quả cuối cùng của một hệ thống QHLD. Các bên càng thoả mãn với nhau chứng tỏ QHLD tại doanh nghiệp càng tốt. Do trong mỗi doanh nghiệp, NSDLĐ thường có số lượng rất ít và chiếm ưu thế, chủ động trong điều chỉnh các quy tắc QHLD nên để loại bỏ yếu tố chủ quan người đánh giá chỉ nên đánh giá mức độ thoả mãn của NLD.

Tuy nhiên, "thoả mãn" là một tiêu thức tổng hợp và tiềm ẩn nên không để đánh giá trực tiếp. Vì vậy, để đánh giá mức độ thoả mãn của NLD cần đánh giá gián tiếp thông qua một số tiêu thức bộc lộ khác. Các tiêu thức đó nên là:

- Sự ổn định về nhân sự của doanh nghiệp: được biểu hiện thông qua tỷ lệ NLD rời bỏ doanh nghiệp trong khoảng thời gian nhất định. Đặc biệt là những vị trí cao cấp.

- Mức độ gắn bó của NLD đối với doanh nghiệp: Có thể đánh giá thông qua sử dụng các phiếu điều tra về khả năng NLD kéo dài hợp đồng làm việc tại doanh nghiệp hoặc đánh giá thông qua số lượng NLD tham gia tìm việc trên thị trường lao động.

- Năng suất lao động, chất lượng sản xuất: Khi NLD thoả mãn với cách đối xử của doanh nghiệp họ sẽ cố gắng làm việc nhiệt tình và nghiêm túc hơn.

- Số lượng người tham gia sáng kiến và thư góp ý: Số lượng ý kiến này càng nhiều chứng tỏ NLD càng thoả mãn hơn với môi QHLD tại doanh nghiệp.

- Mức độ thoả mãn của NSDLĐ đối với NLD

Trong QHLD ở cấp doanh nghiệp, nhất là DNNVV NSDLĐ thường ở thế chủ động hơn. Mức độ thoả mãn của NSDLĐ đối với NLD có thể được đánh giá ở một số khía cạnh sau:

- Sự quan tâm của chủ doanh nghiệp đến đào tạo và phát triển NLD. Tiêu chí này có thể đánh giá bằng tỷ lệ giữa chi phí đào tạo, phát triển NLD so với lợi nhuận của doanh nghiệp
- Các khoản phúc lợi cho NLD. NSDLĐ thường chi tiêu nhiều hơn cho phúc lợi nếu thoả mãn với đóng góp của NLD
- Tỷ lệ lao động bị kỷ luật, sa thải. Tỷ lệ này càng cao thì càng chứng tỏ NSDLĐ ít thoả mãn với NLD.

- Tranh chấp lao động

TCLĐ được hiểu là hệ quả không mong muốn của một hệ thống QHLD. TCLĐ càng nhiều chứng tỏ QHLD tại doanh nghiệp càng kém. Khi xem xét tình trạng TCLĐ tại doanh nghiệp người đánh giá cần chú ý một số điểm là: tần suất xảy ra, số lượng người tham gia, thời gian kéo dài của một lần tranh chấp, tính chất phức tạp của vấn đề tranh chấp, cách hành xử của mỗi bên khi có tranh chấp, mức độ chặt chẽ trong tổ chức của NLD, cấp độ căng thẳng trong tranh chấp... Một hệ thống QHLD tốt thường không để xảy ra TCLĐ. Tuy vậy, điều ngược lại chưa chắc đã đúng. Nghĩa là, một doanh nghiệp không có TCLĐ chưa hẳn là do hệ thống QHLD tốt.

1.4.3. Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh

Lành mạnh được hiểu là một thuộc tính của quan hệ lao động. Ở các hệ thống QHLD khác nhau thì tính lành mạnh thể hiện ở các mức độ khác nhau, ở những khía cạnh khác nhau.

1.4.3.1. Tạo lập quan hệ lao động lành mạnh

Tạo lập QHLD lành mạnh được hiểu là một quá trình chủ động nhằm chuyển đổi căn bản một hệ thống QHLD nhằm đạt được trạng thái mong muốn có mức độ lành mạnh cao. Nghĩa là, ở trạng thái ban đầu QHLD có nhiều trục trặc, tính lành mạnh rất thấp với những biểu hiện như: thiếu hiểu biết lẫn nhau, xung đột, bất hợp tác, tranh chấp,... hệ quả là lợi ích của các bên đạt được rất thấp. Sau quá trình tạo lập chủ động này thì các bên có thái độ tôn trọng nhau, có tinh thần hợp tác và chủ động cùng nhau dàn xếp các vấn đề phát sinh một cách tích cực và hiệu quả nhằm đảm bảo cả lợi ích trước mắt và lâu dài của các bên.

Tạo lập QHLD lành mạnh thường gắn với những thay đổi lớn về pháp luật lao động. Nó bao gồm việc tìm kiếm mô hình QHLD thích hợp và thực hiện những thay đổi căn bản đối với toàn hệ thống QHLD.

Quá trình tạo lập QHLD lành mạnh cần thiết và thường diễn ra ở các nền kinh tế đang chuyển đổi nhanh sang nền kinh tế thị trường. Ở đó quan hệ mua bán sức lao động đã trở nên khá phổ biến nhưng cả người mua và người bán đều thiếu kiến thức, thiếu kỹ năng cần thiết trong QHLD; nhà nước chưa xây dựng được hành lang pháp lý thuận lợi cũng như chưa hỗ trợ đầy đủ cho các bên trong việc thiết lập và duy trì những mối QHLD lành mạnh.

1.4.3.2. Thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh

Thúc đẩy QHLD lành mạnh gồm các quá trình thường xuyên và lâu dài nhằm cải tiến liên tục hệ thống QHLD theo hướng ngày càng lành mạnh hơn.

Kết quả mong muốn không phải là một trạng thái QHLD hoàn toàn mới mà là một trạng thái QHLD lành mạnh hơn. Quá trình này bao gồm các hoạt động như: xác định vấn đề, tìm kiếm và thực thi giải pháp.

Quá trình này cần thiết và diễn ra trong mọi nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, để đạt được kết quả tốt hơn nó cần thu hút được nỗ lực của tất cả các bên liên quan. Trong đó, chính phủ luôn đóng vai trò quan trọng trong việc tìm kiếm giải pháp cũng như điều phối nỗ lực của các bên.

1.5. CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG CẤP DOANH NGHIỆP

Khi phân tích một hệ thống QHLD tại doanh nghiệp cần xem xét doanh nghiệp đó trong một bối cảnh nhất định. Bối cảnh đó bao gồm các nhân tố bên trong và các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp. Các nhân tố này có thể tác động trực tiếp hay gián tiếp đến các chủ thể, cơ chế tương tác hay kết quả tương tác.

1.5.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

Các nhân tố bên trong quyết định trạng thái QHLD của mỗi doanh nghiệp.

❖ Quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất của doanh nghiệp

Quan hệ sở hữu quyết định quan hệ quản lý và quan hệ phân phối trong sản xuất. Quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất ảnh hưởng đến QHLD ở ba dạng sau:

- Sở hữu Nhà nước: Ở loại hình sở hữu này, NSDLĐ là đại diện sở hữu cho Nhà nước. Vì vậy, họ phải chấp hành rất nghiêm túc những quy định của pháp luật và QHLD. Hệ quả là QHLD ở các doanh nghiệp này rất ổn định

- NLD tham gia sở hữu một phần tài sản của doanh nghiệp: Trường hợp này phổ biến ở các công ty cổ phần, hợp tác xã và một số công ty trách nhiệm hữu hạn. Khi đó, nhiều NLD đồng thời cũng là NSDLĐ. Do vậy, QHLD ở các doanh nghiệp này cũng dễ duy trì ở trạng thái hài hoà và ổn định. Tuy nhiên, nội bộ NLD có thể xảy ra sự phân hoá giữa những người làm thuê thuần túy và những người có nắm giữ tài sản của doanh nghiệp.

- NLD là những người làm thuê thuần túy cho chủ doanh nghiệp là những cá nhân khác: Những người chủ doanh nghiệp có thể là người Việt Nam hay người nước ngoài. Họ bỏ tiền ra thành lập doanh nghiệp và thuê mướn lao động. Ở đây có sự phân biệt rạch ròi giữa người mua và người bán sức lao động. QHLD ở các loại doanh nghiệp này thường phức tạp và thiếu bền vững.

❖ *Chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp*

Chiến lược sản xuất kinh doanh quyết định chiến lược sử dụng con người của doanh nghiệp đó. Tới lượt mình, chiến lược sử dụng con người của doanh nghiệp sẽ quyết định thái độ và chính sách ứng xử của NSDLĐ đối với NLĐ. Hệ quả là các trạng thái khác nhau của QHLĐ. Mỗi doanh nghiệp thường có hai lựa chọn chiến lược cơ bản là chiến lược hướng tới phát triển bền vững doanh nghiệp và chiến lược hướng tới lợi nhuận. Có thể thấy rõ tác động của hai chiến lược này đến QHLĐ ở Bảng 1.2.

Bảng 1.2: Hai lựa chọn chiến lược kinh doanh và tác động đến QHLĐ

Tiêu chí	Chiến lược hướng tới sự phát triển bền vững doanh nghiệp	Chiến lược hướng tới lợi nhuận
Mục tiêu	Nhằm hướng tới sự phát triển thương hiệu của doanh nghiệp, đảm bảo sự phát triển ổn định và lợi nhuận lâu dài. Có thể hy sinh lợi nhuận trước mắt.	Tối đa hoá lợi nhuận và không quan tâm đến thương hiệu cũng như sự phát triển ổn định, lâu dài của doanh nghiệp.
Thái độ của chủ doanh nghiệp	Tôn trọng những nỗ lực của NLĐ. coi sự phát triển của NLĐ là sự phát triển của doanh nghiệp.	Coi NLĐ là công cụ thực hiện mục tiêu lợi nhuận là yếu tố làm tăng chi phí lương.
Chính sách lao động	Tăng cường đào tạo phát triển nhân lực; lắng nghe ý kiến nhân viên; thu hút sự tham gia của nhân viên vào bộ máy quản lý; cải tiến liên tục điều kiện lao động để giữ chân nhân viên; trả lương theo thâm niên...	Khai thác các tiềm năng sẵn có của nhân viên; Duy trì điều kiện lao động theo pháp luật; trả lương theo thị trường; sẵn sàng tuyển nhân viên mới thay thế nhân viên cũ...
Tác động đến QHLĐ tại doanh nghiệp	Các bên có thái độ tích cực, tôn trọng và gắn bó với nhau. Công đoàn được vun đắp để trở thành cầu nối cho sự hợp tác giữa NLĐ và NSDLĐ. TCLĐ được chủ động ngăn ngừa. QHLĐ tại doanh nghiệp ngày càng hài hoà, ổn định hơn.	NLĐ không gắn bó với doanh nghiệp và doanh nghiệp không chú trọng đến sự gắn bó đó. Hạn chế chi phí và coi công đoàn là công cụ thực hiện phúc lợi cho NLĐ. Dễ xảy ra TCLĐ hoặc phá vỡ hợp đồng lao động.
Đối tượng và phạm vi áp dụng	Thường là các doanh nghiệp lớn. Là xu hướng chủ đạo ở các nước phát triển, có trình độ công nghệ và hàm lượng tri thức cao.	Thường là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Khá phổ biến ở các nước đang phát triển, có trình độ công nghệ lạc hậu, lao động giản đơn.

Nguồn: Tác giả

❖ *Hệ thống quản lý doanh nghiệp*

Hệ thống quản lý của doanh nghiệp có mối quan hệ chặt chẽ với hệ thống QHLD tại doanh nghiệp. Phần lớn những xung đột trong QHLD đều bắt nguồn và tích tụ từ những mâu thuẫn nhỏ lẻ trong quá trình quản lý lao động. Một hệ thống quản lý tốt sẽ giúp ngăn ngừa TCLĐ. Ngược lại, một hệ thống QHLD lành mạnh sẽ nâng cao hiệu quả quản lý doanh nghiệp do NLĐ chủ động, sáng tạo hơn trong việc thực hiện công việc.

Hệ thống quản lý của doanh nghiệp bao gồm bộ máy quản lý và cơ chế quản lý. Một cơ chế quản lý tốt phải thu hút được sự tham gia của người lao động vào các quyết định quản lý; các thông tin quản lý phải được chia sẻ cho nhân viên thường xuyên. Nhờ vậy mọi người trong doanh nghiệp đều thấm nhuần mục tiêu chung của doanh nghiệp cũng như cách hành xử cơ bản khi có những tình huống nảy sinh.

Tùy theo quy mô lao động mà các doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong ba cơ chế quản lý là: cơ chế quản lý linh hoạt; cơ chế quản lý dựa vào tiêu chuẩn và sự giám sát; cơ chế quản lý dựa vào văn hoá doanh nghiệp.



Sơ đồ 1.7. Cơ chế quản lý hiệu quả ở các doanh nghiệp có quy mô khác nhau

Nguồn: Tác giả

- Cơ chế quản lý linh hoạt: Khi doanh nghiệp có rất ít nhân viên, các kênh thông tin ngắn và trực tiếp, mỗi người đều hiểu rõ mục tiêu của doanh nghiệp và phải thực hiện nhiều chức năng khác nhau. Khi đó mỗi người đều chủ động làm việc vì mục tiêu chung và ra các quyết định một cách linh hoạt phù hợp với mục tiêu chung và sự biến đổi của môi trường kinh doanh. Vì vậy, QHLD tại doanh nghiệp cũng rất linh hoạt do NLĐ và NSDLĐ hiểu rất rõ nhau.

- Cơ chế quản lý dựa vào tiêu chuẩn và sự giám sát: Khi số lượng nhân viên tăng lên, có nhiều cấp quản lý, mỗi bộ phận chỉ thực hiện một số chức năng riêng

biệt. Cần có các quy định chặt chẽ (tiêu chuẩn) để phối hợp hành động của các bộ phận, cá nhân trong doanh nghiệp. Đồng thời, phải tăng cường sự giám sát việc thực hiện các quy định hay tiêu chuẩn đó. QHLD phụ thuộc nhiều vào mức độ tham gia của NLD vào việc thiết lập và giám sát thực thi tiêu chuẩn. Các xung đột luôn tiềm ẩn trong quá trình xây dựng, thực hiện và giám sát tiêu chuẩn.

- Cơ chế quản lý dựa vào văn hoá doanh nghiệp: Khi doanh nghiệp có quá đông nhân viên việc giám sát trở nên khó khăn và tiêu tốn nhiều chi phí. Doanh nghiệp cần thiết lập các hệ giá trị, hệ tư tưởng chung, làm cơ sở cho cách hành xử của mỗi người khi không có bất kỳ quy định hay sự giám sát nào. QHLD dần được thiết lập và duy trì trạng thái ổn định cùng với các giá trị văn hoá của doanh nghiệp.

Mặc dù ba cơ chế này thường được áp dụng hiệu quả ở ba quy mô doanh nghiệp khác nhau nhưng ba cơ chế này không hoàn toàn phủ nhận nhau một cách cực đoan. Trái lại, cả ba cơ chế có thể thống nhất với nhau trong một tổ chức. Trong đó, văn hoá doanh nghiệp là một yếu tố quan trọng giúp ngăn ngừa các xung đột tại doanh nghiệp (đặc biệt là xung đột phi lợi ích do các bên không hiểu nhau). Tuy nhiên, để định hình được văn hoá doanh nghiệp cần có thời gian dài và cách thức thích hợp.

❖ *Văn hoá tổ chức trong doanh nghiệp*

Văn hoá tổ chức chỉ một hệ thống những giá trị chung, những niềm tin, những tập quán thuộc về một tổ chức. Những giá trị, niềm tin, tập quán này phối hợp với cơ cấu chính thức để xây dựng và củng cố thường xuyên các chuẩn mực hành động hay cách xử sự truyền thống của mọi thành viên trong tổ chức. Trong doanh nghiệp, văn hoá tổ chức có thể được hình thành một cách tự phát hay được doanh nghiệp chủ động xây dựng (tự giác).

Nếu doanh nghiệp xây dựng văn hoá tổ chức dựa trên các nền giá trị như: đồng lòng, chủ động, làm chủ... mọi người dễ dàng tìm được tiếng nói chung, thống nhất trong các cách thức ứng xử đối với những vấn đề mới nảy sinh. Điều đó giúp cho NLD và NSDLĐ duy trì được trạng thái QHLD lành mạnh. Trái lại, nếu doanh nghiệp xây dựng văn hoá tổ chức dựa trên các giá trị như: đề cao lợi ích vật chất, cạnh tranh, đề cao cá nhân... thì NLD sẽ bị chia rẽ và hệ quả là họ thiếu gắn bó với doanh nghiệp.

❖ *Trình độ công nghệ của doanh nghiệp*

Trình độ công nghệ của doanh nghiệp càng cao QHLD tại doanh nghiệp càng có xu hướng hài hoà và ổn định. Điều này được thể hiện trong Bảng 1.3:

Bảng 1.3: Tác động của trình độ công nghệ đến QHLD tại doanh nghiệp

Tiêu chí	Trình độ công nghệ cao	Trình độ công nghệ thấp
Lao động	- Sử dụng ít lao động - Lao động có trình độ cao - Đòi hỏi tính sáng tạo cao	- Sử dụng nhiều lao động - Lao động phổ thông là chủ yếu - Không đòi hỏi sáng tạo
Năng suất	Năng suất lao động cao	Năng suất lao động thấp
Lương	Cao	Thấp
Tính ổn định	Đòi hỏi tính ổn định cao trong quy mô sản xuất	Sẵn sàng xoay chuyển linh hoạt theo yêu cầu của thị trường
Tổ chức lao động	- Chuyên môn hoá sâu sắc - Phân công lao động chặt chẽ	- Công việc đơn giản - Phân công lao động linh hoạt
Thị trường lao động	Thị trường lao động có quy mô hẹp và thường phân tán	Thị trường lao động có quy mô lớn phân bố rộng khắp.
Sự gắn bó của các bên	- NLD khó tìm việc ở công ty khác - NSDLĐ khó tìm người thay thế nếu một người chuyển đi	- NLD dễ tìm việc ở công ty khác - NSDLĐ dễ dàng tìm người thay thế nếu một người chuyển đi doanh nghiệp khác
Hệ quả	Các bên nhận thức rõ lợi ích tăng lên nếu hợp tác với nhau lâu dài.	Các bên thiếu tin tưởng vào sự gắn bó lâu dài của đối tác.

Nguồn: Tác giả

Tóm lại, trình độ công nghệ cao là cơ sở vững chắc để xây dựng QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp và ngược lại.

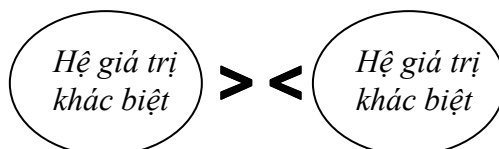
❖ *Trình độ nhận thức của người lao động trong doanh nghiệp*

Mỗi người khi hành xử đều có xu hướng tuân theo các chuẩn mực của xã hội. Những người có trình độ nhận thức càng cao càng hiểu rõ hơn các chuẩn mực đó. Điều này nghĩa là những người có trình độ nhận thức cao sẽ dễ dàng thống nhất với nhau về cách thức ứng xử trước cùng một vấn đề nảy sinh. Trái lại, trình độ thấp dẫn tới khác biệt trong việc nhận thức về các chuẩn mực xã hội. Điều này dẫn đến cách hành xử khác nhau về cùng một vấn đề. Hệ quả là nảy sinh xung đột.

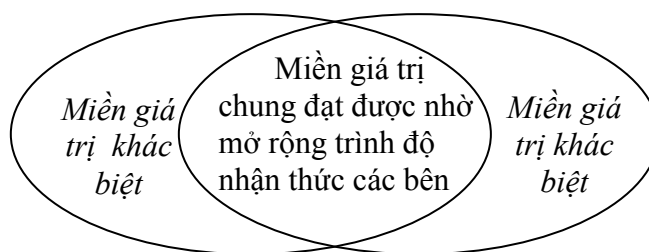
Trong doanh nghiệp, NSDLĐ thường có trình độ nhận thức cao. Nếu NLD cũng có trình độ nhận thức cao họ sẽ dễ dàng thống nhất về nhận thức và hành động, dễ dàng nhận biết lợi ích chung và lợi ích riêng, lợi ích xung đột và lợi ích

hợp tác. Nếu NLD có trình độ thấp có thể hiểu làm thiện chí của NSDLĐ hoặc đánh giá sai tác động của chính sách đến lợi ích mỗi bên (Sơ đồ 1.8a).

Vì vậy, để tạo lập QHLD lành mạnh các doanh nghiệp cần chú trọng giáo dục, nâng cao trình độ nhận thức cho NLD. Từ đó, các bên có thể xác lập được những miền giá trị chung làm cơ sở tìm kiếm được sự thống nhất trong nhận thức về những vấn đề cùng quan tâm (Sơ đồ 1.8b).



Sơ đồ 1.8a: Các bên có nhận thức hạn chế nên không có miền giá trị chung



Sơ đồ 1.8b: Nâng cao trình độ nhận thức để xác lập miền giá trị chung

Nguồn: Tác giả

1.5.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Có rất nhiều nhân tố bên ngoài (vĩ mô và vi mô) tác động đến QHLD của doanh nghiệp. Tuy vậy, một số nhân tố có tác động trực tiếp và ảnh hưởng mạnh đến QHLD tại doanh nghiệp là:

❖ Cơ chế ba bên

Cơ chế ba bên không hoạt động trong doanh nghiệp. Cơ chế ba bên hoạt động ở cấp quốc gia, cấp vùng và địa phương. Kết quả của cơ chế ba bên là những khuôn khổ hành động cơ bản trong QHLD được thống nhất bởi chính phủ, NSDLĐ và NLD.

Vì vậy, một cơ chế ba bên tốt sẽ là cơ sở cho việc duy trì trạng thái QHLD ổn định và hài hoà tại doanh nghiệp. Trái lại, cơ chế ba bên hoạt động kém hiệu quả sẽ gây nên những khó khăn trong cách ứng xử giữa NLD, NSDLĐ tại mỗi doanh nghiệp.

Ở nhiều quốc gia, cơ chế ba bên còn được áp dụng trong việc giải quyết các TCLĐ thông qua phán quyết mang tính bán tư pháp của các hội đồng ba bên cấp quốc gia hay cấp vùng.

❖ *Luật pháp về QHLD.*

Đây là hành lang điều chỉnh các hành xử của các bên trong QHLD. Hệ thống luật pháp chặt chẽ và mềm dẻo là cơ sở thiết lập và củng cố QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp. Có hai cách tiếp cận căn bản về luật pháp đối với QHLD. Đó là tiếp cận theo cơ chế QHLD (*tiếp cận theo cơ chế và thủ tục tương tác*) và tiếp cận theo tiêu chuẩn lao động (*tiếp cận theo lĩnh vực tương tác*). Có thể thấy rõ sự thống nhất và khác biệt giữa hai cách tiếp cận này như sau:

Bảng 1.4: Hai cách tiếp cận của luật pháp về QHLD tại doanh nghiệp

Tiêu chí	Tiếp cận theo cơ chế QHLD	Tiếp cận theo tiêu chuẩn lao động
Điểm xuất phát	QHLD có hài hoà, ổn định và tiến bộ hay không chủ yếu phụ thuộc vào cơ chế tương tác giữa các bên trong QHLD.	Các chuẩn mực và giới hạn pháp lý chi tiết về điều kiện lao động là cơ sở để bảo vệ mỗi bên khỏi bị chèn ép, đối xử bất công
Nội dung chính	Tập trung điều chỉnh các cơ chế tương tác giữa NLD và NSDLĐ như: cơ chế đối thoại tại doanh nghiệp, các thủ tục thương lượng, cơ chế giải quyết TCLĐ.	Tập trung vào việc đưa ra các tiêu chuẩn, giới hạn về điều kiện lao động như: Tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, đào tạo nhân viên, bảo hiểm, kỷ luật lao động, sa thải nhân viên, ...
Tính ổn định	Có tính ổn định cao vì không phụ thuộc vào nội dung, tính chất của các vấn đề mới phát sinh.	Thường xuyên phải sửa đổi bổ sung để theo kịp mức sống mới và những vấn đề mới nảy sinh.
Thực thi	Các bên dễ nhớ, dễ thực hiện vì nội dung không nhiều và ổn định.	Các bên đều khó thực hiện do có quá nhiều văn bản, nội dung quá đa dạng và thường xuyên thay đổi.
Giám sát	NLD có thể tự kiểm soát việc thực thi tại doanh nghiệp	Thanh tra lao động phải thường xuyên theo dõi, giám sát. Nhiều khi cần các thiết bị đo lường đặc biệt .
Sự thống nhất giữa hai cách tiếp cận	Hai cách tiếp cận trên không phủ định nhau mà trái lại chúng thống nhất và hỗ trợ cho nhau trong việc thực thi luật pháp. Bởi vì, tiếp cận theo cơ chế QHLD là tiếp cận theo <i>phương pháp</i> còn tiếp cận theo tiêu chuẩn là tiếp cận theo <i>nội dung</i> . Một hệ thống pháp luật QHLD tốt cần phải có cả điều khoản phương pháp và điều khoản nội dung tương tác.	

Nguồn: Tác giả

❖ *Thị trường lao động (ngành, vùng)*

Thị trường lao động và QHLD là hai mặt không thể tách rời của hoạt động thuê mướn lao động. Vì thế, sự biến động trên thị trường lao động tất yếu làm nảy sinh các vấn đề mới trong QHLD. Nếu cơ chế QHLD không tốt, những vấn đề mới này sẽ "bẻ gãy" mối quan hệ giữa các bên và "phá vỡ" trạng thái cân bằng tại doanh nghiệp.

Tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế là xu thế tất yếu của mọi nền kinh tế. Do vậy những xáo trộn cung cầu trên thị trường lao động cũng tất yếu nảy sinh. Hệ quả là dư thừa hay thiếu hụt lao động xảy ra cục bộ trong một ngành hay một vùng. Điều này làm thay đổi nhanh chóng vị thế của các bên trong đàm phán, thương lượng. Các điểm cân bằng mới về tiền lương và các điều kiện lao động khác sẽ dần được thiết lập.

❖ *Hệ thống các thiết chế quan hệ lao động*

QHLD ở mỗi doanh nghiệp không thể tách rời khỏi các thiết chế QHLD. Các thiết chế QHLD gồm: Thiết chế đại diện, thiết chế quản lý, thiết chế phán xử, thiết chế hỗ trợ, thiết chế tham vấn.

- *Thiết chế đại diện*: bao gồm các tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện giới chủ. Sự mạnh yếu của mỗi bên trong QHLD tại doanh nghiệp phụ thuộc vào sức mạnh và sự hỗ trợ của cơ quan đại diện cấp trên. Mặt khác, nhiều vấn đề về QHLD mà các bên trong doanh nghiệp không thể tự giải quyết. Khi đó, họ cần sự trợ giúp về kỹ thuật và lực lượng của cơ quan đại diện cấp trên. Đó là công đoàn cấp trên hay các hiệp hội doanh nghiệp. Cơ chế QHLD ở cấp trên doanh nghiệp sẽ hình thành nên các khuôn khổ hành động cụ thể cho các bên trong doanh nghiệp. Vì vậy, cần thiết phải có sự tương xứng về tổ chức giữa các cơ quan đại diện cấp trên của mỗi bên. Chẳng hạn, công đoàn ngành nghề phải tương xứng với hiệp hội giới chủ trong ngành nghề đó, công đoàn khu vực phải tương xứng với hiệp hội giới chủ trong khu vực đó. Chỉ khi tồn tại sự tương xứng này, các bên mới có thể xác định được tiêu chuẩn lao động đặc thù của ngành, của khu vực và các bên mới có thể can thiệp hiệu quả vào vấn đề của mỗi doanh nghiệp thành viên.

- *Thiết chế quản lý*: là các cơ quan quản lý nhà nước về QHLD. Ở cấp trung ương đó là Bộ Quan hệ lao động (hay Bộ Lao động), ở cấp tỉnh là các Cục QHLD (hay Sở lao động), ở cấp huyện là Phòng lao động (hay phòng QHLD)...

- *Thiết chế phán xét*: Loại thiết chế này thực hiện hai chức năng là phán quyết và xét xử. Hai chức năng này thường do hai hệ thống độc lập nhau thực

hiện. Chức năng phán quyết (còn gọi là bán tư pháp) thường do các tổ chức trọng tài lao động hay một hội đồng ba bên thực hiện. Chức năng xét xử do toà án thực hiện dựa trên cơ sở luật pháp. Ở một số quốc gia, quan toà có thể thực hiện chức năng trọng tài, đưa ra các phán quyết dựa trên cơ sở hợp tình hợp lý.

- *Thiết chế hỗ trợ*: bao gồm các tổ chức xúc tiến, khuyến khích và hỗ trợ cho sự phát triển QHLD ở các cấp. Các tổ chức này có thể do nhà nước, do các tổ chức phi chính phủ hay do tư nhân thành lập.

- *Thiết chế tham vấn*: Đó là các uỷ ban tham vấn hay hội đồng tham vấn về QHLD ở các cấp. Các hội đồng này thường có cơ cấu ba bên hoặc nhiều bên. Ở cấp doanh nghiệp, hội đồng hoà giải cơ sở là một cơ quan tham vấn.

Một hệ thống QHLD muốn phát triển cần có hệ thống các cơ quan tham vấn đa dạng và hiệu quả.

❖ *Hệ thống chính trị*

Hệ thống chính trị quyết định thái độ của Nhà nước đối với mỗi bên trong QHLD. Mỗi đảng phái chính trị đều do một nhóm quyền lợi trong xã hội hậu thuẫn. Ngược lại, đảng phái chính trị đó phải hành động vì lợi ích của nhóm người đã hậu thuẫn mình. Chính vì vậy, đảng cầm quyền khi can thiệp vào QHLD thường hành xử thiên vị để có lợi hơn cho nhóm người ủng hộ mình. Tuy nhiên, sự thiên vị này phải nằm trong khuôn khổ luật pháp và đảm bảo sự phát triển ổn định của quốc gia.

QHLD cũng ảnh hưởng đến sự ổn định chính trị do NLD và NSDLĐ là nhóm người có ảnh hưởng lớn trong xã hội. Vì vậy, ở nhiều quốc gia, các bên trong QHLD có thể bị lợi dụng vì mục đích chính trị, các vấn đề của QHLD có thể trở thành chủ đề bàn cãi của các đảng phái chính trị. Mặc dù vậy, sự ổn định về chính trị luôn là cơ sở cho sự ổn định QHLD.

1.6. MỘT SỐ MÔ HÌNH LÝ THUYẾT VÀ KINH NGHIỆM TẠO LẬP, THÚC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH CẤP DOANH NGHIỆP Ở MỘT SỐ QUỐC GIA

1.6.1. Một số mô hình lý thuyết về quan hệ lao động cấp doanh nghiệp

QHLD là ngành khoa học mới nhưng nhanh chóng được phổ biến toàn cầu. Trong lịch sử có nhiều nhà khoa học nghiên cứu về mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ. Tất cả các nhà khoa học đều thống nhất ở một điểm quan trọng là: QHLD trong doanh nghiệp là một hệ thống có mối quan hệ qua lại chặt chẽ với các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, còn tồn tại sự khác biệt lớn

trong quan điểm của các nhà khoa học về cấu trúc và hoạt động của hệ thống đó. Dưới đây là một số mô hình phổ biến nhất về QHLD tại doanh nghiệp.

1.6.1.1. Mô hình cổ điển của John Dunlop (1958)

Dunlop cho rằng QHLD là một hệ thống (nằm trong hệ thống kinh tế, xã hội, công nghệ và chính trị) bao gồm ba chủ thể. Đó là: các tổ chức quản lý (management organizations), NLD (bao gồm cả các tổ chức chính thức hoặc không chính thức của họ) và đại diện của Nhà nước. Những người này và tổ chức của họ tồn tại trong sự tương tác với môi trường bên ngoài gồm: môi trường công nghệ, thị trường lao động và thị trường hàng hoá, môi trường chính trị và các lực lượng xã hội rộng lớn khác. Những nhân tố môi trường có thể tác động một cách gián tiếp hay tác động trực tiếp đến các chủ thể hay từng cá thể tại nơi làm việc. Trong môi trường ấy, các chủ thể tương tác với nhau với nhau, đàm phán, thương lượng và sử dụng các quyền lực kinh tế, chính trị nhằm xác định các luật lệ, quy định. Những luật lệ, quy định này được coi như những sản phẩm đầu ra của các quá trình QHLD. Vì vậy, điểm trọng tâm của mô hình này là các cuộc tiếp xúc nhằm xây dựng các hệ giá trị chung làm cơ sở tìm kiếm giải pháp chung và đưa ra các quyết định trên cơ sở đồng thuận.[70]

1.6.1.2. Mô hình lựa chọn chiến lược của Kochan (1984)

Kochan cho rằng QHLD cần được đặt trong hệ thống sản xuất kinh doanh nói chung. Vì vậy, để đạt được các mục tiêu đề ra mỗi doanh nghiệp cần xây dựng và lựa chọn cho mình những mô hình chiến lược phù hợp trong QHLD. Trong mô hình ấy, công đoàn doanh nghiệp (công đoàn cơ sở) coi như nhân tố trung tâm. Mỗi doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong ba mô hình chiến lược về công đoàn là:

a. Coi công đoàn là người có quyền lợi gắn bó với công nhân, là đại diện tuyệt đối của công nhân và luôn tìm cách đấu tranh để được nhận các lợi ích lớn hơn cho công nhân. Vì vậy, doanh nghiệp phải tìm mọi cách để duy trì trạng thái không có công đoàn;

b. Công đoàn là tổ chức của công nhân. Tuy nhiên nếu doanh nghiệp kiểm soát công đoàn tốt có thể hạn chế được các cuộc đấu tranh tự phát hoặc có tổ chức của công nhân. Vì vậy, chiến lược là để công đoàn tồn tại nhưng kiểm soát chặt chẽ và hạn chế ảnh hưởng của công đoàn đối với công nhân.

c. Coi công đoàn là một nhân tố tích cực, là bạn của cả doanh nghiệp và công nhân. Vì vậy, doanh nghiệp cần tạo mọi cơ hội và điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động.[74]

1.6.1.3. Mô hình tác động tương hỗ của Andre Petit (1985)

Petit cũng cho rằng QHLD là một hệ thống nhưng ông nhấn mạnh đến các tác động tương hỗ giữa các nhân tố môi trường bên trong và bên ngoài doanh nghiệp đến hệ thống đó. Ông cũng nhấn mạnh đến các tác động tương hỗ giữa công nhân (công đoàn) và NSDLĐ. Nhưng sự tác động giữa hai chủ thể này cần xem xét trong các tác động tương hỗ với môi trường của QHLD.

Ông mô tả mô hình QHLD của mình như một hệ thống năng động trong đó NLĐ (công đoàn) và NSDLĐ là hai chủ thể có lợi ích mâu thuẫn và thường xuyên phải đấu tranh với nhau nhằm giành phần lợi ích lớn hơn. Sự mâu thuẫn về lợi ích giữa hai chủ thể là tất yếu. Vì vậy, để duy trì sự ổn định QHLD ở doanh nghiệp cần làm cho hai lực lượng này cân bằng nhau, có quyền lực gần như nhau. Để làm được điều này, công đoàn doanh nghiệp cần phải được củng cố để trở thành trụ cột đoàn kết NLĐ mới đủ sức đối đầu với NSDLĐ[79].

1.6.1.4. Một số nhận xét rút ra từ ba mô hình trên

- Cả ba mô hình đều tiếp cận QHLD như là một hệ thống phức tạp có mối liên hệ chặt chẽ với hệ thống sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Ba mô hình trên không mâu thuẫn, phủ định nhau mà chỉ nhấn mạnh vào những cơ chế khác nhau. Vì vậy, có thể vận dụng kết hợp cả ba mô hình trên vào cùng một hệ thống QHLD.

- Cả ba mô hình trên đều có giá trị khoa học và thực tiễn cao. Tuy nhiên, việc vận dụng mô hình nào còn phụ thuộc vào các đặc điểm kinh tế, xã hội và chính trị ở mỗi quốc gia.

1.6.2. Kinh nghiệm tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh cấp doanh nghiệp ở một số quốc gia

1.6.2.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc là quốc gia có thể chế chính trị, kinh tế và xã hội khá tương đồng với Việt Nam. Giống như Việt Nam, chính sách cải cách kinh tế và mở cửa đã đưa đến kết quả là sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng. Trong những năm 1990, Trung Quốc thực hiện chính sách sắp xếp lại các doanh nghiệp quốc doanh trên diện rộng. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch từ nông nghiệp sang công nghiệp, thương mại và dịch vụ với những dự án FDI lớn. Kèm theo đó là sự bất bình đẳng về thu nhập trong xã hội gia tăng đến mức nguy hiểm (chỉ số GINI là 0,46). Sự bùng nổ xung đột trong QHLD vì vậy cũng tăng nhanh chóng từ 40.000 cuộc đình công năm 1995 đến 310.000 cuộc năm 2005. Tình trạng này buộc các nhà lãnh đạo Trung Quốc phải đề ra chủ trương xây dựng một xã hội hài hoà.

Năm 1998, Tổng công hội Trung Quốc (ACFTU) thông qua nghị quyết mới để động viên toàn tổ chức tham gia đợt vận động dưới khẩu hiệu " Bất cứ ở đâu có NLD, ở đó phải có công đoàn". Được sự ủng hộ mạnh mẽ của chính phủ đợt vận động đã làm đổi chiều xu hướng sụt giảm công đoàn. Năm 2003, ACFTU bắt đầu đợt vận động thành lập công đoàn cho đối tượng là lao động nông thôn di cư thì số đoàn viên công đoàn tăng đột biến.

Luật công đoàn được sửa đổi năm 2001 đã tạo ra đột phá trong việc đa dạng hoá các hình thức công đoàn. Ngoài công đoàn doanh nghiệp, hình thức khác là công đoàn đường phố (*Jiedao gonghui*), công đoàn chung, công đoàn liên kết nhóm doanh nghiệp (*lianhe gonhui*). Sự đa dạng hoá các hình thức công đoàn này đã mở ra nhiều cơ hội ra nhập công đoàn cho NLD ở các DNNVV và thậm chí khu vực kinh tế phi chính thức.

Để phát triển mạng lưới công đoàn rộng rãi, ACFTU đã thực hiện chính sách vận động quyết liệt từ dưới lên thay vì tiếp cận từ trên xuống. Tức là thay vì đề nghị NSDLĐ cho phép thành lập công đoàn trong doanh nghiệp ACFTU huy động mọi nguồn lực trực tiếp tiếp cận các công nhân cốt cán và thuyết phục họ đứng ra thành lập. Chiến thuật đó thậm chí đã giúp ACFTU thành lập được tổ chức công đoàn tại tập đoàn đa quốc gia Wal-Mart vốn rất nổi tiếng với Chính sách phi – công - đoàn.

Mặc dù ACFTU bắt đầu đợt vận động về TLLĐTT ngay sau khi Luật lao động có hiệu lực năm 1995 (cùng thời điểm với Việt Nam), TLLĐTT chỉ thực sự lan toả rộng từ năm 2001. Cũng giống như Việt Nam, lúc đầu các TULĐTT chủ yếu là sao chép những điều khoản tối thiểu trong luật. Tuy vậy, khi ACFTU chuyển trọng tâm từ thức đẩy ký TULĐTT nói chung sang thoả ước về tiền lương thì các quá trình thương lượng đã trở lên thực chất hơn. Từ đó, ACFTU thực hiện chủ trương đa dạng hoá các thoả ước tập thể ở các cấp khác nhau. Nghĩa là không quy định chung một dạng TULĐTT mà để cho các tập thể NLD, NSDLĐ tự do lựa chọn nội dung và phạm vi thương lượng. Kết quả là: năm 2006 có 1,5 triệu doanh nghiệp và 112 triệu NLD tham gia vào thoả ước tập thể; 37 triệu NLD tham gia vào các thoả thuận riêng về tiền lương; 42 triệu NLD tham gia vào các thoả ước cấp ngành và cấp vùng.

Việc thiết lập cơ chế tham vấn ba bên vào tháng 8 năm 2001 là một kinh nghiệm lớn của Trung Quốc. Sau khi thành lập ở cấp quốc gia, cơ chế tham vấn ba bên được thành lập xuống dưới các tỉnh, thành phố thậm chí xuống tới cấp quận/huyện. Hệ thống này đã trở thành một phương tiện cho công đoàn dựa vào

để nhân rộng việc thực hành TLLĐTT cũng như để giám sát việc thực thi pháp luật. Ở nhiều thành phố, phó chủ tịch thành phố được cử làm trưởng nhóm công tác ba bên về khuyến trợ đàm phán tiền lương, đảm bảo ký HĐLĐ và hỗ trợ các phong trào thành lập công đoàn.

Đối với tiền lương tối thiểu, Trung Quốc đã phân cấp cho các địa phương xác định mức lương tối thiểu và thực hiện chính sách hướng dẫn về tiền lương. Chính quyền địa phương cho xuất bản cuốn "*Cẩm nang hướng dẫn về tiền lương*" để hướng dẫn các doanh nghiệp và NLĐ trong việc xác định mức độ, thời điểm và cách thức tăng lương thông qua đàm phán [75].

1.6.2.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản là nước Châu Á đạt được những thành công rất lớn trong phát triển kinh tế. Một trong những nhân tố quan trọng giúp Nhật Bản vượt qua khủng hoảng và đạt được các thành tựu to lớn là sự ổn định của QHLD.

Sau Thế chiến thứ 2, kinh tế Nhật Bản bị tàn phá và suy sụp hoàn toàn. Năm 1946, dưới sự hướng dẫn của Mỹ hiến pháp mới được ban hành, trong đó "Tự do giao kết" được thừa nhận. Năm 1949, Luật công đoàn được ban hành với 3 quyền lao động là: Quyền thành lập công đoàn; Quyền thương lượng tập thể; Quyền tranh chấp. Trong giai đoạn 10 năm tiếp theo, tự do hoá công đoàn "kiểu Mỹ" được phát huy tối đa. Pháp luật quy định, 2 người (thậm chí 1 người) có thể thành lập công đoàn và không cần đăng ký. Tổ chức công đoàn mới thành lập chỉ phải đăng ký nếu như tiến hành một số thủ tục theo Luật công đoàn hay muốn nhận được sự "cứu cánh" của Ủy ban Quan hệ lao động. Kết quả là, tình trạng hỗn loạn trong QHLD đã diễn ra. NLĐ đưa ra những yêu cầu tăng lương vô lý (có trường hợp đòi tăng 100% lương). NSDLĐ không chấp nhận thì ngay lập tức đình công diễn ra. Thời kỳ này, tỷ lệ thành lập công đoàn rất cao, chiếm gần 60% số doanh nghiệp kèm theo đó là phong trào đình công lan toả nhanh.

Bước sang những năm 1960, kinh tế Nhật Bản bắt đầu tăng trưởng cao độ và tình trạng khan hiếm lao động xảy ra ở hầu hết các ngành. Các doanh nghiệp buộc phải tuyển dụng rất nhiều lao động trẻ mới qua đào tạo và lao động chưa qua đào tạo từ nông thôn. Để đáp ứng các yêu cầu của công nghệ mới, các doanh nghiệp phải xây dựng hệ thống đào tạo tại chỗ (OJT) để từng bước nâng cao kỹ năng của họ. Hệ thống đào tạo này được duy trì và ngày càng hoàn thiện và hoạt động thường xuyên. Từ đó hình thành nên các "thị trường lao động nội bộ". Nghĩa là, các doanh nghiệp không thể tuyển dụng lao động có kỹ năng bên ngoài. Khi có nhu cầu lao động, họ tự đào tạo, tự cung ứng và sắp xếp việc sử

dụng lao động. Trong giai đoạn này, QHLD trở nên vô cùng ổn định và hình thành nên "Mô hình QHLD Nhật Bản" với 3 trụ cột cơ bản là:

- *Chế độ tuyển dụng suốt đời*: Là chế độ tuyển dụng lâu dài, trong đó có ít người thay đổi công việc, tỷ lệ nhân viên có thời gian làm việc liên tục, lâu dài rất cao. Định kỳ hàng năm, các doanh nghiệp sẽ tuyển mới một số lao động trẻ mới tốt nghiệp dưới hình thức HĐLĐ không thời hạn và lao động đó sẽ làm việc liên tục ở công ty đó cho đến khi nghỉ hưu. Chính sách này được thực hiện ở cả các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ.

- *Trả lương theo thâm niên*: Hàng năm, mỗi NLD đều được đào tạo những kỹ năng và kiến thức cần thiết để phục vụ nhu cầu hiện tại cũng như tương lai của doanh nghiệp. Nhờ vậy, NLD được phát triển các năng lực và làm quen với nhiều công việc thông qua việc sắp xếp, luân chuyển cán bộ. NLD được quan tâm, chăm sóc cho đến khi nghỉ hưu nhờ vào hệ thống nhân sự thăng chức và tăng lương căn cứ vào số năm làm việc liên tục. Dưới chế độ này, NLD được đào tạo liên tục trong thời dài tại một doanh nghiệp. Nhờ vậy, họ tích lũy được kiến thức và kỹ năng cơ bản cho nhiều loại công việc trong công ty. Điều này, giúp các doanh nghiệp rất linh hoạt trong chuyển đổi mô hình công nghệ, thay đổi cơ cấu sản xuất, phát huy sức sáng tạo và đặc biệt là có thể sắp xếp lao động hợp lý khi gặp khủng hoảng. Khi gặp khủng hoảng kinh tế, thay vì sa thải hàng loạt NLD như các doanh nghiệp Mỹ thì các doanh nghiệp Nhật bản có thể thực hiện một loạt các giải pháp khác như: làm thêm giờ, sắp xếp và chuyển đổi công việc, hạn chế tuyển mới,... Chẳng hạn, cuộc khủng hoảng dầu lửa 1973, năm 1975 kinh tế Nhật bản đã tăng trưởng trong khi kinh tế Mỹ và Châu Âu vẫn đang bị ngập sâu trong khủng hoảng.

- *Chế độ một doanh nghiệp, một công đoàn*: Mặc dù luật pháp cho phép tự do công đoàn nhưng mỗi doanh nghiệp chỉ có một công đoàn. Công đoàn được tổ chức theo doanh nghiệp và được gọi là công đoàn cơ sở. Công đoàn cơ sở được định nghĩa như sau: Một là, giới hạn phạm vi đoàn viên là những nhân viên chính thức của công ty; Hai là, CĐCS là công đoàn độc lập được thừa nhận quyền tự chủ hoạt động hoàn toàn. Do đó, CĐCS có một số đặc trưng sau: *Thứ nhất*, đó là một tổ chức khép kín vì chỉ có nhân viên chính thức của công ty mới được tham gia. Đó cũng là một tổ chức mở vì mọi thành viên trong công ty đều tham gia không phân biệt ngành nghề. Vì vậy, cả NLD trí óc và NLD chân tay đều có thể tham gia sinh hoạt bình đẳng. Khoảng cách giữa họ là rất nhỏ. *Thứ hai*, ban chấp hành CĐCS được hưởng lương từ công đoàn. Họ có thể là kiêm

nhiệm hoặc chuyên trách nhưng khi hết nhiệm kỳ họ trở về công việc ban đầu. Thành viên ban chấp hành CĐCS có thể chỉ là một nhân viên hay công nhân. Họ được bầu một cách thực sự dân chủ (bầu trực tiếp bằng phiếu kín). Do đó, khoảng cách giữa thành viên ban chấp hành CĐCS và NLĐ là rất nhỏ. Họ có rất nhiều cơ hội để trao đổi thông tin. *Thứ ba*, không có sự cạnh tranh công đoàn tại doanh nghiệp. NSDLĐ ở mỗi doanh nghiệp đều có một và là một đối tác thực sự để đàm phán với tập thể NLĐ.

Với ba trụ cột trên, mỗi doanh nghiệp trở thành một tổ chức tương đối khép kín, linh hoạt và bền vững. Kể từ những năm 1960 đến nay ở Nhật Bản rất ít xảy ra các cuộc TCLĐ. QHLĐ Nhật bản luôn duy trì ổn định, được đánh giá là nhân tố giúp cho kinh tế Nhật bản đi đầu và vượt qua các cuộc khủng hoảng một cách xuất sắc. Một số doanh nghiệp của Mỹ, Châu Âu và chính phủ một số nước Châu Á như Singapore, Malaysia, Đài Loan... đã đặc biệt quan tâm và thử nghiệm mô hình QHLĐ Nhật Bản. [34]

1.6.2.3. Kinh nghiệm của một số quốc gia Đông Nam Á

Phần lớn các nước Đông Nam Á đều là các nước đang phát triển, có mô hình phát triển kinh tế xã hội tương đối giống Việt Nam. Phong trào hội nhập của khu vực đang tạo ra cơ hội và cả áp lực để các nước chia sẻ thông tin, kinh nghiệm trong lĩnh vực QHLĐ. Việc học hỏi kinh nghiệm của các nước này có thể giúp chúng ta hội nhập tốt hơn, tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội.

Philippin là quốc gia đang áp dụng gần như nguyên bản mô hình QHLĐ của Mỹ. Đó là mô hình QHLĐ dựa trên lòng cốt là QHLĐ cấp ngành như: Công đoàn ngành, công đoàn nghề, thương lượng cấp ngành và các bản TULĐTT cấp ngành. Những NLĐ trong một doanh nghiệp có thể tham gia vào các công đoàn ngành (nghề) khác nhau. Hiện nay, QHLĐ ở Philippin rất không ổn định. Nguyên nhân chủ yếu là mô hình này không phù hợp với văn hoá, lịch sử và điều kiện kinh tế hiện nay của Philippin. Người dân philippin cũng như người dân của các nước Châu Á khác, họ có tính cấu kết cộng đồng cao. Những NLĐ trong một doanh nghiệp rất dễ dàng chia sẻ thông tin, tâm tư nguyện vọng và hành động ủng hộ nhau. Trong khi đó, NSDLĐ không có một chủ thể thực sự đủ mạnh để đàm phán.

Ở Malaysia và Singapore, pháp luật lao động được xây dựng từ thời còn là thuộc địa của thực dân Anh. QHLĐ hiện nay đều là sự kế thừa nối tiếp của thời kỳ đó. Nghĩa là, QHLĐ ở các nước này khá giống với nước Anh. Ở các nước

này, còn có sự phân biệt khá nặng nề về vị trí và đẳng cấp xã hội giữa những NLD chân tay và NLD gián tiếp. Hệ thống luật pháp QHLD của các nước này quá nhấn mạnh đến các tiêu chuẩn lao động tối thiểu với giả định về đối tượng áp dụng là những NLD chân tay. Công đoàn vì vậy cũng được coi là tổ chức mà những NLD chân tay làm tiền đề. Sau năm 1974, Chính phủ Malaysia đã học tập kinh nghiệm của Nhật và cố gắng áp đặt vào xã hội của họ. Tuy nhiên, kết quả đạt được không như mong muốn. Sự thành lập các công đoàn cơ sở đã gặp phải trở ngại từ phía các tổ chức công đoàn đã hình thành trước đó. Việc luật hoá mô hình QHLD của một quốc gia khác vào xã hội lao động nước này đã không thành công.

Trong khi đó, Singapore với lợi thế là một nước nhỏ có trình độ phát triển cao thì tiếp tục duy trì mối quan hệ mật thiết giữa công đoàn và các đảng phái chính trị cầm quyền và thậm chí cả giới chủ. Luật pháp về QHLD ở nước này rất nghiêm minh và có phần đề cao kỷ luật lao động, ngăn ngừa đình công bằng các quy định luật pháp khắt khe. Pháp luật Singapore cho phép một doanh nghiệp có thể có nhiều tổ chức công đoàn (chẳng hạn Tập đoàn Hàng không Singapore có tới 5 tổ chức công đoàn đại diện cho NLD) nhưng hệ thống luật pháp của nước này rất nghiêm minh nên ít xảy ra xung đột giữa các công đoàn. Một lý do nữa là, tất cả các tổ chức công đoàn ở nước này đều phải hoạt động thống nhất với tư cách thành viên của Hội đồng Công đoàn Quốc gia Singapore (Singapore National Trade Union Congress – SNTUC). Năm 1961 Hội đồng này có 64 tổ chức công đoàn thành viên. Kể từ năm 1981, SNTUC đã đi tiên phong trong việc thúc đẩy việc nâng cao kỹ năng và cải thiện năng suất lao động nhằm đạt mức lương cao hơn cho NLD. Trong các giai đoạn suy thoái kinh tế, các tổ chức công đoàn đã chủ động ủng hộ việc cắt giảm lương, chậm lương nhằm tạo điều kiện cho nền kinh tế nhanh chóng vượt qua khủng hoảng và tăng trưởng trở lại. Tổ chức này hiện tham gia vào một cơ chế ba bên hiệu quả với chính phủ và giới chủ dựa trên sự tin cậy lẫn nhau. Điều này dẫn đến thành công là QHLD ở Singapore rất ổn định và hầu như không xảy ra đình công.

Ở Indonesia, sau khi chính quyền của Mohammed Suharto sụp đổ vào tháng 5/1998 thì đến tháng 6 quyền "tự do giao kết" được công nhận. Hàng trăm công đoàn đã được thành lập trong một thời gian ngắn sau đó. Cùng với nó, "quyền thương lượng tập thể" và "quyền tranh chấp" cũng được tự do thực thi. Các yêu cầu tăng lương bùng phát nhiều đến mức chủ doanh nghiệp không thể trả được và nhiều cuộc đình công đã xảy ra. Phong trào đấu tranh đòi quyền và

lợi ích của công nhân lên rất cao và có phần hỗn loạn, vượt ra ngoài tầm kiểm soát của chính phủ. Hiện nay, hệ thống luật pháp lao động của Indonesia đang được sửa đổi lại nhưng tình trạng bạo loạn vẫn chưa chấm dứt.

Thái Lan đã từng xây dựng Bộ luật lao động từ năm 1946. Từ đó đến nay đã sửa đổi nhiều lần. Hiện nay, luật pháp lao động của Thái Lan bao gồm: Luật bảo vệ người lao động, Luật bảo hiểm xã hội, Luật quan hệ lao động. Luật pháp Thái Lan thừa nhận đa công đoàn với các hình thức như: Công đoàn gia đình (*House Union*), Công đoàn công ty (*Company Union*), Công đoàn doanh nghiệp (*Enterprise Union*) và Công đoàn ngành (*Industrial Union*). Các công đoàn này có thể liên kết thành các liên đoàn lao động (*Labour Federation*) và hoạt động dưới sự điều phối của các Hội đồng Lao động (*Labour Council*) cấp quốc gia. Tuy nhiên, các tổ chức công đoàn hoạt động không hiệu quả. Việc tăng lương của hầu hết NLD trong các DNNVV không phải là kết quả thương lượng và chủ yếu có được nhờ tăng tiền lương tối thiểu. Mức tiền lương tối thiểu được quy định bởi một uỷ ban ba bên gồm chính quyền, NLD và NSDLĐ. Tuy nhiên, do tổ chức công đoàn hoạt động non yếu nên nhiều khi đại diện cho NLD lại là những người quản lý trong doanh nghiệp.[72],[73]

1.6.2.4. Kinh nghiệm của Mỹ và các nước Châu Âu

QHLĐ ở Mỹ và các nước Châu Âu phát triển mạnh cùng với sự ra đời của các tổ chức công đoàn ngay từ thời kỳ đầu Thế kỷ 20. Hệ thống QHLĐ ở các quốc gia này đều xây dựng dựa trên tiền đề là một thị trường lao động linh hoạt. Nghĩa là, NLD rất dễ tìm việc làm và ngược lại NSDLĐ rất dễ tuyển dụng được một NLD phù hợp. Vì vậy, hệ thống QHLĐ ở các quốc gia này có một số đặc trưng như sau:

- QHLĐ cấp ngành rất phát triển và trở thành nòng cốt cho hệ thống QHLĐ của quốc gia. Mỗi quốc gia đều có rất nhiều các công đoàn ngành hay TULĐTT ngành. Chẳng hạn, Hà Lan có hơn 800 TULĐTT ngành.

- Quyền tự do công đoàn được công nhận. Vì vậy, ở Châu Âu, các công đoàn thường tìm cách gây ảnh hưởng chính trị nên các thành viên. Các công đoàn hoạt động trong cùng một doanh nghiệp có thể gây xích mích với nhau. NLD ở các DNNVV có thể lựa chọn tham gia công đoàn ngành (nghề) phù hợp.

- Công đoàn hoạt động độc lập với NSDLĐ. Vì vậy, thương lượng tập thể đóng vai trò quan trọng. NLD thường quan tâm đến kết quả thương lượng hơn là những tiêu chuẩn lao động do chính phủ qui định.

- Nhiều công đoàn có thể hoạt động ở cùng một doanh nghiệp nhưng mỗi doanh nghiệp chỉ có một ban đại diện cho NLĐ trong doanh nghiệp đó.

Riêng ở Mỹ, TLLĐTT thường diễn ra ở cấp doanh nghiệp. Cả NLĐ và NSDLĐ đều có quyền phản đối việc thành lập công đoàn tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp nào không có công đoàn (chủ yếu là các DNNVV) sẽ bị điều chỉnh bởi những điều luật riêng về QHLD.[71]

1.6.2.5. Một số bài học kinh nghiệm rút ra cho việc tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam

Nghiên cứu kinh nghiệm phát triển QHLD ở các quốc gia khác nhau, chúng tôi rút ra một số bài học cho quá trình thiết lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh ở các DNNVV Việt Nam như sau:

1- Sự ủng hộ mạnh mẽ của chính phủ đối với phong trào công đoàn là nguồn động lực mạnh mẽ để các tổ chức công đoàn vượt qua những giai đoạn non nớt tại các nền kinh tế mới phát triển. Hệ thống công đoàn ở Việt Nam được thành lập từ rất lâu nhưng khi chuyển sang cơ chế kinh tế thị trường thì tỏ ra rất thiếu kinh nghiệm. Vì vậy, tổ chức công đoàn sẽ không thể tạo được thế cân bằng về quyền lực với NSDLĐ nếu không có hậu thuẫn mạnh mẽ từ Nhà nước.

2- Mọi quan hệ giữa công đoàn và tổ chức chính trị của NLĐ là khách quan. Bởi vì, các đảng phái và công đoàn đều hoạt động và phụng sự cho một nhóm lợi ích nhất định. Ở Việt Nam, Công đoàn tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh cần nhận được sự ủng hộ công khai và mạnh mẽ của Đảng cộng sản. Điều đó không hề làm giảm lòng tin của các nhà đầu tư vì cả công đoàn và NSDLĐ đều phải hoạt động dựa trên luật pháp.

3- Đa dạng hoá hình thức tổ chức của công đoàn cấp trên cơ sở là một trong các phương cách tốt để NLĐ trong các DNNVV có nhiều cơ hội tiếp cận và nhận được sự ủng hộ của tổ chức công đoàn. Điều này hoàn toàn không có nghĩa là "tự do công đoàn". Các hình thức tổ chức khác nhau của công đoàn cấp trên cơ sở đều hoạt động thống nhất trong cùng một hệ thống và tuân thủ Điều lệ công đoàn của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

4- Công đoàn cần chủ động và tích cực trong tiếp cận NLĐ. Phải xác định mình là đại biểu của NLĐ nên chủ động tiếp cận, vận động và bảo vệ quyền lợi NLĐ thay vì hoạt động như một tổ chức hỗ trợ chính phủ. Nghĩa là, công đoàn cần tiếp cận từ dưới lên thay vì từ trên xuống.

5- Đa dạng hoá các hình thức và cấp độ thương lượng tập thể. TLLĐTT và TULĐTT phải phù hợp với hoàn cảnh của từng nhóm NLĐ cả về quy trình lẫn nội dung. Vì vậy, Việt Nam cần tạo điều kiện tối đa để có thể TLLĐTT ở những

nhóm doanh nghiệp khác nhau với những nội dung đa dạng. Không nhất thiết phải quy định một cấp độ thương lượng tại doanh nghiệp với những quy định chặt chẽ về nội dung. Chẳng hạn, chỉ thương lượng về tiền lương ở một nhóm doanh nghiệp nhất định.

6- Chấp nhận việc một số doanh nghiệp không có CĐCS là thực tế khách quan nên cần có những quy định riêng đối với QHLD ở các doanh nghiệp không có công đoàn cơ sở. Thực tế, ở nhiều nước tỷ lệ bao phủ của công đoàn rất thấp. Những người không phải thành viên công đoàn rất cần có một tổ chức đại diện cho họ trong đàm phán với NLĐ.

7- Áp dụng máy móc mô hình QHLD đã thành công ở quốc gia khác mà không xem xét tới đặc điểm chính trị, kinh tế và xã hội của nước mình có thể dẫn tới sự bất ổn định, thậm chí bạo loạn trong QHLD. Vì vậy, khi nghiên cứu để xây dựng mô hình QHLD trong các doanh nghiệp Việt Nam cần đặc biệt chú ý đến các yếu tố như: chính trị, văn hoá, lịch sử, thị trường lao động, trình độ sản xuất, quản lý nhà nước... Tự do giao kết và tự do thương lượng có thể không phù hợp với các điều kiện ở Việt Nam. Việc thương lượng cấp ngành cần bắt đầu thí điểm từ một nhóm rất nhỏ các doanh nghiệp có trình độ sản xuất như nhau.

8- Công đoàn không chỉ bảo vệ lợi ích NLĐ mà còn có trách nhiệm hợp tác với chính phủ và NSDLĐ. Công đoàn cần thể hiện thiện chí và sự ủng hộ NSDLĐ trong các mục tiêu chung như: tăng năng suất lao động, ổn định sản xuất, vượt qua khủng hoảng, duy trì trạng thái việc làm khi kinh tế suy thoái...

9- Bất cứ hệ thống QHLD nào cũng dựa trên một nền tảng pháp lý vững chắc. Hệ thống luật pháp càng cụ thể, càng rõ ràng, càng phù hợp thực tiễn thì càng tạo điều kiện lành mạnh hoá QHLD. Vai trò của luật pháp nghiêm minh là điều kiện tiên quyết để duy trì trạng thái QHLD ổn định. Bên cạnh việc hoàn thiện pháp luật về lao động thì việc giám sát thực thi pháp luật là rất cần thiết để duy trì lòng tin cũng như cơ sở cho hành động của cả NLĐ, NSDLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua nghiên cứu cơ sở lý luận về quan hệ lao động lành mạnh cấp doanh nghiệp Luận án rút ra một số kết luận căn bản sau:

1. QHLD là mối quan hệ tất yếu hình thành trong mỗi nền kinh tế thị trường. Thị trường lao động càng phát triển QHLD càng trở nên phức tạp. QHLD là một hệ thống mở có tác động tương hỗ với các nhân tố bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Trong hệ thống đó các chủ thể NLD và NSDLĐ đóng vai trò quyết định, CĐCS là nhân tố quan trọng trong việc thúc đẩy mức độ lành mạnh của QHLD tại nơi làm việc.

2. Mỗi chính phủ, mỗi NLD hay NSDLĐ đều mong muốn xây dựng QHLD lành mạnh. Một hệ thống QHLD được coi là lành mạnh nếu các bên thực sự tôn trọng, hợp tác với nhau nhằm thiết lập và duy trì sự hài hoà và phát triển bền vững về lợi ích.

3. Để thúc đẩy sự lành mạnh trong QHLD các bên cần chủ động củng cố năng lực, thái độ nhằm từng bước thiết lập và duy trì hiệu quả các biện pháp ĐTXH tại nơi làm việc. ĐTXH đồng thời là cách thức hiệu quả nhằm ngăn ngừa và giải quyết TCLĐ; thúc đẩy tinh thần sáng tạo; tăng cường sự gắn bó và hợp tác hiệu quả giữa NLD với NSDLĐ tại nơi làm việc.

4. Các mô hình lý thuyết về QHLD của Dunlop, Kochan và Petit không mâu thuẫn, phủ định nhau. Vì vậy, có thể vận dụng kết hợp các cách tiếp cận khác nhau đó trong cùng một hệ thống QHLD. Việc áp dụng kết hợp các mô hình đó phụ thuộc vào các đặc điểm kinh tế, xã hội và chính trị của mỗi quốc gia, mỗi địa phương.

5. Kinh nghiệm tạo lập và thúc đẩy QHLD ở các quốc gia trên thế giới cho thấy Việt Nam có thể học tập một cách sáng tạo kinh nghiệm của các quốc gia khác nhưng không thể vận dụng một cách máy móc mô hình QHLD đã thành công ở bất kỳ quốc gia nào. Mỗi mô hình chỉ phù hợp với một quốc gia nhất định và ở một thời kỳ nhất định. Nghĩa là cần phải xem xét sự khác biệt về trình độ phát triển của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất; thể chế chính trị và năng lực quản lý nhà nước; văn hoá và lịch sử...

6. Xu hướng chung trong thiết lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại nơi làm việc là tăng cường mức độ đa dạng và linh hoạt trong ĐTXH và TLLĐTT. Điều này đặc biệt đúng với các DNNVV.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

2.1. BỐI CẢNH NGHIÊN CỨU

2.1.1. Một số đặc điểm tự nhiên, kinh tế, xã hội của Hà Nội có ảnh hưởng đến quan hệ lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn

2.1.1.1. Điều kiện tự nhiên

Hà Nội là Thủ đô nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, đồng thời là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá xã hội lớn và năng động bậc nhất cả nước. Từ ngày 1/8/2008 Hà Nội mở rộng địa giới với tổng diện tích 3348,52 km² và dân số là 6,45 triệu người bao gồm 29 quận, huyện, thị xã [17].

Hà Nội có vị trí và địa thế đẹp, có điều kiện tự nhiên thuận lợi cho phát triển kinh tế xã hội. Về vị trí địa lý, Hà Nội nằm ở trung tâm của Bắc Bộ và nằm trong vùng châu thổ Sông Hồng.

2.1.1.2. Đặc điểm kinh tế

Hà Nội là đầu mối của các tuyến đường giao thông quan trọng cả về đường bộ, đường thủy, đường sắt và đường không. Về đường bộ, Hà Nội là đầu mối của các tuyến đường giao thông huyết mạch như quốc lộ 1a, quốc lộ 1b, quốc lộ 2, quốc lộ 5, quốc lộ 6, quốc lộ 32, đường Hồ Chí Minh... Về đường Thủy, Hà Nội là đầu mối của các tuyến đường thủy lớn trên sông Hồng, sông Đà, sông Đuống. Về đường sắt, Hà Nội là đầu mối giao thông đường sắt quan trọng giữa miền bắc với miền nam. Về đường không, Hà Nội có các sân bay lớn và là đầu mối hàng không của cả vùng Bắc Bộ [15], [16].

Ngoài ra, Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh là hai trung tâm thông tin lớn nhất cả nước. Hệ thống thông tin được coi là cơ sở hạ tầng quan trọng để phát triển kinh tế và thực hiện các định hướng về văn hoá xã hội. Điều này nghĩa là người dân Hà Nội có điều kiện thuận lợi để nâng cao dân trí, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, mở rộng cơ hội hội nhập và giao lưu kinh tế. Năm 2008, vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) trên địa bàn này là 4299 triệu USD (Đứng thứ hai sau Thành phố Hồ Chí Minh), tổng giá trị xuất khẩu là 6936 triệu USD [22].

Về cơ cấu sở hữu, năm 2008 tỷ trọng GDP của khu vực kinh tế Nhà nước là 45,8%, của khu vực kinh tế ngoài Nhà nước là 37,6%, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là 16,6% [15], [16].

Số cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn Hà Nội là rất lớn. Phần lớn là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Trung bình mỗi cơ sở sản xuất công nghiệp có 6,24 lao động/cơ sở. Nếu tính riêng cho khu vực ngoài nhà nước, tỷ lệ này chỉ còn 4,27 lao động/cơ sở. Trong khi đó, các doanh nghiệp trong khu vực nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có quy mô lao động rất lớn. Số lao động trung bình trong một doanh nghiệp sản xuất công nghiệp khu vực nhà nước và FDI lần lượt là 632,3 và 332,9 lao động/ doanh nghiệp.

Bảng 2.1: Số cơ sở sản xuất kinh doanh và lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn Hà Nội năm 2008

Chỉ tiêu		Nhà nước	Ngoài Nhà nước	FDI	Tổng
Công nghiệp	Cơ sở SXKD (cơ sở)	147	99016	314	99477
	Lao động (người)	92953	423204	104517	620672
Xây dựng cơ bản	Cơ sở SXKD (cơ sở)	152	3008	29	3189
	Lao động (người)	125630	162300	2150	290080
Thương mại, dịch vụ, du lịch	Doanh nghiệp SXKD (doanh nghiệp)	230	18400	320	18950
	Lao động (người)	65691	223762	17681	307134
	Cơ sở kinh doanh cá thể (cơ sở)				177730
	Lao động kinh doanh cá thể (người)				279986
Giao thông vận tải, bưu chính viễn thông	Cơ sở SXKD (cơ sở)	43	14193	13	14249
	Lao động (người)	28228	41238	1991	71457
Nông nghiệp	Số trang trại (trang trại)				2652

Nguồn: Cục thống kê Hà Nội

Về lao động, số lao động thực tế còn hoạt động nông nghiệp còn rất ít. Phần lớn lao động làm việc trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp, xây dựng cơ bản và thương mại, dịch vụ, du lịch. Ngoài số lao động làm việc trong các doanh nghiệp, Hà Nội có một bộ phận rất lớn lao động làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể.

Với những điều kiện thuận lợi về tự nhiên và hạ tầng, Hà Nội luôn đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao. Năm 2008 GDP của Hà Nội là 61.619 tỷ đồng

(giá so sánh 1994) chiếm 12,57% GDP của cả nước và đạt tốc độ tăng trưởng là 10,62%. Trong đó, thương mại dịch vụ chiếm 52,1%, Công nghiệp, xây dựng chiếm 41,4%, và nông nghiệp chỉ còn 6,5%. Năm 2008, GDP tính bình quân đầu người là 28,1 triệu đồng/người. Tăng 3,8 lần so với năm 2000.

2.1.1.3. Đặc điểm văn hoá xã hội

Sau khi được mở rộng (năm 2008), Hà Nội có tổng cộng 6,35 triệu người. Trong đó, 2,58 triệu người sống ở khu vực thành thị (chiếm 40,63%) và 3,77 triệu người sống ở khu vực nông thôn (tương đương 59,37%). Hầu hết dân số Hà Nội là người Kinh. Do Hà Nội là Thủ đô nên tỷ lệ người nhập cư rất cao. Đa phần những người nhập cư là lao động trẻ, có trình độ cao.

Hà Nội là một trong những nôi văn hoá lớn của nước ta và được thừa hưởng những giá trị văn hoá truyền thống đặc sắc gắn chặt với nền văn minh lúa nước. Trên địa bàn Hà Nội hiện nay có hàng trăm đình chùa và lễ hội nổi tiếng, thu hút nhiều khách du lịch trong nước và quốc tế. Bên cạnh đó, Hà Nội có gần 1000 làng nghề, trong đó khoảng gần 200 làng nghề truyền thống [88].

Bên cạnh các giá trị văn hoá truyền thống, Hà Nội cũng mang nhiều nét văn hoá hiện đại. Điều này làm cho Hà Nội trở thành một không gian văn hoá đa dạng, xen kẽ những giá trị truyền thống với nét tinh hoa văn hoá của nhân loại.

2.1.2. Một số đặc trưng của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội có ảnh hưởng đến quan hệ lao động tại nơi làm việc

2.1.2.1. Doanh nghiệp nhỏ và vừa Hà Nội phân bố không đồng đều, tập trung với mật độ cao trong khu vực các quận nội thành và Thị xã Sơn Tây

Mặc dù Thủ đô Hà Nội có tới 29 đơn vị hành chính trực thuộc, nhưng phần lớn DNNVV lại tập trung trong các quận nội thành là Ba Đình, Hoàn Kiếm, Tây Hồ, Long Biên, Cầu Giấy, Đống Đa, Hai Bà Trưng, Hoàng Mai, Thanh Xuân và thị xã Sơn Tây. Đây là các khu vực kinh tế rất năng động. Việc các doanh nghiệp tập trung với mật độ cao trong các khu vực đô thị dẫn tới một số tác động đến QHLD là:

- Làm tăng khả năng và cơ hội dịch chuyển lao động từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác.
- Mật độ doanh nghiệp cao đồng nghĩa với môi trường cạnh tranh khốc liệt hơn. Hệ quả tất yếu là sẽ có nhiều doanh nghiệp phải giải thể và nhiều doanh nghiệp mới được thành lập.

- Các doanh nghiệp sẽ phải sử dụng nhiều lao động nhập cư từ nông thôn. Đa phần những người này là lao động trẻ, chưa có nhà ở ổn định và cuộc sống gặp rất nhiều khó khăn. Vì vậy, tính ổn định của loại lao động này là không cao.

- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động rất khó khăn trong quản lý các DNNVV. Công đoàn cấp trên không đủ nhân lực để tiếp cận, vận động thành lập và quản lý các CĐCS tại doanh nghiệp.

Những tác động này làm suy giảm khả năng gắn kết lâu dài giữa DNNVV với người lao động và ngược lại.

2.1.2.2. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ

Đa phần các DNNVV Hà Nội hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Nguyên nhân là:

- Ở khu vực đô thị, chi phí thuê đất và mặt bằng sản xuất rất cao. Điều này là cản trở rất lớn đối với những DNNVV muốn hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp hay tiểu thủ công nghiệp. Lĩnh vực công nghiệp thường đòi hỏi đầu tư ban đầu rất lớn để mua sắm máy móc thiết bị, xây dựng nhà xưởng và thiết lập kênh phân phối.

- Thủ đô Hà Nội có lợi thế rất lớn về mặt thông tin và kết nối giao thông, đồng thời lại là nơi tập trung nguồn nhân lực có trình độ cao. Vì vậy, với quy mô vốn hạn hẹp các doanh nghiệp tập trung vào lĩnh vực thương mại và dịch vụ sẽ có tính cạnh tranh cao hơn.

- Mức sống của người dân Hà Nội cao. Nhu cầu về các loại dịch vụ đa dạng và phong phú. Đây là thị trường lớn cho các hoạt động thương mại, dịch vụ vốn dĩ không đòi hỏi quá nhiều tiền đầu tư ban đầu.

Đặc điểm này tác động đến QHLD ở các DNNVV ở một số khía cạnh sau:

- Lĩnh vực thương mại và dịch vụ là lĩnh vực năng động. Khác với công nghiệp và nông nghiệp (đòi hỏi NLD có kiến thức khoa học tự nhiên hẹp và chuyên sâu), NLD làm việc trong các doanh nghiệp này thường đòi hỏi một nền tảng kiến thức kinh tế và xã hội phong phú. Do vậy, khả năng chuyển đổi từ công việc này sang công việc khác rất tốt. Đồng thời, NLD làm việc trong lĩnh vực này thường thuận lợi hơn trong việc rời bỏ doanh nghiệp đang làm việc để đứng ra thành lập và làm chủ DNNVV khác.

- Nơi làm việc của các doanh nghiệp này thường thiếu ổn định vì thuê mặt bằng ngắn hạn. Do vậy, công đoàn cấp trên rất khó tiếp cận để thành lập CĐCS.

2.1.2.3. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội sử dụng nhiều lao động trẻ là người nhập cư

Các DNNVV tại Hà Nội sử dụng nhiều lao động trẻ, có trình độ cao và là người nhập cư tại các địa phương khác. Điều này tác động đến tính ổn định trong QHLD tại các DNNVV vì:

- Loại lao động này rất dễ di chuyển nơi làm việc do không bị vướng víu gia đình và dễ dàng tiếp cận, thích nghi với các môi trường làm việc mới.

- Loại lao động này có động lực thăng tiến và động lực làm giàu rất mạnh mẽ. Loại lao động này sẵn sàng chấp nhận rủi ro vì một phần họ là lao động có trình độ cao, một phần họ không có nhiều tài sản. Nếu rủi ro xảy ra họ không thiệt hại nhiều và có nhiều cơ hội để làm lại.

2.1.2.4. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa tồn tại đan xen và có mối liên hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp lớn

Ở phần lớn các địa phương khác, các DNNVV hoạt động tương đối độc lập với các doanh nghiệp lớn, tập trung nhiều nhiều trong lĩnh vực tiểu thủ công nghiệp, sản xuất hàng tiêu dùng cho địa phương. Trong khi đó, trên địa bàn Hà Nội, các DNNVV không thể cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn nên hoạt động đan xen và làm "vệ tinh" cho các doanh nghiệp lớn. Mối liên hệ giữa các DNNVV với các doanh nghiệp lớn được hình thành theo hai hướng là Các DNNVV làm nhà cung cấp cho các doanh nghiệp lớn. Các DNNVV làm nhà phân phối cho các doanh nghiệp lớn.

Sự tồn tại đan xen và liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp lớn có thể dẫn tới một số hệ quả trong QHLD tại các DNNVV như sau:

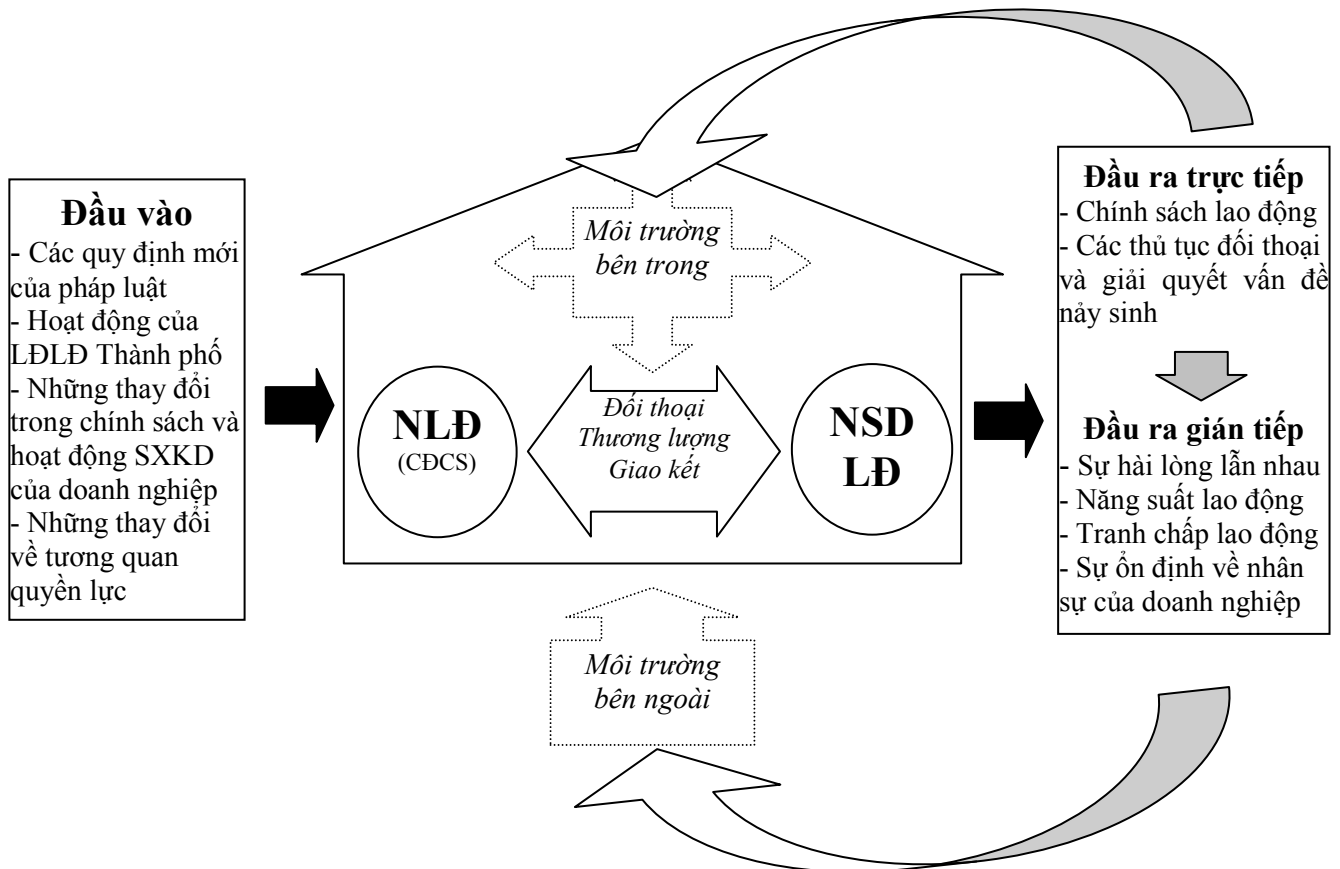
- Các DNNVV kém năng động hơn do bị chi phối bởi các doanh nghiệp lớn. Vì vậy, các DNNVV ở Hà Nội rất nhạy cảm với biến động của thị trường. Đặc biệt là thị trường quốc tế.

- Nhiều NLD đang làm việc ở DNNVV chuyển hẳn sang làm việc cho các doanh nghiệp lớn.

Những đặc điểm trên của DNNVV nói chung và DNNVV trên địa bàn Hà Nội nói riêng phần nào cho thấy việc tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh trong các doanh nghiệp này còn gặp nhiều khó khăn.

2.2. KHÁI QUÁT VỀ HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Để phân tích được thực trạng QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội trước hết cần dựng được mô hình khái quát về hệ thống QHLD của các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Hệ thống đó bao gồm các phần tử cấu thành, các cơ chế hoạt động, các yếu tố đầu vào, đầu ra và các yếu tố môi trường.



Sơ đồ 2.1: Mô hình hệ thống QHLD trong DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Nguồn: Tác giả

2.2.1. Các chủ thể quan hệ lao động tại doanh nghiệp

2.2.1.1. Người lao động và tổ chức đại diện của người lao động

❖ *Người lao động*: Điều 6 Bộ luật Lao động quy định “ NLD là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động”. Như vậy, họ phải có đủ năng lực hành vi và đang làm việc tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội theo một hợp đồng lao động bằng miệng hoặc văn bản.

❖ *Công đoàn cơ sở (CĐCS)*: Theo pháp luật Việt Nam CĐCS (hoặc công đoàn lâm thời) là tổ chức duy nhất đại diện cho NLD trong doanh nghiệp và nằm trong hệ thống thống nhất của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

2.2.1.2. Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động

❖ *Người sử dụng lao động:* Điều 6 Bộ luật Lao động quy định " NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động". Khái niệm này còn mơ hồ và chưa chỉ rõ đích danh người chịu trách nhiệm trước pháp luật về QHLD. Trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội thì NSDLĐ là người ký kết HĐLĐ với tư cách là NSDLĐ. Cùng với họ là những người quản lý cấp cao những người có lợi ích gắn chặt với lợi ích của chủ doanh nghiệp

❖ *Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động:* Ở cấp doanh nghiệp các tổ chức này không tham gia trực tiếp vào QHLD mà chỉ đóng vai trò như nhân tố ảnh hưởng. Ở Việt Nam hai tổ chức được coi là đại diện chính thức cho NSDLĐ là: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA). Bên cạnh đó tồn tại một số hiệp hội như Hiệp hội Dệt may, Hiệp hội da giày, Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc, Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản, Hiệp hội Doanh nghiệp Vừa và nhỏ Thành phố Hà Nội (HASMEA).

2.2.2. Cơ chế hoạt động của hệ thống

Cơ chế hoạt động của hệ thống QHLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là cơ chế hai bên giữa NLĐ (gồm các cá nhân NLĐ và CĐCS) với NSDLĐ (không bao gồm các tổ chức đại diện). Các hoạt động thể hiện cách thức tương tác giữa các chủ thể này bao gồm tất cả các hình thức đối thoại xã hội tại doanh nghiệp; các hình thức giao kết giữa các bên như giao kết HĐLĐ, thương lượng lao động tập thể, thông qua nội quy lao động; các hoạt động hoà giải, phân xử bất đồng, tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể...

2.2.3. Đầu vào của hệ thống

Đầu vào của hệ thống là nhân tố tác động đến sự cân bằng lợi ích của các chủ thể QHLD, là nguồn gốc làm nảy sinh các vấn đề trong QHLD tại doanh nghiệp. Những nhân tố cơ bản là:

- Các quy định mới của pháp luật về QHLD, các quy định riêng của Thành phố Hà Nội liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ tại nơi làm việc.
- Những thay đổi trong chính sách và hoạt động của doanh nghiệp.
- Những biến động trên TTLĐ làm cho tương quan quyền lực giữa NLĐ và NSDLĐ thay đổi

2.2.4. Đầu ra của hệ thống

Đầu ra của hệ thống bao gồm các đầu ra trực tiếp và đầu ra gián tiếp.

- Đầu ra trực tiếp bao gồm các chính sách lao động của doanh nghiệp (như tiền lương, thời giờ làm việc, điều kiện làm việc, chế độ phúc lợi,...); các quy định hay chuẩn mực trong ứng xử của doanh nghiệp (như các quy định về trao đổi thông tin, thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại nội bộ, kỷ luật lao động,...)

- Đầu ra gián tiếp là các hệ quả của đầu ra trực tiếp như: bầu không khí làm việc, tinh thần hợp tác trong QHLD, văn hoá ứng xử trong doanh nghiệp, năng suất lao động, tinh thần sáng tạo chủ động trong công việc, sự gắn bó của NLĐ với doanh nghiệp, sự gắn bó của NLĐ với NSDLĐ, tình trạng vi phạm kỷ luật lao động, tình trạng tranh chấp lao động,...

2.2.5. Các nhân tố môi trường

Môi trường của hệ thống QHLD của các DNNVV trên địa bàn Hà Nội gồm các nhân tố môi trường bên ngoài và các nhân tố môi trường bên trong.

Các nhân tố môi trường bên ngoài của hệ thống bao gồm: Cơ chế ba bên; pháp luật và sự tác động của chính phủ (chính quyền địa phương); Các trào lưu trong QHLD; Tăng trưởng kinh tế; Các thiết chế hỗ trợ trong QHLD; Các tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở và các hiệp hội doanh nghiệp... Trong đó, cơ chế ba bên đóng vai trò quan trọng nhất.

Các nhân tố môi trường bên trong gồm: chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hệ thống quản lý doanh nghiệp, trình độ công nghệ và lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, trình độ của người lao động, văn hoá doanh nghiệp,...

2.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

2.3.1. Phân tích năng lực quan hệ lao động của các bên đối tác

2.3.1.1. Khả năng xác định vấn đề và lợi ích thực sự trong quan hệ lao động

QHLD lành mạnh mang lại nhiều lợi ích cho cả NLĐ, NSDLĐ. Vì vậy, mọi NLĐ, mọi NSDLĐ đều muốn xây dựng một mối QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp. Tuy vậy, QHLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội còn nhiều bất cập. Một trong các nguyên nhân chính là khả năng xác định vấn đề của các chủ thể. Khả năng xác định vấn đề trong QHLD biểu hiện thành khả năng nhận biết lợi ích hợp tác, lợi ích xung đột tại nơi làm việc.

❖ Đối với người lao động

Phần lớn NLĐ trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là lao động nhập cư từ các địa phương khác. Vì vậy, hai mục tiêu lâu dài và quan trọng nhất là: ổn định nghề nghiệp và ổn định gia đình. Trong đó, sự ổn định nghề nghiệp là nhân

tổ quyết định. Ổn định nghề nghiệp được biểu hiện bằng sự trưởng thành, thăng tiến trong chuyên môn, có nơi làm việc ổn định. Ổn định gia đình biểu hiện bằng việc có nhà ở ổn định và lập gia đình, sinh con. Vì vậy tiền lương và điều kiện làm việc chỉ là những lợi ích trước mắt, không phải lợi ích lâu dài.

Trong khi đó, kết quả khảo sát về nhận thức của các bên về lợi ích lâu dài của người lao động cho kết quả trong Bảng 2.2.

Bảng 2.2: Nhận thức của các bên về lợi ích lâu dài của NLĐ

Tiêu chí	Nhân tố tác động	Tỷ lệ (%)	
		NLĐ	NSDLĐ
Nhân tố tác động nhiều nhất đến sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp	Tiền lương và các điều kiện làm việc	53,8	66,7
	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	38	25,3
	Chiến lược con người của doanh nghiệp	3,8	6,8
	Thị trường lao động	4,4	1,2
	Tổng	100	100

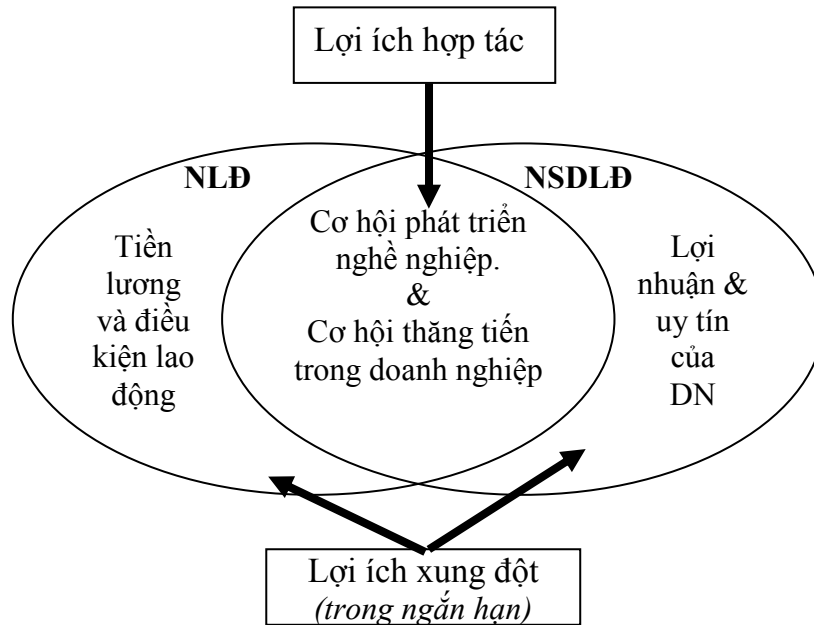
Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Trong ngắn hạn, tiền lương và các điều kiện làm việc phản ánh lợi ích trước mắt và là lợi ích xung đột giữa NLĐ và NSDLĐ (vì phụ thuộc vào ngân sách có hạn của doanh nghiệp và ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận). Trong khi đó, cơ hội phát triển nghề nghiệp và chiến lược phát triển con người phản ánh lợi ích lâu dài (quyết định cơ hội thăng tiến tại doanh nghiệp) là lợi ích hợp tác giữa NLĐ và NSDLĐ (vì: trong ngắn hạn, hai mục tiêu này ít phụ thuộc vào ngân sách của doanh nghiệp. Trong dài hạn, đó là lợi ích chung của cả hai chủ thể).

Kết quả khảo sát cho thấy cả NLĐ và NSDLĐ còn nhận thức chưa đúng về lợi ích lâu dài của NLĐ. Cả hai chủ thể đều cho rằng tiền lương và điều kiện lao động là nhân tố quyết định đến sự gắn bó lâu dài của NLĐ đối với doanh nghiệp. Đặc biệt, có tới 83,9% cán bộ công đoàn cho rằng tiền lương và điều kiện lao động đóng vai trò quan trọng nhất đối với sự gắn bó của nhân viên.

Trong thực tế, nếu NLĐ trưởng thành hơn về nghề nghiệp họ có thể tìm kiếm công việc ở doanh nghiệp khác có mức lương và điều kiện làm việc tốt hơn. NLĐ chỉ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp khi họ nhận thấy những cơ hội đáp ứng lợi ích lâu dài. Đồng thời, họ chỉ có thể gắn bó được với doanh nghiệp nếu doanh nghiệp nhận thấy sự gắn bó đó phù hợp với lợi ích lâu dài của doanh nghiệp.

Nhận thức chưa đúng đắn này sẽ ảnh hưởng đến hành vi của NLĐ cũng như chính sách sử dụng lao động của doanh nghiệp. NLĐ không thực sự gắn bó với doanh nghiệp và ngược lại NSDLĐ không có những chính sách phù hợp để thu hút sự gắn bó của NLĐ.



Sơ đồ 2.2: Lợi ích xung đột và lợi ích hợp tác giữa NLĐ và NSDLĐ

Nguồn: Tác giả

Đặc biệt, so với NLĐ thì NSDLĐ có xu hướng đánh giá cao hơn vai trò của tiền lương và đánh giá thấp hơn vai trò của phát triển nghề nghiệp đối với sự gắn bó của NLĐ. Sự khác biệt này càng làm giảm đi sự gắn kết giữa NLĐ và doanh nghiệp.

Mặt khác, 6,8% NSDLĐ cho rằng chiến lược phát triển con người của doanh nghiệp tác động nhiều nhất đến sự gắn kết của nhân viên. Trong khi đó tỷ lệ ủng hộ quan điểm này của NLĐ chỉ là 3,8%.

Những số liệu này củng cố nhận định rằng: NLĐ làm việc trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội không thực sự muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp mà chỉ coi doanh nghiệp như nơi làm việc tạm thời để phát triển nghề nghiệp.

❖ *Đối với người sử dụng lao động*

Do các DNNVV trên địa bàn Hà Nội có tính linh hoạt rất cao nên họ thường đề cao lợi ích ngắn hạn. Đó là lợi nhuận. Chính vì vậy, đa số doanh nghiệp còn thiếu chiến lược phát triển thương hiệu nhằm xây dựng uy tín và phát

triển bền vững. Cách nhận thức vấn đề như vậy có thể khiến chính sách lao động của doanh nghiệp theo hướng tối đa hoá lợi nhuận trước mắt và hạn chế đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Lợi nhuận là lợi ích xung đột nên việc chạy theo lợi nhuận nhất định sẽ ảnh hưởng ngược lại đối với lợi ích kinh tế trước mắt của NLD.

Kết quả khảo sát cho thấy có tới 19,4% NLD cho rằng chủ doanh nghiệp không bao giờ chấp nhận giảm lợi nhuận để tăng lương cho NLD cao hơn mức thị trường. Chỉ có 4,5% NLD cho rằng chủ doanh nghiệp sẵn sàng giảm lợi nhuận để tăng lương cho NLD cao hơn mức thị trường.

Ngược lại, mặc dù có tới 66,7% NSDLĐ cho rằng tiền lương và điều kiện làm việc là nhân tố quan trọng gắn kết công nhân với doanh nghiệp nhưng chỉ có 49,1% cho rằng trả lương xứng đáng là nhân tố quan trọng nhất giúp nâng cao hiệu quả công việc chung của doanh nghiệp. Điều này chứng tỏ rằng trong nhận thức của NSDLĐ, có sự khác biệt rất lớn giữa hiệu quả chung của doanh nghiệp và sự gắn bó của NLD. Nói cách khác, sự gắn bó của NLD không có mối liên hệ chặt chẽ với hiệu quả chung của doanh nghiệp. Hệ quả là, chính sách lao động của doanh nghiệp sẽ không đi theo hướng gìn giữ sự gắn bó của NLD.

2.3.1.2. Năng lực thực thi pháp luật quan hệ lao động của các chủ thể

Pháp luật lao động là khuôn khổ cho mọi hành vi của các bên chủ thể trong QHLD. Biết, hiểu và thực hiện đúng pháp luật lao động là nền tảng căn bản cho việc thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp. Vì vậy, phân tích trình độ hiểu biết về pháp luật lao động của các bên cho phép đánh giá đúng khả năng thiết lập QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp.

❖ Mức độ hiểu biết pháp luật lao động của các chủ thể

Kết quả tự đánh giá của các bên cho thấy, trình độ hiểu biết của các chủ thể về pháp luật lao động còn rất hạn chế. Đặc biệt là cán bộ công đoàn. Có tới 10,3% số cán bộ công đoàn được hỏi tự cho rằng kiến thức pháp luật về lao động của họ còn rất hạn chế (Tỷ lệ này ở NSDLĐ là 6,2%). Đồng thời, chỉ có 3,4% cán bộ công đoàn tự tin cho rằng họ làm chủ hoàn toàn các nội dung pháp luật lao động.

Đáng chú ý, chủ thể quan trọng của QHLD là NSDLĐ cũng hiểu biết khá hạn chế về QHLD, có tới 67,9% nhận thấy mình chỉ hiểu biết ở mức cơ bản hoặc còn rất hạn chế. Trong khi đó, có tới 82,6% NLD cho rằng họ có thể giám sát ở

mức trung bình và giám sát tốt việc thực thi luật pháp lao động ở doanh nghiệp. Điều này có thể lý giải rằng đa phần NLD chỉ quan tâm đến một số nội dung cơ bản nhất của QHLD như tiền lương tối thiểu, giờ làm thêm... Vì vậy mặc dù rất tự tin nhưng thực tế hiểu biết thực sự của họ về pháp luật lao động không nhiều..

Quả vậy, có tới 20,7% cán bộ công đoàn cho rằng đa số NLD có hiểu biết rất hạn chế về pháp luật lao động. Mặt khác, khi được hỏi về đối tượng được bảo hiểm xã hội, chỉ có 54,8% số NLD trả lời đúng. Đây là một trong những nội dung căn bản nhất của pháp luật lao động. Hơn nữa, có tới 96,9% NSDLĐ cho rằng cần thiết và rất cần thiết phải phổ biến pháp luật cho người lao động. Vì vậy có thể thấy, thực sự NLD còn hiểu biết rất hạn chế về pháp luật lao động.

Bảng 2.3: Đánh giá chủ quan về mức độ hiểu biết pháp luật lao động

Tiêu chí	Mức độ hiểu biết và khả năng giám sát	Tỷ lệ (%)		
		NLD	Cán bộ Công đoàn	NSDLĐ
Mức độ hiểu biết của chủ thể QHLD về pháp luật lao động	Còn rất hạn chế	-	10,3	6,2
	Biết ở mức cơ bản	-	65,6	61,7
	Biết khá nhiều	-	20,7	22,2
	Làm chủ hoàn toàn	-	3,4	9,9
	Tổng	-	100	100
Khả năng giám sát của NLD đối với việc thực thi pháp luật lao động tại doanh nghiệp	Không thể giám sát	4	-	-
	Giám sát ở mức thấp	13,4	-	-
	Giám sát ở mức trung bình	53	-	-
	Giám sát rất tốt	29,6	-	-
	Tổng	100	-	-

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

❖ *Thực thi pháp luật lao động tại nơi làm việc*

Sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của các chủ thể sẽ dẫn tới những hệ quả không mong muốn và trực tiếp làm suy giảm tính lành mạnh trong QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Trong đó, đặc biệt là làm tăng tình trạng vi phạm pháp luật lao động của cả NLD và NSDLĐ. Và thực tế, tình trạng vi phạm pháp luật lao động ở các DNNVV hiện nay là khá phổ biến.

Đối với chủ doanh nghiệp, nội dung vi phạm phổ biến nhất là:

- Ký kết hợp đồng lao động, thương lượng thoả ước lao động tập thể và nội quy lao động. Nguyên nhân là, khi đã ký kết hợp đồng lao động hay có thoả ước lao động tập thể, NLD sẽ có cơ sở pháp lý rõ ràng để đòi hỏi những quyền lợi chính đáng theo pháp luật. Một trong các quyền lợi cơ bản nhất là các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và trả lương đúng hạn.

- Ngăn cản việc thành lập và hoạt động của tổ chức CĐCS. Phần lớn các DNNVV trên địa bàn Hà Nội không có tổ chức CĐCS. Chẳng hạn, năm 2008 Quận Cầu Giấy có khoảng 5000 doanh nghiệp nhưng chỉ có gần 70 doanh nghiệp có CĐCS. Nguyên nhân chính là do chủ doanh nghiệp gây sức ép để NLD không tham gia công đoàn hoặc không hợp tác với các tổ chức công đoàn cấp trên trong quá trình tuyên truyền thành lập tổ chức CĐCS.

Các chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động chủ yếu nằm trong ba loại là:

- Do thiếu kiến thức về pháp luật mà thực hiện không đúng. Loại này chủ yếu là các chủ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ hoặc các doanh nghiệp mới thành lập.

- Có hiểu biết về pháp luật lao động nhưng không thực hiện đúng do thiếu sự dãn dè, trừng phạt của cơ quan bảo vệ pháp luật. Các chủ doanh nghiệp này chạy theo lợi nhuận và thường hoạt động trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ. Họ cố tình vi phạm pháp luật. Khi bị phát hiện vi phạm pháp luật hoặc sau khi thực hiện xong một số hợp đồng thì tiến hành giải thể doanh nghiệp và thành lập doanh nghiệp mới. Các cơ quan quản lý lao động địa phương rất khó xử phạt các chủ doanh nghiệp này và chế tài xử phạt không đủ sức răn đe.

- Hiểu biết rất sâu về pháp luật lao động và lợi dụng những kẽ hở luật pháp để lách luật. Tình trạng này phổ biến ở các doanh nghiệp có quy mô vừa và doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp có sử dụng nhiều lao động. Nội dung vi phạm điển hình là cho ký hợp đồng lao động có thời hạn dứt quãng. Nghĩa là sau khi kết thúc các hợp đồng có thời hạn các doanh nghiệp sẽ cho NLD nghỉ việc một thời gian (thường từ 1 đến 3 tháng) sau đó tiếp tục ký hợp đồng lao động có thời hạn. Mục đích là tránh phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Đối với NLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội, tình hình vi phạm pháp luật lao động chủ yếu do hạn chế về nhận thức. Sự vi phạm biểu hiện ở việc đồng tình với NSDLĐ trong việc không ký kết hoặc ký kết không đúng hợp đồng lao động. Nhiều NLD đơn phương chấp dứt hợp đồng lao động nhưng không báo trước cho NSDLĐ.

Tình trạng thiếu hiểu biết và vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ và NLĐ tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội có thể lý giải bởi các nguyên nhân sau:

- Hệ thống luật pháp lao động của chúng ta rất phức tạp và thiếu ổn định. Do đó, các bên thấy khó nghiên cứu, khó thực thi và lợi ích mang lại cho mỗi bên không nhiều.

- Các DNNVV thường không có bộ phận chuyên trách nghiên cứu luật pháp trong doanh nghiệp trong khi các dịch vụ tư vấn luật còn kém phát triển cả về số lượng và chất lượng.

- Người lao động, cán bộ công đoàn không được đào tạo cơ bản về pháp luật lao động. Chủ doanh nghiệp thường ít quan tâm đến việc thực thi luật pháp QHLD cũng như bồi dưỡng kiến thức luật pháp cho NLĐ.

- Nhân sự của các ban chấp hành CĐCS ở các DNNVV thường thiếu ổn định nên thời gian tìm hiểu pháp luật lao động không nhiều. Mặt khác, sự hỗ trợ của công đoàn cấp trên còn rất hạn chế. Điều này dẫn đến hệ quả là công đoàn không đủ năng lực để phổ biến kiến thức luật pháp lao động cho NLĐ.

- Số lượng các DNNVV thường rất lớn và không ổn định. Vì vậy thanh tra lao động rất khó kiểm soát. Việc giám sát và xử phạt thiếu nghiêm minh sẽ khiến các DNNVV càng coi thường việc nghiên cứu và thực thi pháp luật lao động.

Như vậy, cả NLĐ, cán bộ CĐCS và NSDLĐ đều có hạn chế lớn về năng lực thực hiện pháp luật lao động. Việc nâng cao nhận thức, bồi dưỡng kiến thức và tăng cường năng lực thực hiện pháp luật lao động cho các chủ thể QHLD tại DNNVV trên địa bàn Hà Nội là bước làm đầu tiên trong việc thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp.

2.3.1.3. Năng lực thiết lập và duy trì quan hệ lao động lành mạnh của các bên

QHLD tại doanh nghiệp có lành mạnh hay không trước hết phụ thuộc vào năng lực thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh của các chủ thể. Năng lực đó được thể hiện thông qua mức độ hiểu biết về QHLD của các chủ thể, qua khả năng vận dụng kiến thức đó trong thiết lập môi QHLD cá nhân và tập thể.

❖ Trình độ hiểu biết của các chủ thể về quan hệ lao động

QHLD là một lĩnh vực khoa học mới du nhập vào Việt Nam vì vậy có phần lạ lẫm đối với cả NLĐ và NSDLĐ ở Việt Nam. Các DNNVV trên địa bàn Hà

Nội không phải ngoại lệ. Thực tế là trình độ hiểu biết các NLD, NSDLĐ trong các doanh nghiệp này còn nhiều hạn chế.

- Đối với người lao động

Hiện nay, QHLD mới được đưa vào giảng dạy cho một số rất ít cán bộ quản trị nhân sự. Ở các ngành nghề còn lại, QHLD thậm chí không được đề cập đến trong suốt chương trình đào tạo, đặc biệt là những chương trình đào tạo ngắn hạn giành cho NLD có trình độ thấp. Kết quả là những NLD trẻ mới bước đầu tham gia vào QHLD lại không có được những kiến thức cơ bản về QHLD.

Bảng 2.4: Nhận thức của người lao động về thoả ước lao động tập thể

Tiêu chí	Nhận thức	Tỷ lệ ở từng lĩnh vực (%)			Chung
		Sản xuất	Thương mại	Dịch vụ	
Nhận thức của NLD về bản chất của TULĐTT	Một yêu cầu của pháp luật lao động	11,1	7,6	9,1	8,9
	Văn bản ký kết giữa công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp	25	25,8	31,8	27,4
	Kết quả thương lượng giữa đại diện NLD với doanh nghiệp	61,1	53	52,3	54,8
	Không biết	2,8	13,6	6,8	8,9
	Tổng	100	100	100	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Trong thực tế, rất nhiều NLD trẻ từ nông thôn ra thành phố lập nghiệp tại các DNNVV. Trước đó, những người này phải làm việc trong môi trường lao động nông nghiệp kiểu tự cung tự cấp, có cường độ lao động cao, điều kiện lao động khắc nghiệt nhưng năng suất lao động và thu nhập rất thấp. Vì vậy, họ rất dễ dãi trong việc chấp nhận các điều kiện làm việc mới và những cơ chế ứng xử linh hoạt (thậm chí có phần tùy tiện) của doanh nghiệp. Điều họ quan tâm trước mắt và duy nhất chỉ là tiền lương (trong sự so sánh với thu nhập có được từ việc làm nông nghiệp trước đây). Để đánh giá đúng nhận thức của NLD về QHLD ta có thể tham khảo kết quả khảo sát trong Bảng 2.4.

TULĐTT là một trong những vấn đề căn bản nhất của QHLD. Nhận thức về TULĐTT phản ánh kiến thức cơ bản của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ có 54,8% NLD được hỏi trả lời đúng bản chất của QHLD là "kết quả thương lượng giữa đại diện NLD và doanh nghiệp".

Đáng chú ý, có tới 8,9% số NLĐ được khảo sát không biết bản chất của QHLD là gì. Một tỷ lệ khá lớn (27,4%) số NLĐ được khảo sát nhận thức sai lầm rằng: "Bản chất của TULĐTT là văn bản ký kết giữa công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp". Đây chỉ là hình thức văn bản của TULĐTT. TULĐTT phải phản ánh đúng sự đồng thuận trong mối quan hệ lợi ích về các vấn đề cùng quan tâm giữa NLĐ và NSDLĐ. Vì vậy, đó phải là kết quả thương lượng thực sự giữa NLĐ và NSDLĐ. Nhận thức sai lầm này sẽ dẫn đến NLĐ coi thường vai trò của TULĐTT, phó mặc hoàn toàn việc xây dựng TULĐTT cho công đoàn và NSDLĐ.

NLĐ làm việc trong lĩnh vực sản xuất có nhận thức đúng về TULĐTT hơn những người làm trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Chỉ có 2,8% không biết bản chất của TULĐTT trong khi có tới 61,1% số người nhận thức đúng bản chất của TULĐTT.

- Đối với người sử dụng lao động

Trình độ hiểu biết của NSDLĐ có thể được đánh giá gián tiếp thông qua kết quả khảo sát về nhận thức của họ đối với bản chất của TULĐTT hay nhận thức của họ đối với tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp.

Bảng 2.5: Nhận thức của người sử dụng lao động về TULĐTT

Tiêu chí	Nhận thức	Tỷ lệ (%)
Nhận thức của NSDLĐ về bản chất của TULĐTT	Một yêu của của pháp luật lao động	9,1
	Văn bản ký kết giữa công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp	27,3
	Kết quả thương lượng giữa đại diện NLĐ với doanh nghiệp	56,5
	Không biết	7,1
Tổng		100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Kết quả khảo sát cho thấy NSDLĐ có nhận thức về TULĐTT không khá hơn nhiều so với người lao động. Vẫn chỉ có 56,5% số người được hỏi (87 người) nhận thức đúng bản chất của TULĐTT. Nguyên nhân chủ yếu là: lãnh đạo doanh nghiệp nhỏ và vừa có trình độ hạn chế hơn so với các doanh nghiệp lớn và chưa được đào tạo về pháp luật cũng như QHLD.

Hiện tại, QHLD chưa được đưa vào các chương trình hỗ trợ đào tạo của Trung tâm hỗ trợ DNNVV hay Vườn ươm doanh nghiệp thuộc Sở Kế hoạch Đầu

tư Hà Nội. Mặt khác, thủ tục thành lập doanh nghiệp hiện nay khá cởi mở khiến mặt bằng kiến thức của các chủ doanh nghiệp rất không đồng đều. Nhiều chủ doanh nghiệp có trình độ chuyên môn thấp.

Trên địa bàn Hà Nội, hiện nay có rất ít các khoá đào tạo về QHLD cho các chủ DNNVV. Gần đây, với sự hỗ trợ của ILO và Đại sứ quán Nay các đối tác Việt Nam như VCCI, Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội mới tổ chức thí điểm một số khoá đào tạo ngắn hạn (từ 2 đến 5 ngày) về đối thoại xã hội cho các cán bộ công đoàn, cán bộ quản lý doanh nghiệp, và cán bộ quản lý Nhà nước. Nhưng gần như không có doanh nghiệp nhỏ và vừa nào ở Hà Nội được mời tham dự.

Về nhận thức của NSDLĐ đối với tổ chức đại diện NLĐ, có tới 33,5% số người được hỏi (53 người) nhận thức không đúng về vai trò của CĐCS. Trong đó, có 17,7% (28 người) cho rằng nhiệm vụ quan trọng nhất của CĐCS là tổ chức các hoạt động nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động, 15,8% (25 người) cho rằng nhiệm vụ quan trọng nhất của CĐCS là dung hoà mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ.

Vì vậy, để thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội Chính quyền Thành phố và các cơ quan hữu quan cần chú trọng hơn đến việc nâng cao nhận thức của cả NLĐ và NSDLĐ.

❖ *Kỹ năng thiết lập các mối quan hệ lao động*

Các kỹ năng thiết lập các mối quan hệ lao động tại nơi làm việc bao gồm các kỹ năng chia sẻ thông tin, kỹ năng tham khảo ý kiến, kỹ năng thương lượng, kỹ năng tổng hợp phân tích ý kiến người lao động, kỹ năng phản hồi ý kiến của người lao động, kỹ năng thực hiện và giám sát các giao kết giữa NLĐ và NSDLĐ.

Trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội, cả NLĐ, cán bộ CĐCS và NSDLĐ đều chưa có những kỹ năng cần thiết để thiết lập các mối QHLD cũng như đối thoại xã hội tại nơi làm việc cho phù hợp với cơ chế thị trường. Kết quả là các mối QHLD tại nơi làm việc không được thiết lập một cách bền vững, hệ thống đối thoại xã hội tại nơi làm việc không có hoặc không khoa học.

Chẳng hạn, nhiều người lao động hiện nay chưa ý thức rõ được sự quan trọng của hợp đồng lao động. Vì vậy, khi ký hợp đồng lao động họ (gần 20% số người được khảo sát) chỉ đọc một số nội dung chính như tiền lương, nội dung công việc mà chưa để ý đến các điều kiện làm việc khác. Cá biệt, có NLĐ sẵn sàng ký vào HĐLĐ mà không cần đọc nội dung.

2.3.1.4. Khả năng thích ứng của người lao động với thị trường lao động

Quan hệ giữa người mua và người bán sức lao động bị chi phối bởi TTLĐ. Vì vậy khả năng thích ứng của NLD là nhân tố quan trọng của QHLD tại nơi làm việc. Nếu NLD có hiểu biết tốt về TTLĐ, có khả năng tìm kiếm thông tin việc làm tốt họ sẽ thích ứng tốt hơn với những biến động của TTLĐ. Điều này sẽ dẫn tới hai hệ quả là: Người lao động sẽ có những kỳ vọng hợp lý đối với doanh nghiệp và hoặc sẵn sàng rời bỏ doanh nghiệp nếu QHLD không tốt đẹp.

Vì vậy, để có thể thiết lập QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp, NLD cần có kiến thức về TTLĐ cũng như khả năng thích ứng tốt với TTLĐ. Khả năng đó có thể được nhận biết thông qua khả năng tìm kiếm việc làm của NLD.

Bảng 2.6: Khả năng tìm kiếm việc làm của NLD

Tiêu chí	Khả năng	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Khả năng tìm kiếm việc làm trên Internet của NLD	Không biết tìm	5	3,2
	Biết sơ bộ	77	48,7
	Thành thạo	76	48,1
	Tổng	158	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Internet đang ngày càng trở thành công cụ tìm kiếm việc làm phổ biến và hiệu quả. Khả năng tìm kiếm việc làm của NLD trên Internet vừa đánh giá được trình độ, vừa đánh giá được khả năng tìm kiếm thông tin để thích ứng với TTLĐ.

Theo kết quả khảo sát, có tới 48,1% NLD có thể tìm kiếm việc làm trên Internet thành thạo. Con số này trong các doanh nghiệp sản xuất là 43%. Trong khi đó, chỉ có 3,2% không biết tìm việc làm trên Internet, số còn lại biết sơ bộ. Nghĩa là, NLD có khả năng thích ứng tương đối tốt với thị trường lao động.

Vì vậy, NLD sẽ có những kỳ vọng hợp lý về tiền lương và điều kiện làm việc đối với nơi làm việc hiện tại. Nếu không có cơ hội thương lượng họ sẽ chủ động rời bỏ doanh nghiệp để tìm kiếm việc làm khác tốt hơn. Điều này đặc biệt đúng khi cung và cầu của cùng loại lao động chưa đào tạo đang khá lớn.

2.3.1.5. Năng lực đại diện của tổ chức công đoàn cơ sở

Năng lực đại diện của tổ chức CĐCS được thể hiện thông qua tính dân chủ trong quá trình bầu ban chấp hành CĐCS, trình độ của cán bộ công đoàn, hiệu quả hoạt động của ban chấp hành CĐCS.

CĐCS chủ yếu tồn tại trong các doanh nghiệp có quy mô vừa. Rất hiếm khi doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ có tổ chức CĐCS. Tuy nhiên, thực tế hiệu quả hoạt động của CĐCS tại các doanh nghiệp này rất thấp. Hoạt động còn mang nặng tính hình thức như tổ chức cuộc thi, dã ngoại, sinh hoạt văn hoá thể thao, thăm hỏi ốm đau... Các hoạt động mang tính đại diện để bảo vệ lợi ích NLD như thương lượng, đàm phán, giải quyết tranh chấp, đóng góp ý kiến với quản lý, nâng cao năng lực của NLD trong QHLD còn rất hạn chế.

Một trong các nguyên nhân là trình độ của NLD còn hạn chế nên rất khó tìm được cán bộ công đoàn có năng lực là công nhân hay nhân viên. Do vậy, còn tồn tại một tỷ lệ khá lớn cán bộ công đoàn là cán bộ quản lý doanh nghiệp. Kết quả khảo sát có tới 39,3% cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp là quản lý doanh nghiệp. Trong khi đó, hệ thống đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn hiện nay còn nhiều hạn chế cả về số lượng cũng như nội dung, phương pháp đào tạo.

Bảng 2.7: Trình độ nghiệp vụ của cán bộ CĐCS

Tiêu chí	Loại hình đào tạo	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tình hình đào tạo nghiệp vụ của cán bộ công đoàn cơ sở	Tự học và trải nghiệm thực tế	17	60,7
	Dự các khoá đào tạo ngắn hạn về công đoàn	10	35,7
	Được đào tạo chính quy về công đoàn	1	3,6
	Tổng	28	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Trong số các doanh nghiệp khảo sát, chỉ 3,6% được đào tạo chính quy về công đoàn. Trong khi đó có tới 60,7% cán bộ công đoàn không được đào tạo về nghiệp vụ. Số còn lại được dự các khoá đào tạo ngắn hạn. Các khoá đào tạo này chủ yếu tập trung vào các nội dung liên quan đến luật pháp lao động và hoạt động phong trào, chưa tập trung nhiều vào các nội dung như đối thoại xã hội tại nơi làm việc, kỹ năng thương lượng, kỹ năng tổng hợp và phân tích vấn đề, ... Những học viên được đào tạo chính quy tại Trường đại học Công đoàn thường về làm việc tại các cơ quan doanh nghiệp nhà nước hoặc các công ty lớn.

Về pháp luật, có tới 51,7% cán bộ công đoàn có hiểu biết rất hạn chế hoặc ở mức cơ bản về pháp luật lao động. Vì vậy, có tới 62,1% cán bộ công đoàn cho rằng việc thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp là khó và rất khó. Chỉ 37,9% cho rằng có thể thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp. Tương tự, chỉ có 79,3% cán bộ công đoàn có nhận thức đúng đắn về nhiệm vụ của CĐCS. Đặc biệt, chỉ có 14,3% cán bộ công đoàn có nhận thức đúng rằng thoả ước lao động tập thể là kết quả thương lượng giữa đại diện NLD với NSDLĐ.

Nguyên nhân khác dẫn đến tính đại diện thấp của CĐCS là tính độc lập giữa CĐCS và lãnh đạo doanh nghiệp. Điều đó biểu hiện rõ nhất ở sự can thiệp của lãnh đạo doanh nghiệp vào khâu bầu cử cán bộ công đoàn và sự lệ thuộc về tài chính của CĐCS đối với doanh nghiệp. Có thể thấy rõ thái độ cũng như tác động thực tế của NSDLĐ đối với khâu bầu cử cán bộ CĐCS trong Bảng 2.8.

Bảng 2.8: Tác động của lãnh đạo doanh nghiệp đến bầu cử công đoàn

Tiêu chí	Mức độ chi phối	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Đánh giá chủ quan của cán bộ CĐCS về ảnh hưởng của NSDLĐ đến kết quả bầu cử cán bộ công đoàn	0%	1	3,4
	20%	11	37,9
	40%	8	27,6
	≥ 60%	9	31,1
	Tổng	29	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Kết quả khảo sát cho thấy, kết quả bầu cử công đoàn bị chi phối rất lớn bởi lãnh đạo doanh nghiệp. Chỉ có 3,4% cán bộ công đoàn cho rằng lãnh đạo doanh nghiệp không tác động đến kết quả bầu cử. Trong khi đó có tới 31,1% cán bộ công đoàn cho rằng ở doanh nghiệp của mình lãnh đạo doanh nghiệp chi phối tới trên 60% kết quả bầu cử. Điều này rõ ràng vi phạm nguyên tắc độc lập tương đối giữa các chủ thể và làm suy yếu tính đại diện của công đoàn.

Ngoài ra, khi phỏng vấn trực tiếp các cán bộ công đoàn, nhiều người cho rằng cán bộ công đoàn luôn chịu sự tác động và áp lực của NSDLĐ, cán bộ công đoàn là kiêm nhiệm và phụ thuộc về tài chính, về công việc chính đối với NSDLĐ. Trong khi đó, cán bộ công đoàn chưa được pháp luật bảo vệ hiệu quả và cũng chưa nhận được sự hỗ trợ kịp thời và hiệu quả của công đoàn cấp trên.

Vì lẽ đó, để dung hoà mối quan hệ giữa cá nhân (cán bộ công đoàn) và tập thể NLD, giữa NLD và NSDLĐ các cán bộ công đoàn chỉ chú tâm vào các hoạt động phong trào, thăm hỏi NLD.

Bảng 2.9: Hiệu quả hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở

Tiêu chí	Nhiệm vụ	Kết quả	
		Số lượng (Lượt người)	Tỷ lệ (%)
Đánh giá của NLD về các nhiệm vụ được hoàn thành tốt nhất của CĐCS	Bảo vệ quyền lợi NLD	18	24,3
	Giữ ổn định trong doanh nghiệp	15	20,3
	Tổ chức các hoạt động phong trào	28	37,8
	Chỉ tồn tại hình thức	13	17,6
	Tổng	74	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Kết quả khảo sát chỉ ra rằng rất ít NLD (24,3%) cho rằng cán bộ công đoàn làm tốt nhất nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi NLD. Trong khi đó, nhiệm vụ mà cán bộ công đoàn làm tốt nhất là tổ chức các hoạt động phong trào (37,8%). Đáng chú ý, 17,6% cho rằng công đoàn chỉ tồn tại một cách hình thức. Số liệu thống kê cho thấy lòng tin của NLD đối với cán bộ công đoàn rất thấp.

Mặt khác, khi hỏi NLD về vị trí công tác của chủ tịch công đoàn có tới 12,9% số người trả lời không biết chủ tịch công đoàn cơ sở hiện tại là cán bộ quản lý hay nhân viên. Điều này chứng tỏ NLD rất ít quan tâm đến hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở.

Vì vậy, để nâng cao năng lực đại diện của tổ chức CĐCS, một mặt chúng ta cần tăng cường các lớp tập huấn, thành lập các diễn đàn trao đổi thông tin nhằm nâng cao trình độ nghiệp vụ cán bộ CĐCS. Mặt khác, Nhà nước cần sửa đổi luật pháp theo hướng kiểm soát khâu bầu cử, bảo vệ tốt hơn cán bộ CĐCS và nâng cao năng lực hỗ trợ hiệu quả của công đoàn cấp trên cơ sở.

2.3.2. Phân tích thái độ của các chủ thể quan hệ lao động tại nơi làm việc

Thái độ của các chủ thể QHLD sẽ quyết định xu hướng hành xử tự nhiên của mỗi bên khi có vấn đề phát sinh. Thái độ của các chủ thể đối với nhau là tích cực hay tiêu cực phụ thuộc vào nhận thức, sự hiểu biết và niềm tin đối với nhau.

Thái độ tích cực sẽ dẫn tới hành động theo xu hướng hợp tác. Thái độ tiêu cực sẽ dẫn tới những hành động có xu hướng cạnh tranh.

2.3.2.1. Thái độ của người sử dụng lao động đối với người lao động và công đoàn cơ sở

Thái độ của NSDLĐ đối với NLD là một hệ thống cấu trúc logic phức tạp và bền vững. Nó được hình thành dần dần dựa trên cơ sở nhận thức và niềm tin của NSDLĐ đối với NLD hay tổ chức công đoàn. Có thể phân tích nhận thức, niềm tin và thái độ của NSDLĐ qua một số quan sát sau.

❖ Về nhận thức của NSDLĐ đối với NLD và CĐCS

Nhận thức của NSDLĐ về lao động biểu hiện ở sự đánh giá của họ về giá trị của NLD trên TTLĐ cũng như quan niệm về động cơ thúc đẩy NLD.

Bảng 2.10: Nhận thức của NSDLĐ về động cơ thúc đẩy của NLD

Tiêu chí	Cách thức quản lý	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Quan niệm của NSDLĐ về cách thức quản lý tốt nhất	Trả lương xứng đáng	78	49
	Hoàn thiện cơ chế giám sát	6	3,8
	Tôn trọng nhân viên	13	8,2
	Tạo cơ hội phát triển cho nhân viên	62	39
	Tổng	159	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Giá trị của NLD không được đánh giá cao trong nhận thức của NSDLĐ. Điều này sẽ dẫn đến thái độ thiếu tích cực của NSDLĐ trong các chính sách cải thiện QHLD nhằm giữ chân nhân viên.

Quả vậy, đa số NSDLĐ cho rằng việc tuyển dụng nhân viên ưng ý hiện nay là không quá khó. Nghĩa là khi một người lao động rời bỏ doanh nghiệp việc tuyển dụng người thay thế là không quá khó (Chỉ 9,3% cho là rất khó). Quan sát này phù hợp với những nhận định chung về TTLĐ Việt Nam hiện nay là: Cung lao động đang chiếm ưu thế so với cầu lao động.

Về động cơ thúc đẩy, đa số NSDLĐ có nhận thức đúng về động cơ thúc đẩy NLD khi cho rằng động cơ thúc đẩy mạnh mẽ nhất đối với NLD là tiền lương và cơ hội phát triển. Có tới 88% NSDLĐ cho rằng cách tốt nhất để nâng

cao hiệu quả công việc chung là trả lương xứng đáng và tạo cơ hội phát triển cho NLĐ. Ngược lại, chỉ 3,9% cho rằng cách tốt nhất là hoàn thiện cơ chế giám sát.

Đối với CĐCS, đa số NSDLĐ có nhận thức đúng đắn về vai trò của CĐCS trong bảo vệ quyền lợi NLĐ cũng như duy trì trạng thái QHLD ổn định tại doanh nghiệp. Vì vậy chỉ có 21,9% số người được hỏi cho rằng việc thành lập CĐCS tại doanh nghiệp là không cần thiết. Số còn lại (78,1%) đều cho là cần thiết. Thậm chí, 10% cho là rất cần thiết. Tuy nhiên, do tổ chức hoạt động của công đoàn tại doanh nghiệp hiện nay mang lại hiệu quả rất thấp nên trong thực tế, rất ít doanh nghiệp có tổ chức CĐCS.

❖ *Niềm tin của NSDLĐ về sự cống hiến và gắn bó của NLĐ*

Bảng 2.11: Niềm tin của NSDLĐ vào sự cống hiến của NLĐ

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số lượng (người)	NLĐ (%)
Nếu gặp khó khăn, doanh nghiệp đề nghị nợ 30% lương tháng, công nhân sẽ :	Không đồng ý	27	16,9
	Cho nợ 1 tháng	97	60,6
	Cho nợ 3 tháng	35	21,9
	Cho nợ 6 tháng	1	0,6
	Tổng	161	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Vì nhận thức rằng tiền lương và cơ hội phát triển nghề nghiệp là những động lực chính thúc đẩy NLĐ nên NSDLĐ có ít lòng tin vào sự cống hiến và gắn bó của NLĐ. Nguyên nhân là cả hai yếu tố đó ở các DNNVV đều rất hạn chế so với doanh nghiệp lớn. Kết quả khảo sát cho thấy, có tới 56,4% số doanh nghiệp có mức lương trung bình từ 2 triệu trở xuống, và chỉ có 10,5% số doanh nghiệp khảo sát có mức lương trung bình trên 3 triệu. Mặt khác, cơ hội thăng tiến của NLĐ tại doanh nghiệp cũng không nhiều do các doanh nghiệp này hoạt động rất linh hoạt và có tỷ lệ sông sót thấp. Số liệu điều tra của Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề xã hội cho thấy tỷ lệ sông sót nói chung của các DNNVV hàng năm là 94%. Con số này tính riêng cho khu vực sản xuất chỉ là 91,3%.

Kết quả khảo sát về niềm tin của NSDLĐ đối với NLĐ cũng cho thấy NSDLĐ không có nhiều niềm tin vào NLĐ. Khi được hỏi: Nếu gặp khó khăn, doanh nghiệp đề nghị nợ 30% lương tháng thì đa phần công nhân sẽ cho doanh nghiệp nợ trong bao nhiêu lâu? Chỉ có 0,6% số doanh nghiệp cho rằng đa số

công nhân sẽ cho nợ từ 6 tháng trở lên. Trong đó, 16,9% cho rằng đa số công nhân không cho nợ lương.

❖ *Thái độ của NSDLĐ đối với NLD và CĐCS*

Do thiếu niềm tin vào sự công hiến và gắn bó lâu dài của NLD nên NSDLĐ sẽ có thái độ không thực sự tôn trọng và tích cực trong quan hệ với NLD cũng như đại diện của họ. Thực tế, gần như chưa có chủ doanh nghiệp nào cam kết mạnh mẽ và thực hiện hiện việc xây dựng chính sách đối thoại và QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp.

Bảng 2.12: Thái độ của lãnh đạo doanh nghiệp đối với bầu cử công đoàn

Tiêu chí	Mức độ cần chi phối	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Quan niệm của NSDLĐ về mức độ cần thiết phải can thiệp vào kết quả bầu cử công đoàn	0%	19	16,7
	20%	31	27,2
	40%	42	36,8
	≥ 60%	22	19,3
	Tổng	114	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Đối với NLD, doanh nghiệp không muốn đầu tư thực hiện các chính sách bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực cho mục đích lâu dài. Thay vào đó họ có xu hướng trả lương sòng phẳng theo thị trường; sử dụng lao động linh hoạt không đề cao sự phân công lao động và tính chuyên môn hoá; luôn đề phòng và chấp nhận sự bỏ việc của nhân viên; hạn chế ký hợp đồng lao động không thời hạn; không quan tâm đến lợi ích lâu dài của NLD, hạn chế đóng bảo hiểm cho NLD, ... Điều này đặc biệt đúng với các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ.

Đối với tổ chức công đoàn, đa số NSDLĐ cho rằng CĐCS hoạt động không hiệu quả và có thể gây cản trở hoạt động của doanh nghiệp do các hoạt động quá thiên về bảo vệ lợi ích NLD mà xa rời các lợi ích chung của doanh nghiệp. Trong khi nếu không có CĐCS, doanh nghiệp sẽ hạn chế được khoản đóng góp 2% quỹ lương cho kinh phí hoạt động công đoàn. Hệ quả là phần lớn chủ DNNVV tìm cách ngăn cản việc thành lập tổ chức CĐCS bằng cách né tránh

công đoàn cấp trên, gây áp lực với nhân viên. Ở một số doanh nghiệp có công đoàn thì chủ doanh nghiệp phải tìm mọi cách để chi phối hoạt động công đoàn bắt đầu từ khâu bầu cử cho đến các hoạt động cụ thể. Có thể thấy rõ điều này trong Bảng 2.12.

Chỉ có 16,7% NSDLĐ cho rằng lãnh đạo doanh nghiệp không cần can thiệp vào kết quả bầu cử công đoàn. Trong khi có tới 56,1% cho rằng lãnh đạo doanh nghiệp phải chi phối từ 40% đến 100% kết quả bầu cử của công đoàn.

Như vậy, nhìn chung NSDLĐ chưa thực sự có thái độ tích cực và tôn trọng đối với cả NLĐ và NSDLĐ trong QHLD. Điều này sẽ trực tiếp tác động đến chính sách của doanh nghiệp cũng như cơ chế ĐTXH tại doanh nghiệp.

2.3.2.2. Thái độ của người lao động đối với người sử dụng lao động

Thái độ của NLĐ và cán bộ công đoàn đối với NSDLĐ được hình thành trên cơ sở nhận thức, niềm tin của họ đối với những nỗ lực của doanh nghiệp trong việc thiết lập QHLD hài hoà và bền vững với NLĐ trong doanh nghiệp.

Do Hà Nội là địa bàn có trình độ dân trí cao và NLĐ tại các DNNVV là lao động trẻ có trình độ nên họ có trình độ nhận thức tương đối cao. Nhận thức của NLĐ về sự đối xử công bằng của NSDLĐ sẽ tác động rất lớn đến niềm tin cũng như thái độ của NLĐ.

Bảng 2.13: Nhận thức của NLĐ về mức độ công bằng tại doanh nghiệp

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Nhận thức của NLĐ về mức độ công bằng trong việc đánh giá và đền đáp những nỗ lực, đóng góp của mỗi cá nhân	Không Công bằng	6	3,7
	Chưa thực sự công bằng	99	60,3
	Công bằng	59	36
	Tổng	164	100
Đánh giá về sự cần thiết phải dán số điện thoại của thanh tra lao động địa phương tại nơi làm việc	Có	101	64,3
	Không	56	35,5
	Tổng	157	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Bảng 2.13 cho thấy, phần lớn NLD đều nhận thấy sự thiếu công bằng trong đánh giá và đền đáp những nỗ lực cá nhân cũng như đóng góp của NLD với doanh nghiệp. Mặt khác, có tới 64,3% NLD cho rằng nên dán số điện thoại của thanh tra lao động địa phương tại nơi làm việc. Điều này nghĩa là phần lớn NLD cho rằng chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động hoặc đối xử thiếu công bằng với NLD. Khi được hỏi trực tiếp vì sao không dán số điện thoại của thanh tra lao động tại nơi làm việc nhiều NSDLĐ cho rằng họ không tin vào sự vô tư trong hoạt động thanh tra. Trong thực tế, rất ít NLD dám tố cáo với cơ quan quản lý nhà nước về những sai phạm của doanh nghiệp.

Bảng 2.14 : Niềm tin của người lao động vào thiện chí của người sử dụng lao động và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Niềm tin của NLD về việc NSDLĐ sẵn sàng giảm một phần lợi nhuận để tăng lương cho NLD cao hơn mức lương trên thị trường	Không bao giờ	32	19,6
	Có thể	99	60,7
	Rất có thể	25	15,3
	Sẵn sàng	7	4,3
	Tổng	163	100
Nhận định của NLD về cơ hội thăng tiến nếu gắn bó thêm 5 năm nữa với doanh nghiệp	Không có cơ hội	9	5,8
	Có rất ít cơ hội	80	51,6
	Có cơ hội rõ ràng	66	42,6
	Tổng	155	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Mặt khác, NLD không có nhiều niềm tin vào thiện chí của doanh nghiệp. Điều này có thể thấy rõ trong kết quả khảo sát trong Bảng 2.14.

Chủ doanh nghiệp chỉ sẵn sàng hy sinh một phần lợi nhuận để trả lương cho NLD cao hơn mức thị trường nếu họ rất có thiện chí trong việc thúc đẩy và duy trì sự cống hiến, gắn bó lâu dài của NLD. Họ hy vọng rằng khi doanh nghiệp gặp khó khăn những NLD này đến lượt họ lại sẵn sàng hy sinh một phần lợi ích cá nhân để sát cánh cùng doanh nghiệp.

Tuy vậy, kết quả khảo sát cho thấy chỉ có 4,3% NLD tin rằng chủ doanh nghiệp sẵn sàng giảm một phần lợi nhuận để trả lương cho NLD cao hơn mức

trên thị trường. Trong khi đó, có tới 19,6% cho rằng chủ doanh nghiệp không bao giờ có thiện chí làm việc đó. Chứng tỏ rằng, NLĐ không có nhiều niềm tin đối với thiện chí của NSDLĐ trong QHLD.

Khi được hỏi về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp trong 5 năm tiếp theo. Có 57,4% NLĐ cho rằng nếu tiếp tục gắn bó với doanh nghiệp họ có rất ít hoặc không có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Trong khu vực sản xuất, tỷ lệ này lên tới 64%. Trong số còn lại, nhiều người cho rằng mình có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp nhưng không xác định gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Nguyên nhân là trong dài hạn để có thăng tiến tốt họ cần chuyển sang môi trường làm việc mới.

Hệ quả của việc thiếu lòng tin là thái độ thiếu tích cực, làm việc thiếu tính công hiến và thiếu gắn bó của NLĐ với doanh nghiệp. Quả vậy, khi được khảo sát về thái độ của NLĐ. Đa số NLĐ không sẵn sàng cống hiến nhiều cho doanh nghiệp. Trả lời câu hỏi: Nếu gặp khó khăn, doanh nghiệp đề nghị nợ 30% lương tháng theo anh (chị) đa phần NLĐ sẽ cho doanh nghiệp nợ trong bao lâu? Kết quả có 16,5% trả lời là không đồng ý và chỉ có 0,6% có thể cho doanh nghiệp nợ từ 6 tháng trở lên.

Bảng 2.15 : Niềm tin của cán bộ công đoàn vào hiệu quả thanh tra lao động

Tiêu chí	Khả năng	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Niềm tin của NLĐ về khả năng thanh tra lao động có thể giúp cải thiện được điều kiện làm việc tại doanh nghiệp	Không có khả năng	5	17,2
	Có rất ít khả năng	16	52,2
	Có nhiều khả năng	6	20,7
	Chắc chắn sẽ cải thiện	2	6,9
	Tổng	29	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Thái độ của cán bộ công đoàn đối với doanh nghiệp cũng chưa thật tốt. Nguyên nhân là ở các DNNVV sự hậu thuẫn của NLĐ là rất ít, thiếu hỗ trợ của công đoàn cấp trên trong khi lại bị sức ép rất lớn từ phía chủ doanh nghiệp.

Có 60,7% số cán bộ công đoàn được khảo sát cho rằng cần dán số điện thoại của thanh tra lao động tại nơi làm việc. Trong khi đó, 72,4% cán bộ công đoàn tin rằng không có hoặc có rất ít khả năng thanh tra lao động có thể giúp thay đổi điều kiện làm việc. Nghịch lý này cho thấy sự bất lực và thiếu niềm tin nghiêm trọng giữa công đoàn và NSDLĐ.

2.3.3. Phân tích cơ chế tương tác giữa các bên trong quan hệ lao động

Cơ chế tương tác là yếu tố cơ bản nhất của QHLD. Tại doanh nghiệp, cơ chế QHLD là cơ chế hai bên. Đó là các cách thức, quy trình hay thủ tục dàn xếp các vấn đề phát sinh tại doanh nghiệp. Về mặt hình thức các cơ chế đó biểu hiện thành các kênh đối thoại xã hội giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong đó, TLLĐTT là kênh đối thoại xã hội đặc biệt quan trọng và cần thiết.

2.3.3.1. Tổ chức các kênh đối thoại xã hội trong doanh nghiệp

Cơ chế QHLD tại doanh nghiệp có thể được đánh giá thông việc tổ chức các kênh đối thoại xã hội tại doanh nghiệp. Các kênh ĐTXH này liên kết với nhau để tạo thành hệ thống ĐTXH tại doanh nghiệp.

❖ *Đối thoại trực tiếp giữa cá nhân NLĐ với NSDLĐ*

Đặc trưng của các DNNVV là sự phổ biến của kênh trao đổi thông tin trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ. Nghĩa là, có nhiều cơ hội để NLĐ gặp trực tiếp NSDLĐ để thông báo hay thương thảo. Tuy nhiên, NLĐ thường ở thế yếu hơn nên kết quả thương lượng thường nghiêng về phía NSDLĐ. Có thể thấy rõ hơn điều đó trong Bảng 2.16.

Trong các DNNVV, khi NLĐ muốn tăng lương, họ sẽ có hai lựa chọn:

- Gặp người quản lý hoặc chủ doanh nghiệp để trình bày đề xuất của mình. Cách này phổ biến ở các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Cách này có lợi hơn cho doanh nghiệp.
- Trao đổi với các NLĐ khác để tìm đồng minh đưa ra những kiến nghị tập thể. Khi đó, doanh nghiệp sẽ rất khó khăn và có thể bị rơi vào thế bị động.

Tuy nhiên, NLĐ chọn cách một hay cách hai không phụ thuộc vào lợi ích của doanh nghiệp mà phụ thuộc vào xác suất thành công của cá nhân. Kết quả khảo sát chỉ ra rằng, 81,6% NLĐ cho rằng xác suất thành công trong đề nghị tăng lương của cá nhân là dưới 50%. Nghĩa là thất bại nhiều hơn thành công. Trái lại, nếu tập thể lao động đề xuất tăng lương thì xác suất thành công (từ 50% trở lên) là 40%. Kết quả này cho thấy, NLĐ có xu hướng liên kết với nhau trong việc đưa ra các yêu sách liên quan đến quyền và lợi ích của họ. Điều này cũng giống như các doanh nghiệp lớn. Khi các cuộc đình công tự phát xảy ra nhiều ở các khu công nghiệp.

Bảng 2.16: Khả năng đối thoại thành công của NLD

Tiêu chí	Khả năng	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Niềm tin của NLD về khả năng thành công nếu cá nhân đề xuất tăng lương	Dưới 50%	124	81,6
	Từ 50% trở lên	28	18,4
	Tổng	152	100
Niềm tin của NLD về khả năng thành công nếu tập thể lao động cùng đề xuất tăng lương	Dưới 50%	93	60
	Từ 50% trở lên	62	40
	Tổng	155	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Trong thực tế, cá nhân NLD không đủ ưu thế quyền lực để đấu tranh về lợi ích. Họ chỉ có thể đấu tranh bảo vệ quyền của mình trong các vấn đề liên quan đến: Hợp đồng lao động, tiền lương làm thêm giờ, vi phạm nội quy và kỷ luật lao động... Tuy vậy, trong DNNVV khả năng liên kết của NLD để đấu tranh tập thể là rất thấp do nhanh chóng bị phát hiện và chia rẽ. Vì vậy, khi có bất bình nghiêm trọng về tiền lương hay điều kiện làm việc đa số NLD sẽ lảng lảng tìm việc ở doanh nghiệp khác. Khi được hỏi về phản ứng của NLD khi bất bình với tiền lương hay điều kiện lao động 71,3% số NLD cho rằng họ sẽ xin nghỉ việc dần, chỉ có 10,6% chọn phương án đình công.

❖ *Họp định kỳ giữa công nhân, nhân viên với quản lý*

Đây là hình thức đối thoại hiệu quả giữa tập thể NLD và NSDLĐ. Hình thức này được áp dụng phổ biến trong các doanh nghiệp ở Việt Nam.

Các cuộc họp định kỳ giữa NLD và quản lý thường diễn ra ngay tại nơi làm việc. Đây là cơ hội tốt để các bên lập tức đưa ra ý kiến phản hồi khi nhận được thông tin từ đối tác. Trong những cuộc họp này, mỗi NLD có thể trực tiếp đưa ra những câu hỏi, trình bày những vấn đề mới phát sinh tại nơi làm việc. Các cuộc họp này thường bàn về những vấn đề cụ thể tại nơi làm việc như chất lượng sản xuất, mức năng suất, kế hoạch sản xuất kỳ tới, định mức và thời gian lao động, những khó khăn phát sinh trong kỳ trước...

Đối với NSDLĐ, đây là những cơ hội để họ có thể phát hiện sớm và giải quyết các xung đột ngay từ khi mới phát sinh. Qua đó ngăn ngừa được xung đột với tập thể NLD. Vì vậy, tần suất tổ chức các cuộc họp này càng dày càng tốt. Tốt nhất là họp theo ngày, và theo tuần.

Bảng 2.17 : Tần suất tổ chức các cuộc họp định kỳ giữa công nhân, nhân viên với cán bộ quản lý doanh nghiệp

Tiêu chí	Tần suất họp	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Cuộc họp định kỳ giữa NLD và cán bộ quản lý được tiến hành	Hàng ngày	8	4,9
	Hàng tuần	43	26,5
	Hàng tháng	61	37,7
	Hàng quý	12	7,4
	Hàng năm	7	4,3
	Không có họp định kỳ	31	19,1
	Tổng	162	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Tuy vậy, trong thực tế chỉ có 4,9% doanh nghiệp tổ chức họp theo ngày và 26,5% doanh nghiệp họp theo tuần. Số doanh nghiệp tổ chức họp theo tháng là 37,7%. Trong khi đó, có tới 11,7% doanh nghiệp họp theo quý và theo năm. Đáng chú ý, có tới 19,1% doanh nghiệp không tổ chức họp định kỳ.

Những doanh nghiệp không tổ chức hoặc tổ chức họp định kỳ với tần suất thấp thường áp dụng các hình thức họp linh hoạt theo vụ việc. Nghĩa là khi sự việc phát sinh doanh nghiệp mới tổ chức họp. Đây là cơ chế đối thoại mang tính bị động.

❖ *Họp định kỳ giữa cán bộ công đoàn và người lao động*

Rất ít DNNVV có tổ chức công đoàn cơ sở. Đặc biệt là các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ. Mặc dù vậy, ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn thì các tổ chức này hoạt động có hiệu quả thấp do yếu kém về năng lực và tính độc lập.

Các cuộc họp công đoàn cần được tổ chức thường xuyên, định kỳ và dân chủ. Tại đó, cán bộ CĐCS lắng nghe, ghi nhận những ý kiến, nguyện vọng của NLD. Đồng thời, đây cũng là kênh thông tin quan trọng để công đoàn truyền tải những thông điệp và thiện chí của NSDLĐ tới NLD thông qua việc xây dựng các chương trình hành động phối hợp với quản lý doanh nghiệp như: phát huy sáng kiến cải tiến, nâng cao mức năng suất, cải thiện bữa ăn ca...

Bảng 2.18 : Tần suất , hiệu quả các cuộc họp giữa cán bộ công đoàn và NLD

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số người (Người)	Tỷ lệ (%)
Số lần họp giữa cán bộ công đoàn và NLD trong năm	Không họp	10	32,3
	1 lần	7	22,6
	2 lần	6	19,3
	3 lần trở lên	8	25,8
	Tổng	31	100
Đánh giá của NLD về hiệu quả của các lần họp công đoàn	Hình thức	9	29
	Hiệu quả thấp	11	35,5
	Hiệu quả	10	32,3
	Rất hiệu quả	1	3,2
	Tổng	31	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Tuy nhiên, số liệu thống kê cho thấy các cuộc họp công đoàn tại doanh nghiệp được tiến hành không thường xuyên và có hiệu quả thấp.

Về tần suất tổ chức các cuộc họp, có tới 32,3% số doanh nghiệp không tổ chức họp công đoàn và 22,6% doanh nghiệp chỉ tổ chức họp công đoàn 1 lần trong năm. Chỉ có 25,8% số doanh nghiệp được hỏi có tổ chức từ 3 cuộc họp công đoàn trở lên trong 1 năm.

Về hiệu quả, có tới 64,5% NLD trong các doanh nghiệp cho rằng các cuộc họp công đoàn là không có hiệu quả hoặc hiệu quả thấp. Trong khi, chỉ có 3,2% NLD cho rằng các cuộc họp đó hiệu quả.

Rõ ràng, việc tổ chức các cuộc họp công đoàn tại DNNVV hiện nay là rất ít hiệu quả. Trong khi, đây là hình thức hoạt động quan trọng nhất của CĐCS nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ và nâng cao quyền lợi NLD.

❖ *Họp định kỳ giữa cán bộ công đoàn và quản lý doanh nghiệp*

Các cuộc họp định kỳ giữa công đoàn và quản lý là công cụ quan trọng của người quản lý và NLD nhằm mục đích cải thiện điều kiện làm việc. Các cuộc họp này là nơi cán bộ công đoàn và quản lý doanh nghiệp định kỳ phát hiện, thảo luận và tìm kiếm các giải pháp cho những vấn đề mới phát sinh không được quy định trong TULĐTT, không có trong luật pháp hay HĐLĐ. Đây cũng là cơ hội tốt để NLD phát huy được tiếng nói tại nơi làm việc.

Bảng 2.19: Tần suất và hiệu quả các cuộc họp công đoàn - quản lý

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số người (Người)	Tỷ lệ (%)
Tần suất các cuộc họp giữa công đoàn cơ sở với quản lý doanh nghiệp trong năm	Không họp	1	3,2
	1 lần	10	32,3
	2 lần	8	25,8
	3 lần trở lên	12	38,7
	Tổng	31	100
Đánh giá của cán bộ công đoàn về hiệu quả của các cuộc họp giữa công đoàn và quản lý	Hình thức	4	12,9
	Hiệu quả thấp	12	38,7
	Hiệu quả	13	41,9
	Rất hiệu quả	2	6,5
	Tổng	31	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Kết quả phỏng vấn cán bộ công đoàn cho thấy các cuộc họp giữa công đoàn - quản lý được tổ chức nhiều hơn và có hiệu quả hơn so với các cuộc họp giữa cán bộ công đoàn và NLĐ. Về tần suất, chỉ có 3,2% doanh nghiệp là không tổ chức các cuộc họp công đoàn quản lý. Trong khi có tới 64,5% doanh nghiệp có tổ chức từ 2 cuộc trở lên. Về hiệu quả, chỉ có 12,9% cán bộ công đoàn cho rằng các cuộc họp này là hình thức. Trong khi, có 48,4% cán bộ công đoàn cho rằng các cuộc họp này có hiệu quả hoặc rất hiệu quả. Các tỷ lệ này tương đương với sự đánh giá của NSDLĐ. Nghĩa là, các cán bộ công đoàn và NSDLĐ đều đánh giá cao hiệu quả của các cuộc họp này. Nguyên nhân là:

- Các cuộc họp này thường ít ảnh hưởng đến thời gian làm việc của đa số NLĐ. Do vậy, chúng không làm gián đoạn hay ảnh hưởng đến tiến độ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Lãnh đạo doanh nghiệp luôn muốn CĐCS hoạt động cho phù hợp với định hướng của doanh nghiệp và có thể giúp doanh nghiệp kiểm soát tình hình trong QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ.

- Thành viên của các cuộc họp này thường ít và bao gồm những người có trình độ nhận thức cao. Vì vậy, họ dễ dàng hiểu và đồng thuận về những vấn đề cùng quan tâm.

Dựa vào kết quả các kết quả này, cán bộ công đoàn có thể phối hợp với doanh nghiệp để triển khai các hoạt động tại doanh nghiệp. Việc triển khai các hoạt động này được tiến hành rất linh hoạt thông qua các hình thức gặp gỡ công nhân, các hoạt động dã ngoại, hoạt động phong trào... Thông thường, cán bộ công đoàn rất ít triển khai việc thông báo chính thức kết quả các cuộc họp này cho NLĐ. Kết quả khảo sát cho biết 32,2% NLĐ không được thông báo về kết quả các cuộc họp này, 29% NLĐ chỉ được thông báo về các cuộc họp này từ 1 đến 2 lần trong năm.

Xét theo khía cạnh QHLD, hiệu quả của các cuộc họp này cần xem xét dựa trên quan hệ lợi ích giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ. Nghĩa là, các cuộc họp này phải tập trung giúp cho tập thể NLĐ và NSDLĐ đạt được những thoả thuận chung trong các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền và lợi ích của mỗi bên. Trong thực tế các cuộc họp giữa công đoàn và quản lý lại có hiệu quả thấp. Nguyên nhân là:

- Phần lớn các cuộc họp này đều do NSDLĐ chi phối về nội dung cũng như cách thức tổ chức họp. Trong các cuộc họp này, NSDLĐ thường sử dụng quyền lực kinh tế để ép cán bộ công đoàn phải chấp nhận và thực hiện các nhiệm vụ quản lý. Coi công đoàn như một thứ công cụ của quản lý doanh nghiệp. Các cuộc họp này trở thành nơi để quán triệt và triển khai các chủ trương của doanh nghiệp.

- Các cuộc họp này chủ yếu tập trung vào các hoạt động chăm lo đời sống người lao động mang tính bề nổi như: thăm hỏi NLĐ; tổ chức hoạt động thể thao, văn nghệ; dã ngoại; cải thiện một số chi tiết của điều kiện làm việc... Đối với các nội dung liên quan đến lợi ích chính của tập thể NLĐ như: tiền lương; tiền thưởng; phụ cấp; chế độ làm thêm giờ; trang bị an toàn lao động... cán bộ công đoàn thường đưa ra đề xuất nhưng không có năng lực, bản lĩnh và vị thế đủ mạnh để đàm phán hay gây sức ép với NSDLĐ. Đây là đặc thù của các DNNVV vì họ không có sự hậu thuẫn của đông đảo NLĐ, của dư luận cũng như sự quan tâm hỗ trợ của công đoàn cấp trên.

Như vậy, mặc dù cả cán bộ công đoàn và NSDLĐ đều đánh giá cao hiệu quả của các cuộc họp giữa công đoàn với quản lý nhưng thực tế các cuộc họp này không mang lại nhiều lợi ích cũng như sự thoả mãn cho tập thể NLĐ. Mà nguyên nhân chủ yếu vẫn do năng lực và vị thế yếu kém của CĐCS.

❖ *Thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại của người lao động*

Hệ thống quản lý ở các DNNVV thường gọn nhẹ và ít cấp quản lý, do đó rất ít DNNVV ban hành một thủ tục thống nhất trong việc giải quyết bất bình tại nơi làm việc. Thủ tục giải quyết các bất bình, khiếu nại nội bộ của doanh nghiệp được tổ chức theo hai cách thức phổ biến sau:

- Giải quyết kiểu linh hoạt. Kiểu này thường được sử dụng phổ biến trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Trong trường hợp này, các chủ doanh nghiệp không ban hành bất cứ một văn bản hay quy định chính thức nào về thủ tục hay các bước giải quyết khiếu nại nội bộ. Khi một NLD có ý kiến khiếu nại, người đó sẽ chủ động tìm gặp người quản lý trực tiếp hay một người quản lý cấp trên liên quan đến vấn đề khiếu nại để đề đạt yêu cầu. Nếu vấn đề không được giải quyết anh ta lại tìm đến người quản lý cấp cao hơn. Trong khi đó, các cán bộ quản lý cũng xử lý vấn đề khiếu nại một cách linh hoạt dựa vào kinh nghiệm và hoàn cảnh thực tế. Chính vì lý do này, đa số NLD không dám khiếu nại công khai. Các bất bình được tích lũy, tiềm ẩn và có thể bộc lộ bằng quyết định chuyển công tác sang doanh nghiệp khác.

- Giải quyết theo quy trình do doanh nghiệp ban hành bằng văn bản. Các quy định chính thức về quy trình xử lý khiếu nại chỉ có ở rất ít doanh nghiệp và đa số là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, hoạt động trên nhiều địa bàn khác nhau. Khi đó, mỗi NLD đều biết rõ khi có ý kiến khiếu nại anh (chị) ta sẽ phải đề đạt vấn đề với ai, đề đạt bằng cách nào, người quản lý sẽ trả lời trong bao lâu. Nếu vấn đề chưa được giải quyết thì các bước tiếp theo sẽ diễn ra theo trình tự nào. Bằng cách đó, chủ doanh nghiệp sẽ phát hiện sớm và giải quyết ổn thỏa các bất bình của NLD. Chẳng hạn, ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Hà Tây (cũ), chủ doanh nghiệp đề nghị công nhân nhắn tin vào số điện thoại của Tổng giám đốc về vấn đề khiếu nại. Sau đó, công ty sẽ cho một bộ phận đặc biệt đi xác minh và trả lời. Cách này vừa tiết kiệm thời gian và tạo được tâm lý thoải mái cho NLD.

Mặc dù vậy, còn tồn tại một số hạn chế trong việc ban hành các thủ tục khiếu nại tại nơi làm việc. Các hạn chế cơ bản là:

- Có quá ít doanh nghiệp quan tâm và ban hành các thủ tục chính thức về giải quyết bất bình và khiếu nại nội bộ.

- NLD, CĐCS chưa được tham khảo ý kiến một cách nghiêm túc khi thiết kế và ban hành các quy định về giải quyết khiếu nại. Chủ doanh nghiệp thường coi đây là việc riêng thể hiện thiện chí của NSDLĐ.

- Các chính sách giải quyết khiếu nại nội bộ thường không được định kỳ xem xét lại để sửa đổi cho phù hợp với hoàn cảnh thực tế cũng như nguyện vọng của NLD.

Những hạn chế này dẫn tới hệ quả là NSDLĐ không hiểu được tâm tư nguyện vọng của NLD, không phát hiện và giải quyết được bất bình của NLD. Có thể thấy rõ điều này trong Bảng 2.20.

Bảng 2.20: Nhận thức của NLD và NSDLĐ về nguy cơ xảy ra xung đột

Tiêu chí	Nguy cơ	Kết quả	
		NLD (%)	NSDLĐ (%)
Đánh giá của NLD và NSDLĐ về nguy cơ xảy ra xung đột trong các lĩnh vực	Tiền lương	39,4	42,6
	Thời gian làm việc	22,7	22,5
	Hợp đồng lao động	19	6,5
	Kỷ luật lao động	5,6	6,5
	An toàn lao động	12,3	8,6
	Đóng bảo hiểm	1	10,2
	Khác	0	3,1
	Tổng		100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Bất bình là mầm mống của xung đột và tranh chấp. Muốn ngăn ngừa xung đột cần phát hiện và giải quyết sớm các bất bình. Tuy nhiên, rõ ràng NSDLĐ không hiểu đúng những mầm mống của bất bình trong NLD. Trong khi vấn đề tiền lương và bảo hiểm được NSDLĐ đánh giá có nguy cơ cao hơn NLD thì các vấn đề về HĐLĐ và an toàn lao động lại có kết quả đánh giá ngược lại.

Riêng về HĐLĐ, có tới 19% NLD chọn là lĩnh vực có nguy cơ xung đột cao nhất. Trong khi đó, chỉ có 6,6% NSDLĐ nhận thấy mức độ nghiêm trọng của nguy cơ này. Trái lại, NSDLĐ rất quan tâm đến vấn đề bảo hiểm. Có tới 10,2% NSDLĐ lo sợ rằng đây chính là mầm mống nguy hiểm nhất của xung đột. Trong thực tế, chỉ có 1% NLD coi đây là nguy cơ quan trọng nhất.

Chúng tỏ rằng, hệ thống cảnh báo xung đột tại nơi làm việc hoạt động không hiệu quả.

❖ *Các kênh thông tin hỗ trợ*

Các kênh thông tin hỗ trợ bao gồm hòm thư góp ý, bảng tin, loa phát thanh, mạng Internet, các buổi dã ngoại, hoạt động thể thao văn hoá... Những kênh thông tin này đa dạng và đóng vai trò hỗ trợ cho hoạt động ĐTXH tại nơi làm việc.

Tuy vậy, trong thực tế tại các DNNVV đây lại là các kênh thông tin được sử dụng phổ biến hơn so với các hình thức họp do đơn giản, dễ áp dụng, chi phí thấp và có thể thực hiện thường xuyên.

Hòm thư góp ý là hình thức đối thoại có chi phí thấp nhưng hiệu quả có thể mang lại rất cao. Việc doanh nghiệp sử dụng tốt hòm thư góp ý sẽ thể hiện được thiện chí đối thoại của NSDLĐ; phát hiện và giải quyết các vấn đề từ sớm; góp phần định hướng các suy nghĩ NLD theo các chủ đề mong muốn. Nhưng, thực tế các doanh nghiệp chưa sử dụng tốt kênh thông tin này.

Bảng 2.21: Thực trạng sử dụng hòm thư góp ý tại nơi làm việc

Tiêu chí	Đánh giá	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Đánh giá của NLD về hiệu quả của hòm thư góp ý tại nơi làm việc	Không có	85	53,5
	Có nhưng không hiệu quả	37	23,3
	Có và rất hiệu quả	22	13,8
	Không rõ	15	9,4
	Tổng	159	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Rõ ràng, đa số (53,5%) doanh nghiệp không có hòm thư góp ý. Những doanh nghiệp có đặt hòm thư góp ý thì hiệu quả không cao. Chỉ có 13,8% doanh nghiệp được khảo sát có hòm thư góp ý và được NLD đánh giá là có hiệu quả. Những NLD không rõ hòm thư góp ý hoạt động như thế nào nghĩa là không có hoặc có hòm thư nhưng hoạt động không hiệu quả. Như vậy, 86,2% số doanh nghiệp khảo sát không có hòm thư góp ý hoặc có nhưng không hiệu quả.

Phân tích những doanh nghiệp có hòm thư góp ý nhưng sử dụng không hiệu quả thấy nguyên nhân chủ yếu là:

- Chủ doanh nghiệp nhận thức không đúng về hòm thư góp ý, coi hòm thư góp ý như là nơi để NLD tố cáo sai phạm của quản lý.

- Lãnh đạo doanh nghiệp thiếu cam kết mạnh mẽ trong việc giữ bí mật và bảo vệ NLD khỏi hành vi trả đũa của quản lý.

- Doanh nghiệp không có những quy định cụ thể được phổ biến công khai về hòm thư. Bao gồm thời gian mở thư, người mở thư, nội dung thư, quy trình xử lý, quy trình bảo mật, phản hồi thông tin...

- Các hòm thư không được quảng bá và sự phản hồi thông tin tùy tiện dẫn đến NLD mất lòng tin.

Bảng tin được các doanh nghiệp sử dụng nhiều. Tuy nhiên, chức năng của chúng chỉ giới hạn trong các thông báo về hoạt động sản xuất kinh doanh của bộ phận. Đa số NLD không coi bảng tin là nơi ghi những ý kiến đóng góp cho tập thể hay NLD.

Các hoạt động như chơi thể thao, đi du lịch, đi dã ngoại, xem phim, liên hoan,... được nhiều doanh nghiệp tổ chức và phát huy hiệu quả tốt. Nhất là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Trong các hoạt động như vậy, NLD và NSDLĐ có cơ hội tiếp xúc, tìm hiểu tâm tư nguyện vọng và chia sẻ những thông tin cần thiết giúp các bên hiểu nhau hơn. Tuy nhiên, các hoạt động này thường thiếu ổn định vì phụ thuộc vào nguồn tài chính của doanh nghiệp. Đồng thời, không phải là kênh thông tin hiệu quả để giải quyết những bất đồng trong các vấn đề cùng quan tâm.

2.3.3.2. Mức độ cởi mở trong chia sẻ thông tin tại nơi làm việc

Tại nơi làm việc, NLD thường được coi là chủ thể yếu thế hơn trong QHLD. Vì vậy, một hệ thống đối thoại xã hội tốt cần đảm bảo cho NLD có được tiếng nói tại nơi làm việc và duy trì được thế cân bằng tương đối về quyền lực giữa họ với NSDLĐ.

Có thể đánh giá hiệu quả nói chung của hệ thống đối thoại xã hội tại doanh nghiệp thông qua mức độ cởi mở trong việc chia sẻ thông tin giữa các chủ thể. Trong đó, chia sẻ thông tin là việc các bên tự nguyện thông báo, công bố hay truyền tải thông tin cho đối tác về những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích.

Các DNNVV có ít lao động và ít cấp quản lý nên các kênh thông tin giữa NLD và NSDLĐ thường ngắn và mang lại hiệu quả cao. Tuy nhiên, trong thực tế mức độ chia sẻ thông tin giữa các chủ thể chưa tốt. Kết quả khảo sát cho thấy có tới 58% NLD cho rằng doanh nghiệp rất ít hoặc không bao giờ chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất kinh doanh với NLD. Trong khi đó, chỉ có 44,3% NSDLĐ nhận thấy tình trạng đó. Sự thiếu cởi mở này có thể dẫn đến những ngờ vực trong việc phân phối kết quả kinh doanh. Những ngờ vực này tích lũy theo thời gian và khi có cơ hội sẽ bùng phát thành các hành động phản kháng bất ngờ của người lao động.

Bảng 2.22: Mức độ cởi mở trong chia sẻ thông tin tại nơi làm việc

Tiêu chí	Mức độ	Kết quả	
		NLĐ (%)	NSDLĐ (%)
Mức độ thường xuyên chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp với NLĐ	Không chia sẻ	14,5	8,9
	Thỉnh thoảng	43,4	35,4
	Định kỳ	19,9	35,4
	Thường xuyên	22,3	20,3
	Tổng	100	100
Mức độ quan tâm của công nhân trong doanh nghiệp đến việc tìm tòi, đề xuất sáng kiến	Ít người quan tâm	50,0	-
	Khá nhiều người quan tâm	45,1	-
	Rất nhiều người quan tâm	4,9	-
	Tổng	100	-

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Biểu hiện rõ nét nhất trong của sự cởi mở trong chia sẻ thông tin của NLĐ với NSDLĐ là việc NLĐ quan tâm và đề xuất sáng kiến với doanh nghiệp. Một hệ thống QHLD tốt phải đảm bảo NLĐ thường xuyên quan tâm tìm tòi và đề xuất sáng kiến, cải tiến. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy chiều hướng ngược lại. Chỉ có 4,9% số NLĐ được hỏi cho rằng ở doanh nghiệp của họ có rất nhiều người quan tâm đến việc tìm tòi, đề xuất sáng kiến. Trong khi, 50% cho rằng có ít người quan tâm.

Có thể lý giải các nguyên nhân dẫn đến sự thiếu cởi mở trong chia sẻ thông tin giữa các chủ thể tại nơi làm việc như sau:

- Thứ nhất, đa số chủ doanh nghiệp không có niềm tin rằng NLĐ sẽ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp; Vì vậy, họ lo ngại những thông tin nội bộ của doanh nghiệp có thể bị lộ ra bên ngoài.

- Thứ hai, các DNNVV thường thiếu ổn định trong kinh doanh. Việc chia sẻ thông tin thường xuyên có thể ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của NLĐ.

- Thứ ba, NLĐ không tin rằng việc chia sẻ sáng kiến với doanh nghiệp sẽ được ghi nhận và đền đáp xứng đáng.

Trong thực tế, rất ít NSDLĐ tại DNNVV có sự cam kết mạnh mẽ nhằm thúc đẩy sự chia sẻ thông tin lẫn nhau giữa NLĐ và NSDLĐ.

2.3.3.3. Mức độ tham khảo ý kiến của các chủ thể

Trong các DNNVV, ban chấp hành CĐCS thường hoạt động theo sự chỉ đạo hay các định hướng của NSDLĐ.

Đối với cá nhân NLĐ, đứng trước các quyết định cá nhân họ thường tham khảo ý kiến của bạn bè, đồng nghiệp chứ không tham khảo ý kiến của NSDLĐ. Họ cho rằng chủ doanh nghiệp không quan tâm đến sự nghiệp hay cuộc sống cá nhân của họ. Vì vậy, ngay cả khi họ muốn chuyển công tác sang các doanh nghiệp khác hay quyết định đi học nâng cao trình độ họ cũng đơn phương quyết định. Những quyết định như vậy luôn mang lại sự bất ngờ cho chủ doanh nghiệp và có thể làm gián đoạn các hoạt động sản xuất kinh doanh.

Đối với NSDLĐ, việc tham khảo ý kiến của công đoàn và NLĐ trong việc xây dựng các chính sách lao động của doanh nghiệp là rất cần thiết. Điều đó vừa giúp NLĐ hiểu và thông cảm với doanh nghiệp, vừa là yếu tố quan trọng đảm bảo việc thực thi các chính sách.

Bảng 2.23: Cơ hội cho NLĐ tham gia đóng góp vào việc xây dựng các chính sách lao động của doanh nghiệp

Tiêu chí	Mức độ tham gia	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Cơ hội cho NLĐ tham gia đóng góp vào chính sách lao động của doanh nghiệp	Không được tham gia	21	13,7
	Một số người được tham gia	57	37,3
	Mọi người đều được tham gia	75	49
	Tổng	153	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Theo kết quả khảo sát, có 49% doanh nghiệp mà mọi NLĐ được tham gia đóng góp vào các chính sách lao động của doanh nghiệp. Tỷ lệ này là 40,5% ở các doanh nghiệp sản xuất; 52% ở các doanh nghiệp dịch vụ và là 44,1% ở các doanh nghiệp có quy mô lớn hơn 50 lao động. Bên cạnh đó, còn tỷ lệ khá lớn (13,7%) doanh nghiệp mà NLĐ không được tham gia đóng góp vào quá trình xây dựng các chính sách lao động.

Về nội quy lao động, theo quy định của pháp luật nội quy lao động doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của công đoàn. Tuy nhiên, rất nhiều doanh nghiệp không có công đoàn hoặc có công đoàn nhưng những ý kiến phản biện của công đoàn không được xem xét nghiêm túc.

2.3.3.4. Thương lượng lao động tập thể

TLLĐTT là hình thức đối thoại đặc biệt và bậc cao giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ. Đó là một quá trình phức tạp, kéo dài bởi nhiều cuộc họp giữa đại diện của NLĐ và NSDLĐ nhằm đạt được những thoả thuận cơ bản về thủ tục và nội dung trong QHLD tại doanh nghiệp. Kết quả của TLLĐTT được xem là khuôn khổ cho các hành vi ứng xử của NLĐ và NSDLĐ khi có những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích các bên phát sinh tại nơi làm việc

Nghị định 196-CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 quy định đối tượng tiến hành các TLLĐTT là các doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên. TLLĐTT là một quá trình tự nguyện của các bên. Mọi kết quả thương lượng phải được ít nhất 50% NLĐ thông qua.

Trong thực tế, TLLĐTT hầu như không diễn ra ở các DNNVV. Dưới sức ép của chính quyền địa phương, chỉ một số rất ít doanh nghiệp có quy mô vừa tiến hành thương lượng để ký kết TULĐTT. Tuy nhiên việc thương lượng ở các doanh nghiệp này chỉ mang tính hình thức nhằm trấn an NLĐ và đối phó với cơ quan chức năng. Đó không phải là các quá trình thương lượng thực sự mà chỉ là các động tác ký kết giữa công đoàn với NSDLĐ.

Việc các DNNVV trên địa bàn Hà Nội không thực hiện TLLĐTT thực sự là do một số nguyên nhân sau:

- Không có tổ chức đại diện thực sự để bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ. Kết quả khảo sát cho thấy, 68,6% NLĐ tại các doanh nghiệp này nhận thấy tại nơi làm việc hiện tại việc có một tổ chức thực sự đứng ra bảo vệ quyền lợi cho họ là cần thiết và rất cần thiết. Tuy vậy, chỉ có khoảng 1% DNNVV trên địa bàn Hà Nội có tổ chức công đoàn. Trong số này, có rất ít CĐCS làm tốt nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi NLĐ.

- NLĐ trẻ thường không có ý định gắn bó lâu dài với các DNNVV mà chỉ coi đó là "bước đệm" trong sự nghiệp của mình. Vì vậy, họ không có áp lực để hối thúc NSDLĐ tiến hành TLLĐTT. Thay vào đó, họ muốn giữ gìn quan hệ cá nhân tốt với NSDLĐ.

- Hoạt động sản xuất kinh doanh của các DNNVV thường không ổn định. Vì vậy, các tiêu chuẩn lao động đặc thù của doanh nghiệp cũng biến động theo. Điều đó làm cho các thoả thuận đạt được giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ nhanh chóng bị lỗi thời.

2.3.4. Thực trạng các tiêu chuẩn quan hệ lao động trong doanh nghiệp

Các tiêu chuẩn QHLD trong doanh nghiệp là những bộ quy tắc ứng xử cơ bản giữa NLD với NSDLĐ về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của các bên. Về hình thức các tiêu chuẩn này biểu hiện thành các dạng văn bản thể hiện tự giao kết hay cam kết giữa NSDLĐ với NLD như: HĐLĐ, TULĐTT, nội quy lao động hay các bản cam kết, ghi nhớ khác. Về nội dung, các tiêu chuẩn này bao gồm những quy tắc về thủ tục tương tác giữa các chủ thể (như: thủ tục tham khảo ý kiến, thủ tục thương lượng, thủ tục giải quyết khiếu nại, thể thức giải quyết tranh chấp...) và những quy tắc về điều kiện lao động (như: đảm bảo việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc nghỉ ngơi, định mức lao động, an toàn lao động, bảo hiểm xã hội...).

2.3.4.1. Hợp đồng lao động

Năm 1995 cả nước chỉ có 60% NLD được ký HĐLĐ. Đến năm 2007, tỷ lệ lao động được ký HĐLĐ là 97,1%. (Trong đó, HĐLĐ không xác định thời hạn là 49% và hợp đồng thời vụ hoặc công việc dưới 12 tháng là 17,3%). Nếu xét riêng các doanh nghiệp có quy mô dưới 100 lao động các tỷ lệ này tương ứng là: 93,3%, 44,6% và 21,9%; Các doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến dưới 300 lao động các tỷ lệ tương ứng là: 97%, 47,9% và 19%. [65]

Đối với các DNNVV trên địa bàn Hà Nội tỷ lệ NLD thực tế được ký HĐLĐ là không cao. Trong đó, phổ biến là các HĐLĐ có thời hạn .

Theo kết quả điều tra, tỷ lệ NLD được ký HĐLĐ trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội chỉ chiếm 84,8%. Số còn lại, 15,2% chỉ được giao kết bằng miệng với NSDLĐ. Việc giao kết HĐLĐ bằng miệng cũng là tình trạng vi phạm pháp luật phổ biến của các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Tỷ lệ NLD chấp nhận giao kết hợp đồng bằng miệng với NSDLĐ ở các doanh nghiệp có quy mô dưới 50 lao động lên tới 29%.

Loại vi phạm pháp luật về HĐLĐ phổ biến khác là tình trạng các doanh nghiệp ký HĐLĐ xác định thời hạn cho các loại công việc và các trường hợp mà lẽ ra doanh nghiệp phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Số liệu điều tra cho thấy chỉ có 29,9% NLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội được ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Tỷ lệ này giảm xuống còn 10,8% ở các doanh nghiệp có quy mô dưới 50 lao động.

Bảng 2.24: Tình trạng giao kết hợp đồng lao động

Tiêu chí	Loại HĐLĐ	DN dưới 50 LĐ		Chung	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Loại hợp đồng lao động NLD đang được giao kết với doanh nghiệp	Thoả thuận miệng	27	29	25	15,2
	Có thời hạn dưới 1 năm	18	19,4	20	12,2
	Có thời hạn 1 đến 3 năm	38	40,8	70	42,7
	Không xác định thời hạn	10	10,8	49	29,9
	Tổng	93	100	164	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Từ các quan sát và tài liệu phân tích trên có thể rút ra một số nhận xét cơ bản về thực trạng giao kết HĐLĐ tại DNNVV trên địa bàn Hà Nội như sau:

- So với các doanh nghiệp lớn thì tỷ lệ NLD ở các DNNVV được ký HĐLĐ còn ở mức thấp. Nguyên nhân chính là do số lượng doanh nghiệp rất lớn, có quy mô nhỏ, công việc không ổn định và môi trường kinh doanh thường xuyên biến động.

- Phần lớn HĐLĐ được giao kết là HĐLĐ có thời hạn. HĐLĐ có thời hạn từ 1 đến 3 năm chiếm tỷ trọng lớn. Nguyên nhân là, thời hạn đó vừa đủ để đảm bảo sự ổn định sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đồng thời cũng đảm bảo sự an toàn cho doanh nghiệp trong trường hợp gặp rủi ro. Đối với NLD, thời hạn từ 1 đến 3 năm cũng gần tương ứng với những khoá học nâng cao trình độ (học liên thông lên đại học, học bằng đại học thứ 2 hoặc học cao học). Đồng thời, khoảng thời gian đó cũng vừa đủ để họ rút ra được những kinh nghiệm và rèn luyện kỹ năng cần thiết trong chuyên môn nghiệp vụ, làm tiền đề cho việc lập nghiệp hoặc xin việc ở các doanh nghiệp có quy mô lớn hay cơ quan quản lý nhà nước.

- Rất nhiều NLD trong các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và đặc biệt là các doanh nghiệp siêu nhỏ không được ký kết HĐLĐ. Hình thức phổ biến là giao kết HĐLĐ bằng miệng. Những HĐLĐ được ký kết chủ yếu là HĐLĐ có thời hạn ngắn. Trong đó nhiều HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng.

- HĐLĐ được ký kết còn mang nặng tính hình thức. Mặc dù HĐLĐ được ký kết theo mẫu quy định nhưng nội dung lại rất chung chung và không có

những điều khoản thuận lợi hơn cho NLD so với những quy định tối thiểu của luật pháp. Đặc biệt, mức lương ghi trong HĐLĐ luôn ở mức tối thiểu.

- Ở nhiều doanh nghiệp, NSDLĐ liên tiếp ký kết HĐLĐ có thời hạn với 1NLD vượt quá số lần quy định đối với những công việc có tính ổn định lâu dài.

- Nhiều NLD đã ký kết HĐLĐ với doanh nghiệp nhưng khi tìm được việc làm tốt hơn liền bỏ việc mà không báo trước cho NSDLĐ và không xúc tiến các thủ tục chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn theo quy định của pháp luật.

Việc doanh nghiệp vi phạm pháp luật về giao kết HĐLĐ vừa là nguyên nhân, vừa là kết quả tất yếu của QHLD không bền vững.

2.3.4.2. Thoả ước lao động tập thể

TUĐTT là văn bản thể hiện sự đồng thuận giữa tập thể NLD và NSDLĐ về những vấn đề cơ bản liên quan đến QHLD và tiêu chuẩn lao động tại nơi làm việc. Đó cũng là cơ sở để cơ quan quản lý lao động địa phương theo dõi QHLD tại doanh nghiệp.

Bảng 2.25: Tiếp cận của người lao động với thoả ước lao động tập thể

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tình trạng TUĐTT tại nơi làm việc	Có	11	36,6
	Không có	14	46,7
	Không rõ	5	16,7
	Tổng	30	100
Tiếp cận của NLD với TUĐTT	Vô tình biết được	1	9,1
	Được phổ biến chính thức	7	63,6
	Được tham gia xây dựng	3	27,3
	Phải thường xuyên giám sát	0	0
	Tổng	11	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Pháp luật Việt Nam quy định đối tượng ký kết TUĐTT là các cơ quan tổ chức có thuê mướn từ 10 lao động trở lên. Tuy nhiên, theo kết quả điều tra lao động tiền lương và bảo hiểm xã hội trong các loại hình doanh nghiệp năm 2008 của BLĐTB&XH, tỷ lệ doanh nghiệp ký kết TUĐTT chỉ là 53,5%. Trong đó các doanh nghiệp Nhà nước 95,6%, doanh nghiệp tư nhân là 55.1% và doanh

nghiệp FDI là 41,5%. Tại Hà Nội, theo số liệu của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội. Toàn địa bàn hiện nay có khoảng 76000 doanh nghiệp. Số doanh nghiệp đăng ký TULĐTT năm 2008 là 333 doanh nghiệp, 6 tháng đầu năm 2009 là 246. Đối với các DNNVV tỷ lệ đăng ký TULĐTT thấp hơn nhiều so với các doanh nghiệp có quy mô lớn.

Mặc dù kích thước mẫu không lớn nhưng nếu kết hợp với kết quả phỏng vấn trực tiếp NLĐ và cán bộ công đoàn trong các DNNVV có thể rút ra một số nhận xét về sự tình trạng ký kết TULĐTT trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội như sau:

- Tỷ lệ các DNNVV có TULĐTT là rất thấp. Nguyên nhân là do mức độ bao phủ thấp của công đoàn trong khi pháp luật Việt Nam quy định TULĐTT là kết quả thương lượng giữa công đoàn và NSDLĐ. NLĐ không đủ mạnh để gây sức ép với NSDLĐ về việc thương lượng TULĐTT.

- Các doanh nghiệp Nhà nước luôn có tỷ lệ ký kết TULĐTT rất cao trong khi các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ ký kết TULĐTT rất thấp. Trong đó, thấp nhất là ở các doanh nghiệp FDI.

- Đại bộ phận TULĐTT còn mang tính đối phó với cơ quan lao động địa phương. Vì vậy, các nội dung của TULĐTT chủ yếu là sao chép từ luật. Các tiêu chuẩn lao động trong thoả ước không cao hơn luật.

- TULĐTT không được xây dựng trên cơ sở thương lượng thật sự giữa các đại diện thật sự của NLĐ với chủ doanh nghiệp. Khâu lấy ý kiến thông qua TULĐTT được tiến hành mang tính khiên cưỡng và không dân chủ. Pháp luật quy định công đoàn lấy ý kiến về TULĐTT bằng hình thức lấy chữ ký hoặc biểu quyết. Đó đều là các hình thức lấy ý kiến công khai nên đa số NLĐ không thể không đồng ý.

Để TULĐTT phát huy được giá trị đích thực trong các DNNVV, việc trước mắt là phải hình thành nên những tổ chức đại diện thực sự của NLĐ.

2.3.4.3. Nội quy lao động

Nội quy lao động (NQLĐ) là hình thức thể hiện những quy định cơ bản của kỷ luật lao động. Những quy định này phải tuân thủ quy định của luật pháp và TULĐTT. Để tránh những quy định hay đối xử bất công đối với NLĐ, quá trình xây dựng NQLĐ phải được tham khảo ý kiến của ban chấp hành CĐCS và đăng ký tại cơ quan lao động cấp tỉnh.

Về khía cạnh QHLĐ, NQLĐ thể hiện sự cam kết giữa NSDLĐ và NLD về những cách hành xử cơ bản tại nơi làm việc nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của các bên. Do đó, NQLĐ là một tiêu chuẩn QHLĐ tại doanh nghiệp.

Theo kết quả Điều tra Lao động Tiền lương và Bảo hiểm xã hội trong các loại hình doanh nghiệp năm 2008 của BLĐTB&XH, tỷ lệ doanh nghiệp có NQLĐ là 71,81%. Trong đó doanh nghiệp nhà nước là 92,05%, doanh nghiệp tư nhân là 50,9% và doanh nghiệp FDI là 85,48%.

Tuy chưa có những thống kê đầy đủ về NQLĐ tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội nhưng qua quan sát thực tế tại các doanh nghiệp này có thể nhận thấy một số vấn đề cơ bản là.

- NLD không được tham gia vào quá trình xây dựng NQLĐ. NQLĐ thường được xem là hành động đơn phương thuộc quyền của chủ doanh nghiệp (miễn là không vi phạm pháp luật).

- Đa số các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ không có NQLĐ đăng ký tại cơ quan lao động địa phương. NQLĐ được xây dựng dưới dạng những quy định nội bộ (có thể vẫn gọi là nội quy hoặc quy chế) do NSDLĐ ban hành và phổ biến trong nội bộ doanh nghiệp để NLD biết và tuân thủ. Theo số liệu của BLĐTB&XH, năm 2007 tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có NQLĐ là 85,2% trong đó chỉ có 55,5% doanh nghiệp có đăng ký NQLĐ theo quy định.[65]

- Nhiều điều khoản trong NQLĐ quá khắt khe nhưng đa số NLD phải chấp nhận hoặc cam chịu cho đến khi tìm được việc làm mới. Nguyên nhân chủ yếu là do áp lực việc làm trên thị trường lao động và thiếu những quy định cụ thể của pháp luật.

2.3.5. Phân tích kết quả tương tác giữa các chủ thể quan hệ lao động

Kết quả tương tác giữa các chủ thể trong QHLĐ được thể hiện ở việc gia tăng lợi ích và sự thoả mãn của các bên đối với nhau trong QHLĐ.

2.3.5.1. Quyền và lợi ích của các chủ thể

Kết quả thực hiện các tiêu chuẩn QHLĐ tại doanh nghiệp như pháp luật lao động, TULĐTT, HDLĐ rõ rệt được biểu hiện bằng các quyền và các lợi ích cụ thể của mỗi bên. Quyền và lợi ích của các bên biểu hiện đa dạng trong từng tiêu chuẩn lao động cụ thể (hay chính sách lao động của doanh nghiệp) như: chính sách tiền lương, thời giờ làm việc nghỉ ngơi, BHXH, an toàn lao động, kỷ luật lao động... Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, Luận án lựa chọn một số tiêu chí cơ bản sau:

❖ *Quan hệ giữa năng suất lao động, tiền lương và lợi nhuận của doanh nghiệp*

Tiền lương và lợi nhuận là hai lợi ích xung đột điển hình giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong ngắn hạn, tiền lương tăng lên sẽ làm lợi nhuận giảm và ngược lại.

Bảng 2.26: Quan hệ giữa năng suất lao động, tiền lương và lợi nhuận

Chỉ tiêu	năm	Kết quả	
		DN dưới 100 người	DN từ 100 đến dưới 300 người
Lợi nhuận bình quân 1 lao động (trđ/người)	2006	24,3	16,5
	2007	32,1	21,9
1 đồng tiền lương tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp	2006	1,17	0,71
	2007	1,31	0,82

Nguồn: Điều tra lao động tiền lương và bảo hiểm xã hội năm 2008 của BLĐTB&XH

Lợi ích lớn nhất của NLĐ là tiền lương. Theo kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội, lương tháng trung bình của các doanh nghiệp là 2,3trđ/người/tháng. Trong đó, tỷ lệ doanh nghiệp có mức lương từ 3trđ/người/tháng trở lên là 22,6%. So với mức sống trung bình của Hà Nội thì mức lương đó không cao.

Lợi ích quan trọng nhất của NSDLĐ là lợi nhuận. Mặc dù không có số liệu của các DNNVV trên địa bàn Hà Nội nhưng quan sát tình hình hiệu quả sử dụng lao động tại các DNNVV nói chung có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Các doanh nghiệp có quy mô dưới 100 người sử dụng lao động hiệu quả hơn các doanh nghiệp có quy mô từ 100 trở lên. Năm 2007, lợi nhuận bình quân 1 lao động của doanh nghiệp có quy mô dưới 100 người là 32,1 triệu đồng. Trong khi đó con số tương ứng của doanh nghiệp có từ 100 đến dưới 300 lao động là 21,9 triệu đồng, của doanh nghiệp trên 300 người là

- Năng suất lao động có xu hướng tăng nhanh. Năm 2007 so với năm 2006, lợi nhuận trên đầu người của các doanh nghiệp dưới 100 lao động tăng 32%, doanh nghiệp có từ 100 đến dưới 300 lao động tăng 32,7%.

- Ở các doanh nghiệp có quy mô dưới 100 lao động, cán cân lợi ích nghiêng về phía NSDLĐ. Trong khi ở các doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến dưới 300 lao động xu hướng diễn ra ngược lại. Năm 2007, ở các doanh nghiệp dưới 100 người, NLĐ được hưởng 1 đồng tiền lương thì NSDLĐ hưởng 1,31 đồng (nhiều

hơn NLD 31%). Trong khi đó, ở doanh nghiệp có từ 100 đến dưới 300 người NSDLĐ chỉ được hưởng 0,82 đồng (ít hơn NLD 18%).

- Năm 2007, Ở các doanh nghiệp có dưới 100 lao động, năng suất lao động tăng 32% nhưng lợi nhuận trên 1 đồng tiền lương chỉ tăng 12% (nhỏ hơn 50% mức tăng năng suất lao động). Nghĩa là tiền lương tăng nhanh hơn lợi nhuận. Ở các doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến dưới 300 lao động, năng suất lao động tăng 32,9%. Lợi nhuận trên 1 đồng tiền lương tăng 15,5%. Cũng có nghĩa là tiền lương tăng nhanh hơn lợi nhuận.

Như vậy, cả tiền lương và lợi nhuận có xu hướng tăng do năng suất lao động tăng. Mặc dù, có sự khác biệt về cán cân lợi ích giữa doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa nhưng sự phân chia kết quả sản xuất giữa NLD và NSDLĐ tương đối bình đẳng. NLD đang ngày càng được hưởng tỷ phần lớn hơn trong miếng bánh lợi ích của doanh nghiệp.

❖ *Tình trạng đóng bảo hiểm xã hội*

Bảo hiểm xã hội là mối quan tâm rất lớn của NLD. Tuy nhiên đóng BHXH cho NLD cũng có nghĩa là doanh nghiệp phải mất đi một khoản lợi nhuận. Vì vậy, tình trạng BHXH phản ánh kết quả tương tác giữa NLD và NSDLĐ trong việc giải quyết sự xung đột về lợi ích.

Theo điều tra của BLĐTĐ&XH, năm 2007 trên địa bàn cả nước tỷ trọng lao động tham gia BHXH ở các doanh nghiệp dưới 100 lao động là 61,4%, doanh nghiệp từ 100 đến dưới 300 lao động là 73,3%. Trong khi đó, điều tra NLD ở 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội thấy tỷ lệ NLD đóng BHXH là 65,2%.

Phỏng vấn sâu NSDLĐ ở những doanh nghiệp không đóng BHXH, tác giả nhận thấy nguyên nhân chính là: Chủ doanh nghiệp lo ngại về các thủ tục rườm rà khi đóng bảo hiểm và lo ngại việc đóng BHXH cho NLD có thể gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc ứng biến với những thay đổi của môi trường kinh doanh; một số NLD chưa ý thức được lợi ích lâu dài của BHXH nên chấp nhận lấy tiền mặt từ chủ doanh nghiệp.

Hệ quả, NLD không yên tâm làm việc cho doanh nghiệp. Đây vừa là kết quả tương tác nhưng cũng vừa là nhân tố làm xấu đi mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ tại doanh nghiệp.

2.3.5.2. Sự hài lòng của các chủ thể với quan hệ lao động tại nơi làm việc

Sự hài lòng của các chủ thể với QHLD tại nơi làm việc là mục đích cuối cùng của việc tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh. Sự hài lòng đó được biểu hiện bởi các mức độ thoả mãn lẫn nhau trong QHLD, tình trạng TCLĐ, Sự gắn

bó của NLD với doanh nghiệp, tình trạng chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn hay sa thải lao động tại doanh nghiệp.

❖ *Mức độ hài lòng của NLD trong quan hệ với NSDLĐ*

Tại nơi làm việc, nhất là ở các nước đang phát triển, NLD thường yếu thế hơn NSDLĐ. Hơn nữa, xét về mặt xã hội, tại mỗi doanh nghiệp số lượng NLD bao giờ cũng rất lớn so với số lượng NLD. Vì vậy, đánh giá mức độ thoả mãn của NLD với QHLD tại nơi là việc là chỉ tiêu quan trọng đánh giá mức độ lành mạnh của QHLD.

Bảng 2.27: Mức độ hài lòng của NLD với QHLD tại nơi làm việc

Chỉ tiêu		Rất bất mãn						Rất thoả mãn	Tổng
		1	2	3	4	5	6	7	
Mức độ hài lòng của NLD với QHLD tại nơi làm việc	Số lượng (người)	1	5	44	84	69	35	35	258
	Tỷ lệ (%)	0,4	1,9	17,1	32,6	26,7	13,6	13,6	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Đánh giá mức độ hài lòng của NLD với QHLD tại nơi làm việc trên thang đo 7 điểm cho thấy phần lớn NLD đạt ở mức trung bình và trung bình khá 3 điểm, 4 điểm và 5 điểm. Mức độ hài lòng trung bình của 258 NLD là 4,68 điểm. Xét trên thang độ này, đây có thể coi là mức trung bình khá.

Số liệu thống kê cũng cho thấy rất ít người chọn các mức 1 (0,4%) và mức 2 (1,9%). Nguyên nhân là, nếu một NLD rất không thoả mãn với QHLD anh ta sẽ xin nghỉ việc và tìm việc làm ở doanh nghiệp khác. Tỷ lệ chọn mức 6 và mức 7 cũng không cao, đều ở mức 13,6%.

Trong thực tế, nhiều NLD hài lòng với QHLD tại nơi làm việc là do họ có kỳ vọng rất thấp đối với sự đền đáp của doanh nghiệp. Đa số lao động không có ý định gắn bó lâu dài đối với các DNNVV. Vì vậy, họ dễ dàng chấp nhận những điều kiện lao động tạm thời, quan tâm đến lợi ích trước mắt. Họ không đặt ra nhiều kỳ vọng về môi QHLD với NSDLĐ vì đây phản ánh lợi ích lâu dài của cả NLD và NSDLĐ.

Nhìn chung mức độ hài lòng của NLD với QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là không cao. Từ đó, dễ dàng suy luận rằng hệ thống QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội chưa thực sự lành mạnh.

❖ *Mức độ hài lòng của NSDLĐ trong quan hệ với NLD*

Do áp lực việc làm NSDLĐ luôn có lợi thế hơn NLD trong QHLD tại nơi làm việc. Lợi thế này cho phép NSDLĐ có thể lựa chọn và duy trì được những NLD phù hợp. Khi NSDLĐ không hài lòng với NLD anh ta sẽ hành xử theo một trong các hướng sau:

- NSDLĐ không hài lòng với cá nhân NLD. Khi đó, NSDLĐ sẽ gặp gỡ trực tiếp để trao đổi và giáo dục NLD. Nếu không được, doanh nghiệp sẽ tiến hành các hình thức kỷ luật hay sa thải. Thực tế, các chủ DNNVV thường ít khi sa thải NLD mà thường sử dụng các hình thức kỷ luật để răn đe NLD.

- NSDLĐ không hài lòng với tập thể NLD. Khi đó, NSDLĐ sẽ tăng cường các kênh đối thoại với NLD, tăng cường đào tạo và phổ biến luật pháp cho NLD.

Trong QHLD, NSDLĐ thường quan tâm và thấy khó xử hơn khi không hài lòng với tập thể NLD. Lý do NSDLĐ không hài lòng đối với NLD được biểu hiện trong Bảng 2.28.

Bảng 2.28: Đánh giá của NSDLĐ về những hạn chế của NLD

Tiêu chí	Mặt hạn chế của NLD	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Đánh giá của NSDLĐ về những mặt hạn chế lớn nhất của NLD	Thiếu hiểu biết pháp luật	108	65,1
	Tác phong làm việc không tốt	94	56,6
	Hay đòi hỏi quá đáng	15	9
	Quá đề cao lợi ích cá nhân	71	42,8
	Tổng	-	-

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Chỉ có 9% NSDLĐ cho rằng một trong hai hạn chế lớn nhất của NLD là hay đòi hỏi quá đáng. Điều này một phần là do NLD có trình độ hiểu biết tốt về TTLĐ, một phần do NLD không có ý định gắn bó lâu dài với doanh nghiệp và cũng không có khả năng đạt được thành công khi đưa ra những đòi hỏi lợi ích cao hơn mức trung bình trên thị trường.

Trong khi đó, các nguyên nhân chính dẫn tới sự không hài lòng của NSDLĐ đối với NLD là sự thiếu hiểu biết pháp luật của NLD (65,1%), tác phong làm việc không tốt (56,6%) và quá đề cao lợi ích cá nhân (42,8%).

Những lo ngại này dẫn đến hệ quả là doanh nghiệp phải chịu thêm các chi phí đào tạo NLĐ .

Năm 2007 ngoài tiền lương thì các doanh nghiệp dưới 100 lao động phải chịu thêm trung bình 1,33 triệu đồng để đào tạo lại NLĐ. Con số này ở các doanh nghiệp sử dụng từ 100 đến dưới 300 lao động là 1,17 triệu đồng. Đối với doanh nghiệp, sử dụng nhiều lao động đây quả là khoản chi phí không nhỏ.

Bảng 2.29: Trợ giúp của NSDLĐ để NLĐ đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp

Chỉ tiêu		Kết quả	
		DN dưới 100 người	DN từ 100 đến dưới 300 người
Kinh phí cho đào tạo bình quân 1 lao động (triệu đồng)	2006	1,7	1,15
	2007	1,33	1,17
Tỷ lệ (%) doanh nghiệp phổ biến pháp luật cho NLĐ năm 2007	Có	83,9	90,3
	Không	16,1	9,7

Nguồn: Điều tra lao động tiền lương và BHXH năm 2008 - BLĐTĐ&XH

Tỷ lệ doanh nghiệp, phổ biến kiến thức cho NLĐ là rất lớn. Trong đó, doanh nghiệp càng sử dụng nhiều lao động thì càng phải phổ biến pháp luật cho NLĐ nhiều hơn. Năm 2007, tỷ lệ doanh nghiệp có phổ biến pháp luật cho NLĐ ở các doanh nghiệp dưới 100 lao động là 83,9%, doanh nghiệp có từ 100 đến dưới 300 lao động là 90,3%, doanh nghiệp từ 300 lao động trở lên là 96,7%. Thống kê này càng chứng tỏ những lo ngại của NSDLĐ về tình trạng thiếu hiểu biết pháp luật lao động của NLĐ là rất lớn.

❖ *Tình trạng tranh chấp lao động*

TCLĐ là biểu hiện rõ nhất của xung đột trong QHLD tại nơi làm việc. Một hệ thống QHLD lành mạnh phải đảm bảo hạn chế đến mức tối thiểu các nguy cơ cũng như sự bùng phát của TCLĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy, tình trạng TCLĐ ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội rất đáng lưu tâm. Có tới 64,1% doanh nghiệp đã từng có TCLĐ hoặc có nguy cơ xảy ra TCLĐ. Trong đó, có 25,5% doanh nghiệp đã từng có tranh chấp.

Đối với những doanh nghiệp được cho là không thể diễn ra TCLĐ (35,9%) thì chưa hẳn đã là do QHLD tốt. Thực tế là ở các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, NLĐ rất yếu thế nên không thể tiến hành TCLĐ với NSDLĐ được. Khi được hỏi nguyên nhân nào hạn chế khả năng xảy ra TCLĐ tại doanh nghiệp, chỉ có 27,4%

NLĐ cho rằng họ hài lòng với công việc. Trong khi đó, 23,6% cho rằng NLĐ không có khả năng tranh chấp. Đáng chú ý hơn, 49% NLĐ cho rằng không có tranh chấp là do chính sách của doanh nghiệp rất rõ ràng. Điều này nghĩa là, NLĐ đã vô tình chấp nhận và mặc định rằng chính sách của doanh nghiệp là đúng đắn. Họ không thể đấu tranh hay tác động để thay đổi chính sách theo hướng có lợi hơn cho mình mà chỉ dám đấu tranh nếu doanh nghiệp đề ra chính sách mà lại không thực hiện đúng chính sách đó.

Bảng 2.30: Nguy cơ TCLĐ trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Tiêu chí	Phương án	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tình trạng TCLĐ tại nơi làm việc	Đã từng có nhiều tranh chấp	3	2
	Đã từng có tranh chấp	36	23,5
	Chưa nhưng có thể sẽ xảy ra	59	38,6
	Không thể diễn ra	55	35,9
	Tổng	153	100
Đánh giá của NLĐ về nguyên nhân chính hạn chế khả năng xảy ra TCLĐ	Chính sách của doanh nghiệp là rất rõ ràng	77	49
	NLĐ rất hài lòng với công việc hiện tại	43	27,4
	NLĐ không có khả năng tranh chấp	37	23,6
	Tổng	157	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Thực tế, TCLĐ diễn ra ở các DNNVV chủ yếu là TCLĐ cá nhân. TCLĐ tập thể rất khó diễn ra.

- Về tranh chấp lao động cá nhân

Trong điều kiện hiện nay, xung đột giữa cá nhân NLĐ với NSDLĐ diễn ra nhiều. Tuy vậy, TCLĐ cá nhân thường dễ giải quyết hơn các TCLĐ tập thể.

Theo quy định, nếu TCLĐ cá nhân mà hoà giải không thành thì các bên có thể yêu cầu toà án nhân dân giải quyết. Mặc dù vậy, số vụ tranh chấp phải chuyển lên toà án lao động giải quyết là rất ít so với quy mô lao động và số lượng doanh nghiệp của Hà Nội. Trong đó, chủ yếu là TCLĐ ở các doanh nghiệp FDI và các doanh nghiệp có quy mô lao động lớn.

Bảng 2.31: Tình hình thụ lý và giải quyết án lao động của ngành toà án
(Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân)

Đơn vị: Vụ

Đơn vị	2006		2007		2008		6 tháng đầu năm 2009	
	Thụ lý	Giải quyết	Thụ lý	Giải quyết	Thụ lý	Giải quyết	Thụ lý	Giải quyết
Thành phố	34	34	17	17	18	18	10	6
Các quận huyện	54	54	61	56	32	28	38	28
Tổng ngành	88	88	78	73	50	46	48	34

Nguồn: Toà án nhân dân Hà Nội

Trong thực tế, TCLĐ cá nhân ít xảy ra tại các DNNVV. Khi phát sinh xung đột giữa cá nhân NLĐ và NSDLĐ các bên thường cố gắng tự dàn xếp và đa phần dàn xếp thành công. nếu không thành công, các bên cần trải qua bước hoà giải.

Trong trường hợp xung đột gay gắt, các bên thường lựa chọn phương án chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Quy mô lao động của các doanh nghiệp này nhỏ nên NLĐ và NSDLĐ thường xuyên gặp mặt nhau tại nơi làm việc. Vì vậy, ngay cả khi TCLĐ được giải quyết thì sự sứt mẻ trong quan hệ giữa hai người sẽ khó được hàn gắn và để lại hậu quả là sự không thoải mái trong quá trình công tác.

- Về tranh chấp lao động tập thể

Đình công diễn ra chủ yếu ở các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, hầu như không diễn ra ở các DNNVV.

Toà án nhân dân Hà Nội cho biết 100% số vụ án lao động được thụ lý và giải quyết tại toà án lao động các cấp ở Hà Nội là tranh chấp lao động cá nhân. Kể từ năm 2003 đến nay, ngành toà án Hà Nội chưa thụ lý bất kỳ vụ án nào liên quan đến TCLĐ tập thể.

Việc ít xảy ra đình công tại các DNNVV chủ yếu do quy mô lao động nhỏ, phân tán, không có sự liên kết và lãnh đạo thống nhất. Vì vậy, mặc dù có tới 76,8% NLĐ tin rằng đình công có thể mang lại hiệu quả tích cực cho NLĐ. Nhưng thực tế, họ không đủ khả năng để tiến hành đình công và cũng không có nhiều động lực để tiến hành đình công. Nguyên nhân là họ không có ý định làm

việc lâu dài ở doanh nghiệp và e ngại tổn thương mối quan hệ cá nhân với chủ doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cũng có tới 12,6% NLD lo ngại về nguy cơ bị trả đũa sau đình công và 10,6% không có kỳ vọng vào thắng lợi của đình công.

Bảng 2.32: Kỳ vọng của NLD về hiệu quả đình công

Tiêu chí	Kết quả	Doanh nghiệp có dưới 50 lao động		Chung	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Kỳ vọng của NLD về kết quả sẽ đạt được nếu tập thể lao động tổ chức đình công	NLD sẽ không được gì hơn	10	11,5	16	10,6
	Một số người sẽ phải nghỉ việc hoặc bị kỷ luật	9	10,3	19	12,6
	Một số yêu cầu chính đáng của NLD có thể sẽ được đáp ứng	62	71,3	104	68,9
	Phần lớn yêu cầu chính đáng của NLD sẽ được đáp ứng	6	6,9	12	7,9
	Tổng	87	100	151	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

❖ *Mức độ gắn bó của NLD với doanh nghiệp*

NSDLĐ luôn mong muốn duy trì sự ổn định nhân sự trong doanh nghiệp. Vì vậy, trừ trường hợp khủng hoảng, mỗi NSDLĐ luôn muốn tìm mọi cách để giữ chân NLD làm việc tại doanh nghiệp càng lâu càng tốt. Mặt khác, do những lợi thế của mình, NSDLĐ thường chủ động hơn NLD trong việc duy trì trạng thái QHLD theo ý mình. Trong khi đó, NLD lại bị động và yếu thế hơn NSDLĐ nên khi không hài lòng với QHLD họ thường tìm cách rời bỏ doanh nghiệp thay vì tìm cách thay đổi trạng thái QHLD hiện tại.

Vì vậy, có thể đánh giá mức độ lành mạnh của hệ thống QHLD tại doanh nghiệp thông qua mức độ gắn bó của NLD với doanh nghiệp. Mức độ này, đến lượt nó có thể nhận biết thông qua tỷ lệ lao động chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn hoặc thời gian NLD dự kiến tiếp tục gắn bó với doanh nghiệp.

Thời gian dự kiến tiếp tục gắn bó với NLD được phân theo các phương án là: ngắn hạn (1 năm), trung hạn (3-5 năm), dài hạn (10 năm). Khi NLD chưa xác định được thời gian dự kiến tiếp tục gắn bó với doanh nghiệp nghĩa là NLD không có ý định gắn bó với doanh nghiệp và có thể ra đi khỏi doanh nghiệp bất cứ lúc nào, tùy thuộc vào các cơ hội việc làm khác mà anh ta tìm kiếm được. Đây là phương án xấu nhất đối với NSDLĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy, một tỷ lệ rất lớn (64,4%) NLĐ không xác định gắn bó với doanh nghiệp. Tỷ lệ này rất cao ở các doanh nghiệp sản xuất công nghiệp (86,5%) và doanh nghiệp FDI (73,7%). Nguyên nhân chủ yếu là các doanh nghiệp quy mô nhỏ thường có khả năng cạnh tranh và sống sót kém hơn các doanh nghiệp quy mô lớn. Điều này đặc biệt đúng với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp.

Bảng 2.33: Thời gian NLĐ dự kiến tiếp tục gắn bó với doanh nghiệp

Tiêu chí	Thời gian gắn bó	Doanh nghiệp sản xuất công nghiệp		Chung	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Thời gian NLĐ dự định tiếp tục gắn bó với doanh nghiệp	1 năm	2	5,4	20	12,7
	3-5 năm	2	5,4	30	19,1
	10 năm	1	2,7	6	3,8
	Chưa xác định	32	86,5	101	64,4
	Tổng	37	100	157	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

NLĐ trong các doanh nghiệp FDI không xác định gắn bó với NSDLĐ do hai nguyên nhân chính. Một là, sự xung đột về văn hoá tăng lên tỷ lệ nghịch với quy mô của tổ chức. Vì ở các doanh nghiệp quy mô nhỏ tần suất tiếp xúc giữa NLĐ và NSDLĐ lớn hơn ở các doanh nghiệp lớn. Hai là, nhiều chủ DNNVV người nước ngoài thường chạy theo lợi nhuận trước mắt. Điều này làm suy giảm lòng tin và kỳ vọng của NLĐ. Trong khi đó, tỷ lệ NLĐ không xác định gắn bó với NSDLĐ ở các doanh nghiệp có dưới 50 lao động và doanh nghiệp có từ 50 lao động trở lên không có sự sai khác lớn. Các tỷ lệ này lần lượt là 63,3% và 65,7%. Điều này là do có ít DNNVV thuộc diện FDI.

Rất ít NLĐ dự định gắn bó dài hạn với doanh nghiệp. Chỉ có 3,8% NLĐ dự định gắn bó với doanh nghiệp 10 năm. Tỷ lệ này ở các doanh nghiệp sản xuất chỉ là 2,7%, doanh nghiệp dưới 50 lao động là 3,3%. Đa số NLĐ nếu xác định được thời gian dự kiến gắn bó với doanh nghiệp chỉ xác định gắn bó trong ngắn hạn (1 năm) hoặc trung hạn (3-5 năm). Đây là những khoảng thời gian hợp lý để NLĐ trẻ tích lũy kinh nghiệm, hoàn thành các chương trình đào tạo nâng cao kiến thức và ổn định cuộc sống.

2.4. MỘT SỐ NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

2.4.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

2.4.1.1. Cấu trúc sở hữu trong doanh nghiệp

Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội có 7,6% doanh nghiệp Nhà nước, 12% doanh nghiệp FDI và 80,4% doanh nghiệp tư nhân.

Sau nhiều năm thực hiện chủ trương đổi mới và sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước, đến nay số DNNVV thuộc sở hữu nhà nước là rất hãn hữ. Mặt khác, tình trạng NLD tham gia nắm giữ một phần tài sản của doanh nghiệp chủ yếu diễn ra ở các doanh nghiệp lớn. Vì vậy, đối với các DNNVV NLD thường là những người thuần túy đi bán sức lao động.

Do đa số DNNVV trên địa bàn Hà Nội thuộc sở hữu tư nhân nên QHLD biểu hiện rõ rệt và gắn chặt với việc thuê mướn lao động. Nghĩa là, các bên rất chủ động trong việc đưa ra các quyết định dựa trên lợi ích kinh tế của mình, sự ràng buộc về chính trị giữa NLD và NSDLĐ là không đáng kể.

Mặc dù vậy, ở nhiều doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, chủ doanh nghiệp thường lựa chọn con, cháu và những người thân của gia đình vào làm việc tại doanh nghiệp. Các "công ty gia đình" này thường có QHLD ổn định và hài hoà. Nguyên nhân là giữa NLD và NSDLĐ ngoài môi trường thuê mướn lao động còn vị chi phối bởi quan hệ họ hàng, huyết thống.

2.4.1.2. Trình độ công nghệ của doanh nghiệp

Trình độ công nghệ có mối liên hệ mật thiết QHLD. Trình độ công nghệ càng cao, sự lệ thuộc về mặt kỹ thuật giữa sức lao động và công cụ lao động càng lớn. Do đó, NLD và NSDLĐ càng lệ thuộc và cần nhau hơn.

Theo đánh giá chủ quan của NSDLĐ, đa số các DNNVV trên địa bàn Hà Nội có trình độ công nghệ ở mức trung bình (57,5%). Chỉ có 35,3% doanh nghiệp có trình độ công nghệ ở mức khá hiện đại. Đặc biệt chỉ có 5,2% NSDLĐ tự tin đánh giá trình độ công nghệ ở doanh nghiệp mình là ở mức rất hiện đại.

Các DNNVV thường sử dụng công cụ lao động thô sơ. Do đó, họ sử dụng nhiều lao động thủ công với cường độ làm việc cao, môi trường làm việc khắc nghiệt, chấp nhận thu nhập thấp. Những NLD như vậy, có thể dễ dàng tìm kiếm việc làm tương tự ở các doanh nghiệp khác. Đồng thời, NSDLĐ cũng không quá khó khăn để tuyển lao động thay thế khi một NLD rời bỏ doanh nghiệp.

2.4.1.3. Trình độ quản lý và tác phong lao động của người lao động

Các DNNVV thường có trình độ quản lý không cao. Cơ chế quản lý về cơ bản là theo nguyên tắc linh hoạt. Điều này làm tăng thêm tính tuý tiện trong công việc. Đặc biệt là đối với lao động có trình độ thấp, thiếu tác phong công nghiệp.

Theo kết quả khảo sát ở 166 NLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội, tỷ lệ NLD chưa qua đào tạo phần lớn NLD đã tốt nghiệp PTTH. Tỷ lệ người tốt nghiệp trung học phổ thông là 95,1%. Về trình độ chuyên môn, tỷ lệ người chưa qua đào tạo là 14,7%; công nhân kỹ thuật là 3,8%; trung học chuyên nghiệp là 29,5%; cao đẳng, đại học trở lên là 51,9%.

Nhìn chung NLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội có trình độ chuyên môn không cao. Hệ quả là ý thức và tác phong làm việc của họ còn mang nặng dấu tích của nền sản xuất nông nghiệp tự cung tự cấp. Biểu hiện là sự thiếu tôn trọng kỷ luật của doanh nghiệp, đi làm và về không đúng giờ quy định, tự ý nghỉ việc không báo trước lý do hoặc chỉ thông báo chiếu lệ với người quản lý, giả vờ ốm để nghỉ, trốn việc công ty để làm việc riêng, chơi game và làm việc riêng tại công ty...

Những NLD từ nông thôn ra thường mang tư tưởng tiểu nông, suy nghĩ đơn giản và chạy theo các lợi ích trước mắt, quá đề cao lợi ích cá nhân. Vì vậy họ coi thường các quy định của công ty, thậm chí coi thường pháp luật. Trong những trường hợp như vậy, nếu chủ doanh nghiệp kỷ luật hay sa thải NLD họ thường sẵn sàng bỏ doanh nghiệp nhưng trước khi bỏ đi họ có thể có những hành động mang tính bất mãn ảnh hưởng đến không khí làm việc và QHLD ở công ty.

2.4.1.4. Triết lý nhân sự và văn hoá tổ chức của doanh nghiệp

Triết lý kinh doanh thể hiện sự cam kết mạnh mẽ của chủ doanh nghiệp đối với việc sử dụng và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Triết lý này ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ làm việc và tinh thần cống hiến của NLD.

Mỗi NSDLĐ đều có triết lý riêng về nhân sự. Tuy nhiên, ở các DNNVV triết lý nhân sự thường không được hệ thống hoá thành các văn bản chính thức hay chính sách rõ ràng của doanh nghiệp. Do đặc tính đa dạng và phong phú của DNNVV, triết lý nhân sự của NSDLĐ ở các doanh nghiệp này cũng khác nhau nhưng nhìn chung họ đều có điểm chung là: coi trọng năng lực hiện tại của NLD hơn; sử dụng lao động là linh hoạt theo yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh; tôn trọng các chỉ báo về cung, cầu, giá cả trên thị trường lao động.

Triết lý nhân sự có tác động lớn đến việc định hình các giá trị văn hoá tổ chức trong doanh nghiệp. Văn hoá tổ chức trong doanh nghiệp được hiểu là cách thức mà mỗi người ứng xử khi không có luật lệ hay sự giám sát nào. Qua điều tra, quan sát Luận án rút ra một số điểm nhận xét cơ bản về văn hoá tổ chức trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội như sau:

- Ở các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, ngoài quan hệ thuê mướn lao động, giữa NLD và NSDLĐ còn bị chi phối bởi nhiều quan hệ xã hội khác như quan hệ họ hàng, quan hệ bạn bè, quan hệ tín ngưỡng...

- Các giá trị văn hoá đó đều được hình thành một cách tự phát theo hệ thống quản lý và cách ứng xử của chủ doanh nghiệp.

- NLD có thói quen hành xử linh hoạt nhưng đôi lúc quá đà thành tùy tiện.

- NLD quá đề cao lợi ích cá nhân và lợi ích trước mắt. Một phần nguyên nhân là do chủ doanh nghiệp thiếu quan tâm đến lợi ích lâu dài của họ.

2.4.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

2.4.2.1. Cơ chế 3 bên ở Việt Nam

Cơ chế ba bên tác động đến QHLD tại doanh nghiệp thông qua việc hình thành nên môi trường pháp lý cho QHLD và trực tiếp tham gia giải quyết một số vấn đề về QHLD ở cấp địa phương.

Thuật ngữ cơ chế ba bên mới du nhập vào Việt Nam. Tuy nhiên, xét theo nội hàm của nó thì cơ chế ba bên đã được áp dụng ở Việt Nam từ rất lâu. Tuy vậy, dấu mốc quan trọng nhất của cơ chế ba bên ở Việt Nam Nghị định 145/2004/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan Nhà nước về chính sách pháp luật và những vấn đề có liên quan đến QHLD. Đây là bước chuyển lớn trong cơ chế tham khảo của chính phủ đối với NLD và NSDLĐ trong việc ban hành chính sách pháp luật. Năm 2007, Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập Ủy ban Quan hệ lao động. Đây là ủy ban ba bên có chức năng tư vấn cho Chính phủ về cơ chế, chính sách và các giải pháp xây dựng QHLD lành mạnh. Ngoài ra, cơ cấu thành phần đại biểu Quốc hội và đại biểu hội đồng nhân dân các tỉnh, thành phố đều có những đại diện của NLD và NSDLĐ. Điều này thể hiện ý chí của Đảng và Nhà nước trong việc thiết lập cơ chế ba bên ở Việt Nam.

Mặc dù có một số chuyển biến tích cực song cơ chế ba bên ở Việt Nam còn một số hạn chế cơ bản là:

- Mới chỉ dừng lại ở việc tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ trong việc ban hành chính sách pháp luật, chưa hình thành các cơ chế thường trực nhằm giải quyết các vấn đề nảy sinh kịp thời. Ủy ban QHLD chỉ là cơ quan tư vấn, không phải là cơ quan phán quyết.

- Mặc dù Chính phủ có quy định về các hình thức tham gia ý kiến và trách nhiệm của các bên nhưng những quy định còn quá chung chung. Điều này là cho hiệu quả của việc tham khảo ý kiến không cao. Chẳng hạn, các tổ chức đại diện cử những người thiếu chuyên môn tham dự hội nghị; những ý kiến của người tham dự là những ý kiến mang tính cá nhân chứ không đại diện cho tập thể; Chủ tọa hội nghị không cầu thị và tiếp thu ý kiến đóng góp...

- Các hội nghị ba bên còn diễn ra thưa thớt và có hiệu quả chưa cao. Nhiều hội nghị ba bên còn mang nặng tính hình thức. Hệ quả là Nhà nước phải chi những khoản kinh phí rất lớn nhưng văn bản pháp luật ban hành không có tính thực thi.

- Cơ chế ba bên chủ yếu diễn ra ở cấp quốc gia, ít diễn ra ở các cấp địa phương. Nguyên nhân chủ yếu là sự thụ động của các tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ. Các tổ chức này chưa hoạt động tích cực mà chủ yếu hoạt động theo sự chỉ đạo của ngành dọc.

Nhìn chung, cơ chế ba bên ở nước ta còn hoạt động nặng về hình thức và có hiệu quả chưa cao. Nguyên nhân là do thiếu những quy định chi tiết và tính đại diện của các chủ thể chưa cao.

2.4.2.2. Pháp luật về quan hệ lao động

Hệ thống luật pháp về QHLD ở nước ta không ngừng được đổi mới. Tuy nhiên, luật pháp lao động của chúng ta còn nhiều hạn chế.

❖ BLLĐ quá nhấn mạnh đến tiêu chuẩn lao động so với cơ chế QHLD

Phần lớn nội dung của BLLĐ nhằm quy định các tiêu chuẩn lao động như: hình thức và nội dung HĐLĐ, hình thức và nội dung TULĐTT, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, BHXH ... Trong khi đó, BLLĐ có rất ít các quy định về các cơ chế. Các quy định liên quan đến ĐTXH không được quy định hoặc quy định rất chung chung và không có chương nào quy định riêng về ĐTXH hay TLLĐTT. Chương 5 quy định về TULĐTT. Trong chương này có cả thấy 46 lần nhắc tới từ "thỏa ước" và chỉ 9 lần nhắc tới từ "thương lượng"[13]. Trong khi đó, TLLĐTT là khâu quyết định còn TULĐTT chỉ là một hình thức văn bản thể hiện kết quả thương lượng mà thôi.

Một số thuật ngữ còn mơ hồ gây khó khăn cho QHLD cũng như việc giải quyết TCLĐ. Chẳng hạn, BLLĐ chưa quy định rõ thế nào là "NSDLĐ", thế nào là "tập thể lao động". Ngoài ra, nhiều quy định còn thiếu, không nhất quán và rắc rối nên khó thực hiện, khó kiểm soát.

Mặc dù những quy định về tiêu chuẩn lao động là cần thiết nhưng việc thiếu các quy định về cơ chế QHLD, ĐTXH đã tạo cơ hội cho các chủ doanh nghiệp "lách luật" và tập trung đối phó với cơ quan chức năng hơn là quan tâm đến áp lực từ phía NLĐ trong doanh nghiệp.

❖ *Nhiều quy định còn xa rời thực tiễn và thiếu tính khả thi*

Điều này thể hiện rõ nhất trong các quy định liên quan đến thương lượng và giải quyết TCLĐ như hoà giải cơ sở, trọng tài lao động, xét xử và đình công. Chẳng hạn, những doanh nghiệp (trên 10 lao động) chưa có hội đồng hoà giải cơ sở sẽ không biết chuyển vấn đề tranh chấp của mình đi đâu; hoặc nếu một cuộc tranh chấp cả về quyền, cả về lợi ích thì tranh chấp sẽ đi theo hai hướng và điều này vượt quá khả năng của cả doanh nghiệp và công đoàn. Và thực tế, hầu hết các cuộc TCLĐ tập thể đều không qua các bước hoà giải, trọng tài hay xét xử. Thay vào đó, NLĐ đình công tự phát.

BLLĐ coi đình công là giải pháp cuối cùng để giải quyết TCLĐ chứ không phải là biểu hiện gay gắt nhất của TCLĐ. Điều 172 BLLĐ định nghĩa "Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể." BLLĐ cũng không có bất cứ một quy định nào về giải quyết TCLĐ sau khi đình công xảy ra. Vì vậy, NLĐ có xu hướng sử dụng đình công như là một thứ "vũ khí duy nhất" và là "vũ khí cuối cùng". Và thực tế "vũ khí" này luôn mang lại phần thắng cho họ và trở thành động lực lớn lao cho các cuộc đình công nối tiếp nhau. Khi đình công xảy ra các địa phương lúng túng không biết giải quyết thế nào. Nghị định 11/2008/NĐ-CP, từ khi ban hành đến nay chưa có NLĐ nào phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ trong khi 100% các cuộc đình công là bất hợp pháp.

Nghị định 113/CP quy định về việc xử phạt hành chính những vi phạm pháp luật lao động lẽ ra chỉ quy định xử phạt những hành vi vi phạm pháp luật thì lại quy định xử phạt cả các vi phạm thoả thuận giữa hai bên. Vấn đề này cần để các bên tự dàn xếp dưới hình thức TCLĐ về quyền.

❖ *Mâu thuẫn giữa các văn bản pháp luật*

Nhiều điều khoản của các văn bản pháp luật chưa thống nhất với nhau. Chẳng hạn:

- BLLĐ quy định TLLĐTT là tự nguyện, song Nghị định 196/CP lại ám chỉ việc TLLĐTT là bắt buộc đối với những doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên.

- Điều 32 của BLLĐ quy định, nếu các bên đồng ý có thể quy định thời gian thử việc trong HĐLĐ. Trong khi đó, Nghị định 198/CP lại quy định rõ rằng chỉ có thể ký HĐLĐ sau khi kết thúc thành công một giai đoạn thử việc.

Sự mâu thuẫn này là môi trường thuận lợi để nảy sinh các TCLĐ.

❖ *Văn bản luật chưa thật sự công bằng đối với NSDLĐ*

Nhiều NSDLĐ và chuyên gia cho rằng pháp luật chúng ta quá thiên về bảo vệ NLĐ trong khi chưa thực sự công bằng với NSDLĐ. Ví dụ, BLLĐ quy định "NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất 45 ngày". Điều này khiến nhiều NLĐ được đào tạo có hưởng lương đến khi lãnh nghề lại bỏ việc mà không phải bồi thường chi phí đào tạo trong khi NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc cho họ. Bên cạnh đó, nhiều NLĐ làm việc rất thiếu hiệu quả nhưng pháp luật không có điều khoản nào cho phép NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ. Đây cũng là lý do tại sao nhiều NSDLĐ thường tìm cách trốn tránh việc ký HĐLĐ không xác định thời hạn.

Nghị định 44/2003/NĐ-CP quy định việc NSDLĐ phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn đối với các công việc không xác định được thời điểm kết thúc, công việc có thời hạn trên 36 tháng hoặc khi các HĐLĐ có thời hạn kết thúc. Điều này gây khó khăn cho các DNNVV vì các doanh nghiệp này thường gặp nhiều rủi ro trong kinh doanh. Thực tế, nhiều doanh nghiệp không ký HĐLĐ hoặc ký HĐLĐ có thời hạn rồi cho NLĐ nghỉ việc một thời gian rồi lại ký tiếp để tránh phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Vô tình NLĐ bị mất việc trong một thời gian giữa hai đợt ký HĐLĐ.

❖ *Hệ thống văn bản dưới luật quá phức tạp, thiếu ổn định gây khó khăn trong tra cứu và sử dụng*

Pháp luật lao động của Việt Nam thường xuyên phải sửa đổi bổ sung gây nên tình trạng thiếu ổn định và phức tạp gây khó khăn cho tra cứu và thực hiện.

Hiện nay Việt Nam có khoảng 200 văn bản pháp luật đang có hiệu lực quy định về lao động. Nhiều văn bản đã qua sửa đổi bổ sung nhiều lần những vẫn bất cập và không thực hiện được. Đây thực sự là khó khăn lớn cho không chỉ NLĐ và cả NSDLĐ trong việc nghiên cứu và thực hiện. Theo kết quả khảo sát, chỉ có 44,4% NSDLĐ tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội cho rằng có thể thực hiện

đầy đủ các yêu cầu của pháp luật lao động. Số còn lại đều cho rằng khó thực hiện, rất khó thực hiện hoặc không thể thực hiện được.

Bảng 2.34: Đánh giá của NSDLĐ về khả năng thực hiện pháp luật lao động

Tiêu chí	Khả năng thực hiện	Kết quả	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Đánh giá của NSDLĐ về khả năng thực hiện pháp luật lao động hiện tại	Không thể thực hiện	3	1,9
	Rất khó thực hiện	12	7,4
	Khó thực hiện	75	46,3
	Thực hiện được	72	44,4
	Tổng	162	100

Nguồn: Kết quả khảo sát 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội

Kết quả điều tra của BLĐTB&XH về đánh giá của doanh nghiệp đối với chính sách tiền lương và BHXH cũng cho thấy: Đối với chính sách tiền lương chỉ có 23,6% doanh nghiệp cho rằng chính sách tốt. Trong khi có 23,2% cho rằng chính sách chưa thực sự tốt và 10,6% cho rằng chính sách không phù hợp với thực tiễn. Đối với chính sách BHXH các tỷ lệ này tương ứng là 33,2%, 22,6% và 6,8%. Đánh giá của các DNNVV còn tiêu cực hơn.

Bảng 2.35: Đánh giá của NSDLĐ về chính sách tiền lương, BHXH

Phương án trả lời	Kết quả (%)	
	Chính sách tiền lương	Chính sách BHXH
Chính sách tốt	23,6	33,2
Chính sách tốt nhưng khó thực hiện	36,4	35,8
Chính sách chưa thực sự tốt	23,2	22,6
Chính sách không phù hợp với thực tế	10,6	6,8
Tổng	100	100

Nguồn: Điều tra Lao động Tiền lương và Bảo hiểm xã hội năm 2008 -BLĐTB&XH

Nhìn chung, hệ thống luật pháp lao động Việt Nam hiện nay quá phức tạp và khó thực hiện. Đặc biệt là đối với các DNNVV.

❖ *BLLĐ, Luật công đoàn chưa tạo điều kiện để NLĐ tại DNNVV có tổ chức đại diện thực sự*

Pháp luật quy định việc ra nhập công đoàn là tự nguyện. Vì vậy, công đoàn cấp trên cơ sở phải đến doanh nghiệp để vận động thành lập CĐCS. Tuy nhiên, hiện nay tỷ lệ DNNVV có CĐCS là rất thấp. Những doanh nghiệp có CĐCS thì hoạt động không hiệu quả. Nguyên nhân cơ bản là các văn bản pháp luật của chúng ta chưa phù hợp. Điều đó thể hiện ở một số khía cạnh là:

- Chưa có quy định cụ thể và chế tài đủ mạnh đối với hành vi ngăn cản sự tiếp cận của công đoàn cấp trên cơ sở đối với NLĐ.

- Chưa có quy định chi tiết về cơ chế giám sát việc bầu cử ban chấp hành CĐCS. Vì vậy, NSDLĐ thường can thiệp quá sâu vào nhân sự CĐCS.

- Doanh nghiệp có CĐCS thì phải đóng kinh phí hoạt động còn doanh nghiệp nào chưa có tổ chức CĐCS thì không phải đóng. Điều này dẫn tới hệ quả là NSDLĐ tìm mọi cách ngăn cản việc thành lập tổ chức CĐCS.

- Bộ luật lao động còn thiếu những quy định đủ mạnh để bảo đảm những điều kiện (thời gian, không gian, vật chất) cho CĐCS hoạt động cũng như bảo vệ cán bộ CĐCS trước những hành vi trả đũa của NSDLĐ.

2.4.2.3. Quản lý nhà nước về lao động

Ngoài việc xây dựng các quy định pháp lý, Nhà nước còn thực hiện các chức năng hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các quy định. Tuy nhiên việc thực hiện các chức năng này còn nhiều hạn chế.

❖ Bộ máy quản lý nhà nước về lao động ở địa phương còn yếu

Ở cấp thành phố, cơ quan chịu trách nhiệm chính trong quản lý nhà nước về lao động là Phòng Chính sách lao động thuộc Sở lao động Thương Binh và Xã hội Hà Nội. Còn ở cấp huyện là Phòng Lao động Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên xét về tổ chức bộ máy và chất lượng đội ngũ cán bộ, dễ dàng nhận thấy một số bất cập là:

- Đội ngũ cán bộ công chức còn thiếu hiểu biết sâu sắc và toàn diện về pháp luật lao động. Nhiều người được đào tạo không chính quy. Từ đó, hạn chế khả năng tư vấn, hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện ở các doanh nghiệp.

- Ở cấp huyện, có quá ít người trong khi phải xử lý tất cả các văn bản của Trung ương, của Thành phố về cả ba lĩnh vực rộng lớn là: lao động, thương binh và xã hội. Trong đó, số cán bộ làm về lao động thường rất ít và không được đào tạo bài bản.

- Mặc dù BLDTB&XH đã có chủ trương áp dụng tin học trong việc báo cáo số liệu nhưng do trình độ hạn chế, cơ sở vật chất thiếu thốn nên việc tổng hợp các số liệu, tài liệu về lao động ở các huyện còn chậm và thiếu chính xác.

❖ *Công tác thanh tra, kiểm tra còn mỏng về lực lượng, hạn chế về năng lực*

Mặc dù gần đây, ngành thanh tra lao động đã chuyển đổi mô hình từ thanh tra theo đoàn sang thanh tra viên phụ trách vùng nhưng số lượng thanh tra viên quá ít so với số lượng doanh nghiệp nên hiệu quả vẫn còn rất thấp. Theo tiêu chuẩn của ILO, với các nước kém phát triển như Việt Nam, trung bình cứ 40000 lao động cần 1 thanh tra viên lao động. Tuy vậy, toàn thành phố chỉ có 11 thanh tra viên. Trong khi đó, trên địa bàn có khoảng 150 nghìn doanh nghiệp (với khoảng 98% doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa) nằm rải rác trên 29 quận, huyện, thị xã.[89]

Trong khi đó, Nhà nước chưa có chế độ thưởng phạt xứng đáng đối với trách nhiệm thanh tra lao động. Điều này làm giảm tính chủ động, sáng tạo của các thanh tra viên trong việc hỗ trợ, kiểm tra, giám sát doanh nghiệp.

Các chế tài xử phạt đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động chưa đủ sức răn đe. Vì vậy, khi thanh tra xuống nhiều doanh nghiệp sẵn sàng chấp nhận nộp phạt. Nhưng sau đó, họ lại tiếp tục vi phạm. Kết quả khảo sát cho thấy 69,2% cán bộ công đoàn tin rằng thanh tra lao động có rất ít khả năng hoặc không có khả năng giúp cải thiện điều kiện làm việc tại doanh nghiệp.

2.4.2.4. Tăng trưởng kinh tế và biến đổi cấu trúc thị trường lao động

Với tốc độ tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế nhanh như Hà Nội, TTLĐ đang có những thay đổi lớn về cả quy mô và cấu trúc. Đặc biệt, kể từ khi mở rộng địa giới hành chính (2008).

Thống kê trên địa bàn Hà Nội cho thấy, ở thời điểm cuối năm 2008 và quý I-2009, có hơn 30.000 lao động mất việc và thiếu việc làm. Từ đầu quý II đến nay, nhu cầu về lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội tăng lên nhanh nhưng các nhà tuyển dụng và người lao động vẫn chưa "gặp" được nhau. Nhiều chuyên gia sở dĩ các nhà tuyển dụng không tìm được người là do các chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng. Điều đó dẫn tới việc mỗi năm có khoảng 150.000 đến 160.000 người không tìm được việc làm.

Bước sang quý II-2009, nền kinh tế dần hồi phục và theo đó là sự hồi phục của thị trường lao động. Mặc dù chưa phản ánh đầy đủ những diễn biến của thị trường lao động, nhưng sản giao dịch việc làm Hà Nội đang được xem như một phương pháp “đong đếm” thị trường đặc thù này. Liên tiếp trong các phiên giao

dịch việc làm gần đây, kể cả các phiên tại chỗ hay lưu động tại các quận, huyện, số chỉ tiêu cần tuyển dụng luôn ở mức cao, từ 4.500 đến 7.000 chỉ tiêu. [89]

Gần đây cấu trúc của thị trường lao động Hà Nội có thay đổi. Diễn hình là cầu về lao động phổ thông có xu hướng tăng nhẹ trong khi cung lao động phổ thông lại giảm nhiều. Ngay cả khi sát nhập Tỉnh Hà Tây vào Hà Nội thì nhiều NLD phổ thông đã không sẵn sàng đi làm thuê mà lựa chọn phương án tự sản xuất kinh doanh.

Những biến động trái chiều của cả cung và cầu trên TTLĐ đang làm cho QHLD ở các DNNVV càng trở lên khó bền vững..

2.4.2.5. Các thiết chế quan hệ lao động

Do mới chuyển sang cơ chế thị trường, hệ thống thiết chế QHLD ở Việt Nam nói chung, Hà Nội nói riêng còn nhiều bất cập. Trong đó, đặc biệt là các tổ chức đại diện và các tổ chức hỗ trợ QHLD.

❖ *Hệ thống công đoàn bị sơ cứng và mang nặng tính hành chính giống như một cơ quan quản lý nhà nước về công đoàn*

Việt Nam chỉ có một hệ thống công đoàn duy nhất. Tuy nhiên, hệ thống công đoàn này đóng vai trò là một tổ chức chính trị xã hội nhiều hơn là tổ chức đại diện NLD. Nhận định này được khẳng định ngay trong Điều 1 của Luật công đoàn " Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam (gọi tắt là người lao động) tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam"[14].

Quả thực, hệ thống công đoàn chưa theo kịp yêu cầu QHLD trong cơ chế thị trường. Về mặt cơ cấu tổ chức, công đoàn các cấp không có một bộ phận độc lập nào phụ trách về QHLD. Toàn bộ mảng QHLD do Ban chính sách đảm nhiệm. Ngay cách tiếp cận như thế này đã thể hiện tính hành chính trong QHLD.

Đội ngũ cán bộ công đoàn ở các cấp quá ít về số lượng. Chẳng hạn như Quận Cầu Giấy có khoảng 5000 doanh nghiệp nhưng chỉ có 6 cán bộ công đoàn chuyên trách. Mặc dù vậy, Liên đoàn lao động Quận vẫn có đủ cơ cấu tổ chức hành chính, bao gồm chủ tịch, phó chủ tịch và 7 phòng ban là: Tổ chức, Tuyên giáo, Kiểm tra, Nữ công, Văn phòng, Tài chính, Kinh tế chính sách. Với cách tổ chức như thế này, chỉ riêng công việc làm báo cáo đã tiêu tốn gần hết quỹ thời gian của cán bộ công đoàn. Do vậy, họ không còn thời gian để vận động NLD ra nhập công đoàn hay tư vấn, hỗ trợ các CĐCS. Liên đoàn lao động quận/huyện hiện nay hoạt động như một cơ quan quản lý nhà nước về công đoàn.

Hệ thống công đoàn cấp trên cơ sở chưa thực sự đa dạng và có hiện tượng "đứt gãy" giữa công đoàn cấp trên cơ sở và CĐCS. Từ cấp công đoàn cấp trên cơ sở trở lên cán bộ công đoàn là chuyên trách, mang tính nặng tính hành chính và thực hiện chức năng như một tổ chức chính trị xã hội, là cơ quan hỗ trợ (giống như một thiết chế tham vấn cho cơ quan nhà nước). Trong khi đó, CĐCS là tổ chức do NLD bầu ra và hoạt động bảo vệ quyền lợi cho NLD bằng các kinh phí của NLD và NSDLĐ đóng góp. Sự sơ cứng công đoàn cấp trên làm cho CĐCS bị vô hiệu quá và bất lực.

Các công đoàn ngành tổ chức theo kiểu hành chính và không tương xứng với tính chất ngành nghề. Chẳng hạn, các lái xe của hãng Taxi Dầu khí không tham gia công đoàn ngành taxi Hà Nội (không có), hay công đoàn ngành vận tải mà tham gia vào công đoàn ngành dầu khí. Trong khi đó, các nhân viên y tế của Bệnh viện Giao thông lại là thành viên của công đoàn ngành giao thông vận tải. Điều này khiến cho công đoàn cấp trên rất khó khăn trong việc hỗ trợ kịp thời đối với CĐCS cũng như NLD.

❖ *Hệ thống các cơ quan đại diện NSDLĐ hoạt động thiếu hiệu quả*

Ở Việt Nam, tồn tại hai nhóm thiết chế đại diện cho NSDLĐ khác nhau.

Nhóm thứ nhất gồm: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên minh Hợp tác xã Việt nam (VCA) là hai tổ chức đại diện chính thức của NSDLĐ. Hai tổ chức này được coi là có tiếng nói chính thức cho NSDLĐ khi ban hành các chính sách liên quan đến QHLD. Nhóm này có xu hướng thiên về chức năng hỗ trợ cho chính phủ. Nghĩa là đóng góp ý kiến phản biện chính sách cho chính phủ; thay mặt Chính phủ thực hiện các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp; thay mặt cho các doanh nghiệp Việt Nam để ký kết và hợp tác với các tổ chức quốc tế; thực hiện việc điều phối và hỗ trợ các thành viên trong sản xuất kinh doanh và cạnh tranh quốc tế; được cơ cấu vào các cơ quan quyền lực ở trung ương và địa phương. Vì vậy, các tổ chức này không hoàn toàn độc lập khỏi vai trò của chính phủ.

Nhóm thứ hai gồm các hiệp hội do các doanh nghiệp tự nguyện lập ra như: Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản, Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc, Hiệp hội Dệt May, Hiệp hội Da Giày, Hiệp hội Ô tô Xe máy... Nhóm này hoàn toàn hoạt động dựa trên lợi ích của các chủ doanh nghiệp. Bộ máy lãnh đạo của các hiệp hội này hoàn toàn do các thành viên bầu chọn. Trước sức ép ngày càng lớn của NLD, nhóm này hoạt động rất hiệu quả và thực hiện khá tốt chức năng đại diện NSDLĐ trong QHLD. Bao gồm: phản biện chính sách liên quan đến QHLD,

chia sẻ thông tin và các giải pháp ngăn ngừa TCLĐ, hỗ trợ nhau trong QHLĐ, đàm phán và thương lượng với tổ chức công đoàn tương đương... (Hiện nay, Hiệp hội Dệt May đang tham gia thí điểm thương lượng tập thể ngành dệt may.). Tuy vậy, đến nay chỉ một số rất ít ngành có sử dụng nhiều lao động thành lập hiệp hội đại diện.

Mặc dù khả năng liên kết của NSDLĐ luôn tốt hơn NLD nhưng nhìn chung hệ thống thiết chế đại diện NSDLĐ chưa đa dạng và còn có tính đại diện thấp.

❖ *Hệ thống các thiết chế hỗ trợ và tham vấn QHLĐ còn sơ khai*

Ở Việt Nam hệ thống các thiết chế hỗ trợ QHLĐ như: các trung tâm hỗ trợ QHLĐ, phòng tư vấn QHLĐ, các công ty tư vấn về QHLĐ còn quá sơ khai thậm chí còn trong giai đoạn tập dượt và thử nghiệm. Năm 2008, Chính phủ Thành lập Trung tâm hỗ trợ QHLĐ (trực thuộc BLĐTB&XH) với các chức năng chính là nghiên cứu, tư vấn, tham vấn, đào tạo, hỗ trợ trong QHLĐ. Tuy trung tâm này mới thành lập nhưng đã bước đầu mở ra một lối tư duy mới về vai trò của Nhà nước trong QHLĐ. Đó là sự can thiệp "mềm" của Chính phủ. Đây là bước đột phá và có nhiều kỳ vọng làm giảm bớt sự can thiệp hành chính của nhà nước vào QHLĐ cấp ngành và cấp doanh nghiệp.

Ở Hà Nội, dưới sự hỗ trợ của ILO và Đại sứ quan Na Uy, đã thành lập Phòng tư vấn QHLĐ (IRASC) và Nhóm công tác ba bên cấp Thành phố để hỗ trợ QHLĐ cho các doanh nghiệp trên địa bàn. Tuy nhiên, sau khi dự án kết thúc các đơn vị này hoạt động không hiệu quả. Thực tế, rất ít doanh nghiệp biết đến sự tồn tại của hai thể chế này.

Đối với các thiết chế tham vấn, năm 2007 Thủ tướng ký quyết định thành lập Ủy ban QHLĐ cấp quốc gia. Đây là ủy ban hoạt động theo cơ chế ba bên và đóng vai trò tham vấn cho Chính phủ. Dù vậy, ở cấp địa phương (trong đó có Hà Nội) chưa có ủy ban tham vấn ba bên kiểu này.

Ở cấp doanh nghiệp, hội đồng hoà giải cơ sở là một tổ chức tham vấn ba bên thực hiện chức năng hoà giải khi có xung đột tại doanh nghiệp. Tuy nhiên các hội đồng này hoạt động không hiệu quả. Mặc dù BLĐTB&XH đã có Thông tư 22/2007/TT-BLĐTBXH hướng dẫn tổ chức hoạt động của hội đồng hoà giải cơ sở và hoà giải viên. Nhưng cho đến nay, nhiều doanh nghiệp chưa có hội đồng hoà giải cơ sở. Đặc biệt là các DNNVV.

Thực tế, hội đồng hoà giải cơ sở hoạt động không hiệu quả. Chưa có trường hợp nào hội đồng hoà giải cơ sở tiến hành hoà giải thành công TCLĐ tập thể. Một trong các nguyên nhân là thành viên đại diện NLD của hội đồng này (bắt

buộc) là ban chấp hành công đoàn. Trong khi đó, công đoàn thường bị mất tính độc lập đối với NSDLĐ.

Trọng tài lao động cũng là một thiết chế 3 bên mang tính bán tư pháp. Mặc dù được thành lập từ hàng chục năm nay nhưng hầu như không thụ lý một hồ sơ TCLĐ tập thể nào. Việc tồn tại chỉ mang tính hình thức.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Phân tích thực trạng QHLĐ và các nhân tố ảnh hưởng đến các DNNVV trên địa bàn Hà Nội Luận án rút ra một số kết luận quan trọng sau:

- Hà Nội là địa bàn kinh tế năng động. Số lượng các DNNVV rất lớn hoạt động đa dạng nhưng chủ yếu tập trung trong các lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Các doanh nghiệp này tồn tại đan xen với các doanh nghiệp lớn và có tỷ lệ sống sót không cao. TTLĐ khá linh hoạt. Bối cảnh này khiến cho QHLĐ tại các DNNVV trở nên thiếu tính bền vững hơn các doanh nghiệp lớn hay DNNVV ở các địa phương khác,

- NLĐ làm việc trong các DNNVV chủ yếu là lao động trẻ và nhập cư từ các địa phương khác. Trong đó, tỷ lệ NLĐ qua đào tạo các trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên rất cao. Vì vậy, NLĐ có trình độ nhận thức cao, hiểu biết tương đối về pháp luật lao động. Tuy nhiên, họ cũng có những hạn chế như quá năng động và tự tin trên TTLĐ nên không coi việc gắn bó với doanh nghiệp là quan trọng; thiếu tác phong làm việc công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật không cao. Các chủ doanh nghiệp là những người có trình độ và hiểu biết về pháp luật lao động. Tuy nhiên, ý thức chấp hành pháp luật về QHLĐ chưa cao.

- Cả NLĐ và NSDLĐ đều còn nhiều hạn chế về nhận thức, kiến thức cũng như các kỹ năng trong QHLĐ. Cả hai nhóm chủ thể này đều có thái độ thiếu tích cực trong QHLĐ tại doanh nghiệp. Điển hình là thiếu thiện chí trong việc duy trì QHLĐ lâu dài, ổn định tại doanh nghiệp. Chủ doanh nghiệp ít quan tâm đến cơ hội phát triển của NLĐ và ngược lại NLĐ không quan tâm đến việc gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Cả NLĐ và NSDLĐ đều quá quan tâm đến những lợi ích vật chất trước mắt (tiền lương, lợi nhuận).

- Các cơ chế ĐTXH tại doanh nghiệp chưa được chú trọng và xây dựng bài bản. QHLĐ tại doanh nghiệp. Cơ chế chia sẻ thông tin phổ biến nhất giữa NLĐ và NSDLĐ là các cuộc họp giữa quản lý và nhân viên (hay công nhân). Các chủ doanh nghiệp thiếu cởi mở trong chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất kinh

doanh với NLĐ. Điều này làm giảm lòng tin và sự gắn bó của NLĐ với doanh nghiệp. TLLĐTT hầu như không diễn ra trong các doanh nghiệp này.

- CĐCS đóng vai trò rất mờ nhạt trong QHLD tại DNNVV do có tỷ lệ bao phủ thấp và yếu kém về năng lực đại diện. CĐCS chỉ tồn tại mang tính hình thức, không chiếm được lòng tin của NLĐ chủ yếu do các nguyên nhân là: bị chủ doanh nghiệp chi phối ngay từ khâu bầu cử ban chấp hành; phụ thuộc về tài chính đối với doanh nghiệp; thiếu sự bảo vệ và hỗ trợ của công đoàn cấp trên; cán bộ công đoàn là kiêm nhiệm và thường xuyên chịu áp lực từ phía NSDLĐ.

- Việc ký kết HĐLĐ còn nhiều vi phạm. Nhiều NSDLĐ không ký HĐLĐ mà chỉ thỏa thuận miệng với NLĐ. Trong khi đó, một số lượng không nhỏ NLĐ chấp nhận không ký HĐLĐ, không đóng BHXH. Thay vào đó, họ được nhận khoản tiền lớn hơn để trang trải các chi phí sinh hoạt trước mắt.

- Rất ít doanh nghiệp có TULĐTT. Nếu có thì các TULĐTT chỉ mang tính chất hình thức, đối phó, là kết quả sao chép luật. Vì vậy, chúng không mang lại lợi ích lớn hơn cho cả NLĐ và NSDLĐ. Nguyên nhân chính vẫn là do NLĐ chưa có tổ chức đại diện thực sự.

- Xét về khía cạnh vật chất, lợi ích của NLĐ và NSDLĐ là khá cân bằng và phù hợp với mức tiền lương trung bình trên thị trường. Tuy nhiên, mức lương đó chỉ đủ cho NLĐ trang trải sinh hoạt mà gần như không có điều kiện để tích lũy. Mặt khác, để đạt được mức tiền lương đó NLĐ phải chấp nhận làm việc với cường độ cao, thời gian làm việc kéo dài. Việc kéo dài thời gian làm việc của NLĐ dễ dàng được chấp nhận hơn do nhiều doanh nghiệp thực hiện chế độ thời gian làm việc linh hoạt và thực hiện chế độ khoán nên NLĐ khó nhận ra.

- QHLD trong các DNNVV mang đậm màu sắc cá nhân vì hầu hết họ không có tổ chức đại diện thực sự đứng ra bảo vệ quyền lợi trước NSDLĐ. Do quy mô lao động trong doanh nghiệp ít, NLĐ trong các DNNVV trở nên rất yếu thế so với NSDLĐ. Vì vậy, khi NLĐ không hài lòng với QHLD tại nơi làm việc phản ứng chung của họ là lảng lạng tìm việc nơi khác thay vì cùng nhau đấu tranh hay gây áp lực với NSDLĐ.

- NLĐ nói chung hơi bàng quan đối với QHLD tại doanh nghiệp. Nghĩa là, họ không cho rằng việc thiết lập QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp là quan trọng. Nguyên nhân là đa số NLĐ không có ý định gắn bó lâu dài tại các DNNVV. Vì vậy, sự hài lòng của NLĐ đối với NSDLĐ chỉ được xem xét dựa trên tiêu chí quan trọng là: sự phù hợp của mức lương so với mức cân bằng trên thị trường lao động.

- Đa số doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ mãi chạy theo lợi nhuận trước mắt nên còn thiếu chiến lược hay những triết lý nhân sự. Điều này khiến NLD không yên tâm khi làm việc tại doanh nghiệp, không có niềm tin về sự gắn kết lâu dài với doanh nghiệp. Mặt khác, trình độ công nghệ và quản lý của doanh nghiệp còn hạn chế nên sự ràng buộc "mang tính kỹ thuật" giữa các cá nhân NLD với hệ thống công nghệ, quản lý của doanh nghiệp rất lỏng lẻo.

- Hệ thống luật pháp về QHLD quá phức tạp, không ổn định và thiếu tính khả thi là một trong các nhân tố quan trọng gây nên tình trạng thiếu lành mạnh trong QHLD tại DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Đặc biệt, việc thiếu các quy định đầy đủ về cơ chế tương tác QHLD các cấp, về ĐTXH là những khiếm khuyết lớn trong hệ thống luật pháp. Nguyên nhân chính là do cơ chế ba bên hoạt động chưa hiệu quả.

- Các thiết chế quản lý QHLD, thiết chế hỗ trợ QHLD vừa thiếu vừa yếu khiến cho các doanh nghiệp khó có khả năng phát hiện và giải quyết các xung đột từ khi mới phát sinh. Các tổ chức đại diện của NLD và NSDLĐ bị sơ cứng. Công đoàn cấp trên còn mang nặng tính hành chính, hoạt động như một tổ chức chính trị xã hội. Vì vậy, tồn tại hiện tượng "đứt gãy" giữa công đoàn cấp trên cơ sở và CĐCS.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TẠO LẬP VÀ THỨC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

3.1. ĐỊNH HƯỚNG TẠO LẬP VÀ THỨC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

3.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa

Quan điểm của Hà Nội về phát triển DNNVV hoàn toàn thống nhất với quan điểm chung của Đảng và Nhà nước đã được chỉ rõ trong kế hoạch phát triển DNNVV do Thủ tướng Chính Phủ phê duyệt [88] như sau:

- Thực hiện nhất quán chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần. Các thành phần kinh tế kinh doanh theo pháp luật đều là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, cùng phát triển lâu dài, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh.

- Nhà nước tạo môi trường về pháp luật và các cơ chế, chính sách thuận lợi cho DNNVV thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển bình đẳng và cạnh tranh lành mạnh nhằm huy động mọi nguồn lực trong nước kết hợp với nguồn lực từ bên ngoài cho đầu tư phát triển.

- Phát triển DNNVV theo phương châm tích cực, vững chắc, nâng cao chất lượng, phát triển về số lượng, đạt hiệu quả kinh tế, góp phần tạo nhiều việc làm, xoá đói, giảm nghèo, đảm bảo trật tự, an toàn xã hội; phát triển DNNVV gắn với các mục tiêu quốc gia, các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội phù hợp với điều kiện của từng vùng, từng địa phương, khuyến khích phát triển công nghiệp nông thôn, làng nghề truyền thống; chú trọng phát triển DNNVV ở các vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn; ưu tiên phát triển và hỗ trợ các DNNVV do đồng bào dân tộc, phụ nữ, người tàn tật ... làm chủ doanh nghiệp; chú trọng phát triển DNNVV ở một số lĩnh vực có khả năng cạnh tranh cao.

- Hoạt động trợ giúp của Nhà nước chuyển dần từ hỗ trợ trực tiếp sang hỗ trợ gián tiếp để nâng cao năng lực cho các DNNVV.

- Gắn hoạt động kinh doanh với bảo vệ môi trường, trật tự, an toàn xã hội.

- Tăng cường nâng cao nhận thức của các cấp chính quyền về vị trí, vai trò của DNNVV trong phát triển kinh tế - xã hội.

3.1.2. Định hướng của Hà Nội về phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa

Thủ đô Hà Nội là trung tâm kinh tế lớn, năng động và có nhiều tiềm năng phát triển. Tuy nhiên, cũng như tình trạng chung của cả nước, phần lớn các doanh nghiệp của Hà Nội thuộc quy mô nhỏ và vừa. Tỷ lệ các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa của Hà Nội (bao gồm cả Hà Tây) năm 2006 là 97,55%. Tỷ lệ này tính chung cả nước cùng kỳ là 97,16%. [88]

Căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Thủ đô và các chương trình, kế hoạch phát triển DNNVV của Chính phủ có thể nhận thấy một số định hướng phát triển cơ bản của DNNVV Hà Nội như sau:

❖ *Tiếp tục tạo điều kiện pháp lý và kinh tế để tăng số lượng DNNVV*

Trong quan điểm phát triển của Hà Nội, các DNNVV vẫn tiếp tục đóng vai trò rất quan trọng trong phát triển kinh tế, xã hội Thủ đô. Đây là hình thức doanh nghiệp năng động, là giải pháp cơ bản cho việc tạo công ăn việc làm, cung ứng các loại dịch vụ cho sản xuất kinh doanh, cung ứng các loại dịch vụ và hàng hoá tiêu dùng cho người dân Thủ đô, làm vệ tinh cung cấp các yếu tố đầu vào và tiêu thụ đầu ra cho các doanh nghiệp lớn, là vườn ươm tạo nên các doanh nghiệp lớn... Chính vì vậy, Thành phố có chủ trương tạo mọi điều kiện thuận lợi cho việc thành lập và phát triển DNNVV.

Sau khi được mở rộng, Hà Nội được quy hoạch thành một không gian kinh tế mở, năng động và liên kết chặt chẽ với các vùng trong cả nước. Chính vì vậy, số lượng doanh nghiệp nói chung và số lượng DNNVV nói riêng của Hà Nội sẽ tiếp tục tăng nhanh trong nhiều năm tới. Tốc độ tăng trưởng số DNNVV của Hà Nội trong những năm tới là khoảng 20% đến 25%. Trong nhiều năm tới, tỷ lệ DNNVV vẫn sẽ duy trì ở mức rất cao.

Trong kế hoạch phát triển DNNVV được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, mục tiêu phát triển DNNVV được xác định rõ: *"Đẩy nhanh tốc độ phát triển DNNVV, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, các DNNVV đóng góp ngày càng cao vào tăng trưởng cho nền kinh tế"*

❖ *Tăng cường trợ giúp để các DNNVV ngày càng năng động, hoạt động hiệu quả và ổn định hơn*

Ngày 30 tháng 6 năm 2009 Chính phủ ban hành Nghị định 56/2009/NĐ-CP về trợ giúp DNNVV. Theo đó, các DNNVV sẽ được trợ giúp về tài chính; về

mặt bằng sản xuất kinh doanh; về đổi mới, nâng cao năng lực công nghệ, trình độ kỹ thuật; về xúc tiến mở rộng thị trường; về việc tham gia mua sắm và cung ứng dịch vụ công; về thông tin tư vấn; về phát triển nguồn nhân lực và về uơm tạo doanh nghiệp.

Dưới sự hỗ trợ ngày càng lớn của Chính phủ, các bộ ngành và Chính quyền Thành phố các DNNVV Hà Nội sẽ có những điều kiện thuận lợi hơn để phát triển và nâng cao khả năng cạnh tranh. Các thủ tục thành lập doanh nghiệp ngày càng được cải cách theo hướng đơn giản hơn giúp việc thành lập doanh nghiệp được dễ dàng. Thông qua các chương trình trợ giúp, các doanh nghiệp được nhận những khoản tín dụng ưu đãi, được đào tạo nâng cao năng lực lập dự án, phương án kinh doanh và nâng cao trình độ quản lý. Điều này giúp cho các doanh nghiệp hoạt động năng động và hiệu quả hơn, đủ khả năng chống đỡ những tác động tiêu cực của môi trường kinh doanh. Thực tế là, năm 2008 trong lúc kinh tế thế giới khủng hoảng nghiêm trọng, các DNNVV Hà Nội vẫn đạt mức tăng trưởng 52%. Chỉ riêng 600 doanh nghiệp hội viên của Hiệp hội DNNVV Hà Nội đã đạt được doanh thu là 3.403.500 tỷ đồng với lợi nhuận là 16.434 tỷ đồng, nộp ngân sách 25.772 tỷ đồng. Dự đoán, trong những năm tới hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp này sẽ ngày càng cao hơn [86]

❖ *Tiếp tục tạo điều kiện ổn định cuộc sống cho số lượng ngày càng lớn lao động trẻ, lao động nhập cư trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội*

Một trong những vai trò quan trọng của DNNVV là tạo công ăn việc làm cho người lao động. Năm 2008, chỉ 600 DNNVV của Hiệp hội DNNVV Hà Nội đã tạo việc làm cho 234880 lao động. Khi các doanh nghiệp này được sự hỗ trợ của nhà nước sẽ tăng nhanh về số lượng, hiệu quả về hoạt động. Hệ quả gián tiếp là số lao động có việc việc làm tại các doanh nghiệp này ngày càng nhiều, việc làm tại các doanh nghiệp này ổn định và đoàn hoàng hơn [86].

Đặc thù của các DNNVV là sử dụng nhiều lao động trẻ, đặc biệt là những thanh niên mới tốt nghiệp phổ thông và tốt nghiệp các cơ sở đào tạo nghề, sinh viên tốt nghiệp cao đẳng đại học. Họ là những người chưa có nhiều kinh nghiệm và có ít cơ hội tìm việc làm trong các doanh nghiệp lớn. Chính vì vậy, sự tăng trưởng của các DNNVV cũng có nghĩa là cơ hội việc làm tốt cho các đối tượng này ngày càng mở rộng.

Trong chính sách hỗ trợ DNNVV, Hà Nội đặt ưu tiên cho việc trợ giúp các DNNVV do nữ làm chủ và các DNNVV sử dụng nhiều lao động nữ. Mục đích là mở ra ngày càng nhiều cơ hội việc làm tốt cho phụ nữ Thủ đô.

3.1.3. Một số định hướng trong tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội

Quá trình phát triển của các DNNVV luôn gặp trở ngại lớn do những bất ổn về nhân sự. Nguyên nhân căn bản là các doanh nghiệp này chưa thiết lập và duy trì được hệ thống quan hệ lao động lành mạnh. Biểu hiện là: hiểu biết về pháp luật lao động của các bên còn hạn chế; các bên nhận thức chưa rõ về QHLD, NLD không dám đấu tranh, không có các tổ chức công đoàn cơ sở; thiếu chiến lược phát triển và sử dụng lao động lâu dài; lao động tại doanh nghiệp biến động nhiều và thường xuyên... Vì vậy, để phát triển tốt hơn, các DNNVV cần từng bước tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh. Đó là một quá trình mang tính tổng thể và cần tuân theo những định hướng chung thống nhất. Luận án đề xuất một số định hướng chung cho quá trình đó như sau:

❖ Củng cố vai trò của pháp luật lao động tại các DNNVV

Các kết quả nghiên cứu cho thấy, các DNNVV thường gặp rất nhiều khó khăn trong việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động. Hệ quả là, tình trạng vi phạm pháp luật về lao động ở các DNNVV trở nên khá phổ biến. Trong khi đó, hệ thống thanh tra lao động còn quá mỏng và hoạt động chưa hiệu quả. Người lao động trong các DNNVV không dám liên kết đấu tranh do không có sự hậu thuẫn của công đoàn và ngại va chạm. Điều này dẫn đến việc các mâu thuẫn trong QHLD tích tụ theo thời gian và bùng phát thành tranh chấp lao động hoặc phá vỡ HĐLĐ. Chính vì vậy, định hướng củng cố vai trò của luật pháp về QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là:

- Chính sửa luật pháp theo hướng đồng bộ, hiện đại làm cơ sở cho việc tạo lập, thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các DNNVV. Thực tế, Quốc hội nước ta đang nghiên cứu sửa đổi căn bản pháp luật về QHLD (trước hết là Bộ luật lao động và Luật công đoàn). Mục tiêu là đến năm 2012 nước ta sẽ có một hệ thống pháp luật đồng bộ, hiện đại đáp ứng tốt những yêu cầu của QHLD trong thời kỳ mới [88].

- Nâng cao nhận thức và ý thức của NLĐ, NSDLĐ về pháp luật QHLD. Việc này được thực hiện một cách đồng bộ với sự tham gia và hỗ trợ của nhiều ngành như: ngành giáo dục đào tạo, ngành lao động, ngành kế hoạch đầu tư, ngành thông tin tuyên truyền.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm pháp luật về QHLD đối với cả NLĐ và NSDLĐ. Theo đó, cần tăng nặng các chế tài xử phạt và đổi mới hoạt động thanh tra lao động.

❖ *Nâng cao nhận thức và ý thức của các bên về QHLD tại nơi làm việc. Trong đó, đặc biệt là NSDLĐ*

Những vấn đề về QHLD mới được xã hội quan tâm khi các cuộc đình công liên tiếp xảy ra và lan toả với tính chất này càng phức tạp. Tuy nhiên, đó chỉ là phần nổi của tảng băng vì các xung đột như vậy chỉ bộc lộ ở những doanh nghiệp lớn (chiếm khoảng 2,5% số doanh nghiệp) hoặc một số khu công nghiệp sử dụng nhiều lao động. Những mâu thuẫn, xung đột QHLD trong các DNNVV thường ít bộc lộ và ít được xã hội quan tâm.

Chính vì vậy, NLĐ và NSDLĐ ở các DNNVV thường ít quan tâm đến QHLD. Các cơ quan chức năng chưa chú ý nhiều đến việc đào tạo và nâng cao ý thức về QHLD cho NLĐ, NSDLĐ ở các doanh nghiệp này. Thực tế là năng lực, ý thức của các bên về QHLD còn rất hạn chế. Để tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các DNNVV các cơ quan chức năng cần chú ý hơn đến việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực, nhận thức và ý thức của NLĐ, NSDLĐ trong các DNNVV. Giải pháp chủ yếu là tuyên truyền và tổ chức các khoá đào tạo ngắn hạn về QHLD, đưa QHLD vào chương trình giảng dạy của các cơ sở đào tạo.

Việc nâng cao ý thức của NSDLĐ đối với việc thiết lập, thúc đẩy QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp là đặc biệt quan trọng. Cần giúp họ hiểu được lợi ích lâu dài, và căn bản của việc thiết lập, duy trì QHLD lành mạnh. Bởi vì, NSDLĐ là chủ thể có điều kiện tài chính, có khả năng chủ động dàn xếp thời gian và cơ sở vật chất cho các quá trình của QHLD.

❖ *Củng cố vai trò đại diện thực sự của CĐCS đối với NLĐ*

CĐCS là chủ thể quan trọng trong QHLD tại bất kỳ một doanh nghiệp nào. Dù vậy, chủ thể này thực sự thiếu vắng trong QHLD tại các doanh nghiệp. Đặc

biệt là DNNVV. Điều này thể hiện ở hai khía cạnh là: đa số DNNVV không có tổ chức công đoàn cơ sở, một số doanh nghiệp có CĐCS thì CĐCS hoạt động không hiệu quả.

Vì vậy, củng cố vai trò tích cực của CĐCS là định hướng quan trọng nhất trong việc thiết lập, duy trì và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các DNNVV. Theo đó, các giải pháp chủ yếu tập trung vào các khâu: phát triển đoàn viên, bầu cử cán bộ CĐCS, bảo vệ cán bộ CĐCS, duy trì các điều kiện cho cán bộ công đoàn hoạt động, sự trợ giúp của công đoàn cấp trên.

❖ *Công đoàn cấp trên cơ sở đóng vai trò tích cực hơn đối với QHLD*

Các DNNVV có quy mô lao động ít, dễ thành lập và dễ giải thể. CĐCS gặp rất nhiều khó khăn khi mới thành lập và hoạt động. Nguyên nhân là số đoàn viên ít, kinh phí eo hẹp, cán bộ công đoàn thiếu kinh nghiệm hoạt động, chịu sức ép trực tiếp từ phía chủ doanh nghiệp... Do vậy, CĐCS rất cần được sự trợ giúp của công đoàn cấp trên.

Để tăng cường sự trợ giúp của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cơ sở, yếu tố then chốt là thúc đẩy tính tích cực, chủ động của cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp của CĐCS. Biến công đoàn cấp trên từ một cơ quan hoạt động mang nặng tính quản lý hành chính thành những tổ chức cung ứng dịch vụ hỗ trợ mang tính cạnh tranh. Cụ thể là đa dạng hoá hình thức tổ chức và hoạt động của công đoàn cấp trên cơ sở; chuyển một phần kinh phí công đoàn từ cấp cơ sở lên công đoàn cấp trên để tạo động lực.

❖ *Hình thành hệ thống các thiết chế hỗ trợ QHLD nhằm cung ứng ngày càng nhiều và đa dạng các dịch vụ hỗ trợ QHLD cho các DNNVV. Trong đó, đặc biệt là các dịch vụ hỗ trợ từ phía Nhà nước*

Sự trợ giúp của công đoàn cấp trên đối với DNNVV là chưa đủ vì đối tượng trợ giúp chủ yếu là CĐCS và NLD. Đó chỉ là một bên của QHLD. Chính vì vậy, để tạo lập, thúc đẩy QHLD lành mạnh, các DNNVV rất cần sự hỗ trợ đa dạng, phong phú từ các thiết chế hỗ trợ khác. Trong đó, đặc biệt là cơ quan hỗ trợ QHLD của Nhà nước.

Muốn vậy, Nhà nước cần tạo hành lang pháp lý và những điều kiện thuận lợi để trên thị trường lao động hình thành ngày càng nhiều các thiết chế hỗ trợ QHLD như: công ty tư vấn pháp luật lao động, công ty tư vấn QHLD, các trung tâm xúc tiến và hỗ trợ QHLD địa phương,... các thiết chế này sẽ cung ứng các

dịch vụ đa dạng và phong phú cho tất cả các bên trong QHLD tại doanh nghiệp. Trong đó điểm then chốt là hỗ trợ thiết lập hệ thống ĐTXH tại doanh nghiệp và hỗ trợ các quá trình thương lượng.

Trong các thiết chế hỗ trợ QHLD, thiết chế hỗ trợ của Nhà nước đóng vai trò chủ đạo. Hai lý do là:

- Nhà nước có đủ tiềm lực đầu tư về tài chính và nhân sự để đi tiên phong trong lĩnh vực còn mới mẻ này.

- Nhà nước là chủ thể đại diện cho toàn thể cộng đồng xã hội trong đó có cả NLD và NSDLĐ nên sẽ là chủ thể hứa hẹn mang lại sự công bằng và cân bằng cho các bên.

Để các thiết chế này hoạt động hiệu quả, trước hết cần nâng cao ý thức của NSDLĐ trong việc thiết lập, duy trì QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp.

3.2. TẠO LẬP QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

3.2.1. Mô hình hoá tác động của một số nhân tố đến mức độ thoả mãn của người lao động đối với quan hệ lao động tại nơi làm việc

Căn cứ vào mô hình khái quát về QHLD tại doanh nghiệp, tác giả cho rằng mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp là một chỉ báo quan trọng để đánh giá mức độ lành mạnh của QHLD tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD luôn chịu tác động của nhiều nhân tố bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Về mặt lý thuyết, các nhân tố bên trong thường là nhân tố quyết định đến mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD trong các doanh nghiệp.

Dựa vào kết quả của quá trình nghiên cứu thực tiễn tại doanh nghiệp và ý kiến của các chuyên gia Luận án đưa ra giả thuyết rằng: Mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại DNNVV trên địa bàn Hà Nội là một hàm số và phụ thuộc nhiều nhất vào 9 yếu tố đã được lựa chọn dưới đây. Về mặt thống kê, nếu gọi mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp là biến phụ thuộc thì sẽ có 9 biến độc lập như sau:

1. (X1) Mức độ chuyên sâu, thành thạo của NLD đối với hoạt động chuyên môn nghiệp vụ đang thực hiện tại doanh nghiệp
2. (X2) Khả năng của NLD trong việc tìm kiếm việc làm trên TTLĐ
3. (X3) Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đối với ý kiến đóng góp của NLD

4. (X4) Hoạt động của công đoàn trong bảo vệ quyền lợi của NLD
5. (X5) Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp của cá nhân NLD
6. (X6) Sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển và sử dụng nhân viên lâu dài
7. (X7) Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong việc thực hiện các cam kết với NLD
8. (X8) Quyền chủ động của NLD trong thực hiện công việc của doanh nghiệp
9. (X9) Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống tinh thần của NLD

Để kiểm định sự phụ thuộc của biến Y đối với các biến độc lập. Luận án sử dụng thang đo Linkert 7 điểm. Việc khảo sát được tiến hành trên 261 NLD làm việc trong 166 DNNVV trên địa bàn Hà Nội.

Bằng việc thực hiện lệnh Stepwise trong SPSS Luận án lựa chọn được mô hình hồi quy tốt nhất về sự phụ thuộc của mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc với 5 biến độc lập. Mô hình này có dạng:

$$y = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + a_3 x_3 + a_4 x_4 + a_5 x_5$$

Nghĩa là có 4 biến độc lập bị loại do có ít ý nghĩa và có hiện tượng đa cộng tuyến. Bốn biến bị loại khỏi mô hình là: Khả năng của NLD trong việc tìm kiếm việc làm trên TTLĐ (X₂); Hoạt động của công đoàn trong bảo vệ quyền lợi của NLD tại doanh nghiệp (X₄); Quyền chủ động của mỗi NLD trong thực hiện công việc của doanh nghiệp (X₈); Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống văn hoá, tinh thần của NLD (X₉). (Phụ lục 7)

Hàm hồi quy tốt nhất là:

$$Y = 0,724 + 0,204 x_5 + 0,162x_7 + 0,156x_3 + 0,142x_6 + 0,135x_1 \quad (1)$$

Trong đó,

Y: là mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc

$a_0 = 0,724$: Cho biết giá trị của $Y = 0,724$ khi tất cả các biến x đều bằng không

$a_5 = 0,204$: Cho biết khi mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp của cá nhân NLD tăng lên 1% thì mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp sẽ tăng lên 0,204%

$a_7 = 0,162$: Cho biết khi mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong việc thực hiện các cam kết với NLD tăng lên 1% thì mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp sẽ tăng lên 0,162%

$a_3 = 0,156$: Cho biết khi mức độ quan tâm của doanh nghiệp đối với những ý kiến đóng góp của NLD tăng lên 1% thì mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp sẽ tăng lên 0,156%

$a_6 = 0,142$: Cho biết khi sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển và sử dụng nhân viên lâu dài tăng lên 1% thì mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp sẽ tăng lên 0,142%

$a_1 = 0,135$: Cho biết khi mức độ chuyên sâu, thành thạo của NLD đối với hoạt động chuyên môn nghiệp vụ đang thực hiện tại doanh nghiệp tăng lên 1% thì mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại doanh nghiệp sẽ tăng lên 0,135%

Các biến trong hàm số này đều có độ tin cậy 95% và phù hợp về dấu, kiểm định dạng hàm phù hợp. Kết quả thống kê cho thấy các giá trị VIF của các biến trong mô hình rất thấp. Nghĩa là, mức độ đa cộng tuyến của các biến trong mô hình là rất nhỏ. Các giá trị kiểm định Sig trong mô hình rất nhỏ cho thấy mức độ đa cộng tuyến của các biến độc lập trong mô hình đều được chấp nhận.

Hệ số tương quan $R = 0,728$ cho thấy mối quan hệ của biến phụ thuộc với các biến độc lập trong mô hình là khá chặt chẽ. $R^2 = 0,531$ cho thấy các biến trong mô hình có thể giải thích được 53,1% sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Từ việc phân tích mô hình các nhân tố tác động đến mức độ hài lòng của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc và kết hợp với phân tích hệ thống QHLD tại Chương II ta có thể rút ra thêm một số nhận xét quan trọng về hệ thống QHLD tại các DN NVV trên địa bàn Hà Nội như sau:

- Phần lớn NLD có vẻ khá hài lòng về QHLD. Nguyên nhân chính là do sự kỳ vọng của họ đối với mối quan hệ này không nhiều chứ không phải do những nỗ lực của NSDLĐ trong việc xây dựng QHLD lạnh mạnh tại doanh nghiệp.

- Sự thiếu vắng của một tổ chức công đoàn hiệu quả đã trở thành hiển nhiên trong tâm trí NLD. Vì vậy, NLD không nhận thấy ảnh hưởng tích cực của công đoàn đối với QHLD tại doanh nghiệp.

- Cả ba biến độc lập là: Mức độ quan tâm của NSDLĐ đối với đời sống văn hoá, tinh thần của NLD; khả năng tìm kiếm việc làm trên TTLĐ và quyền chủ động trong thực hiện công việc đều không có nhiều ý nghĩa đối với mức độ hài

lòng của NLD về QHLD tại nơi làm việc. Chứng tỏ rằng NLD rất đề cao lợi ích vật chất, lợi ích cá nhân và lợi ích ngắn hạn.

- Trong khi đó, mức độ công bằng, sự nghiêm túc trong thực hiện cam kết và sự quan tâm của doanh nghiệp đến sự phát triển của NLD là yếu tố rất quan trọng đối với trạng thái hài lòng của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc.

3.2.2. Đề xuất mô hình quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội

3.2.2.1. Cơ sở khoa học đề xuất mô hình

Mô hình được hiểu là những khuôn mẫu. Theo đó, các đặc trưng chủ yếu về cấu trúc và hoạt động của nó được diễn đạt hết sức gọn theo một ngôn ngữ nhất định làm cơ sở để nhân rộng ra các đối tượng khác. Vì vậy, nếu coi QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là đối tượng nghiên cứu thì mô hình QHLD tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là sự diễn tả những nhân tố, những đặc trưng cơ bản của một hệ thống QHLD lành mạnh mà các DNNVV trên địa bàn Hà Nội có thể nhân rộng bằng cách học tập và làm theo.

Một mô hình QHLD tại doanh nghiệp bao gồm ba cấu phần. Cấu phần thứ nhất gồm các chủ thể: NLD và NSDLĐ. Cấu phần thứ hai gồm các cơ chế tương tác: Đối thoại, thương lượng, tham vấn, hoà giải, trọng tài, xét xử... Cấu phần thứ ba gồm các yếu tố môi trường (bao gồm cả các thiết chế QHLD). Trong điều kiện lịch sử hiện tại ở Việt Nam, Mô hình này được xây dựng và vận hành dựa trên hai nguyên tắc cơ bản là:

❖ *Chủ thể vững vàng*: các chủ thể có một năng lực tốt, một điều kiện tốt để họ có thể chủ động trong việc xây dựng QHLD hài hoà, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp. Để NLD và NSDLĐ có thể trở thành các chủ thể vững vàng họ cần hội đủ những yếu tố nhất định. Những yếu tố này có thể coi là trụ cột tạo nên sự vững vàng của chủ thể QHLD.

❖ *Cơ chế linh hoạt*: Sự linh hoạt trong cơ chế QHLD biểu hiện ở cả nội dung, hình thức và cấp độ đối thoại. Trong đó, đặc biệt là sự kết hợp linh hoạt giữa đối thoại cá nhân và đối thoại tập thể, giữa đối thoại bên trong và bên ngoài doanh nghiệp, giữa đối thoại chính thức và đối thoại không chính thức... Tuy nhiên, các hình thức đối thoại linh hoạt này cần dựa trên một nền tảng gồm các yếu tố nhất định.

Với cách tiếp cận như vậy, việc xây dựng và nhân rộng mô hình QHLD lành mạnh ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là cần thiết và hoàn toàn có thể thực hiện được vì:

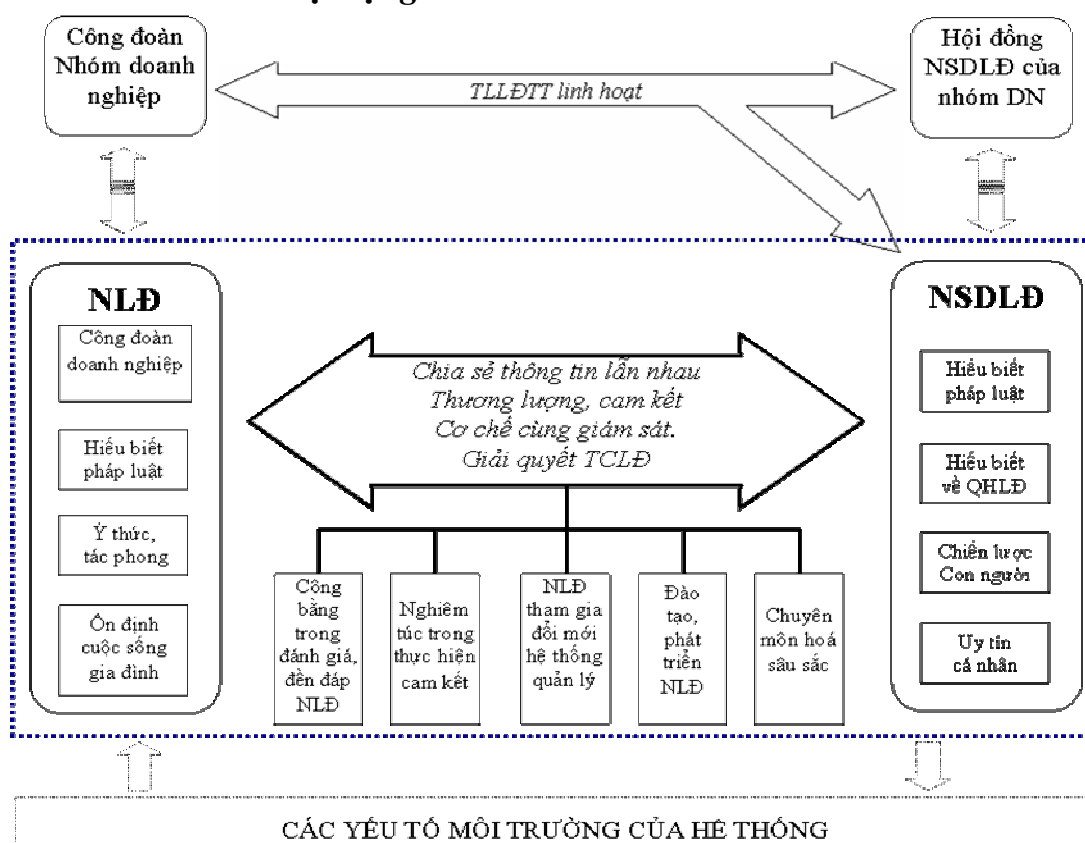
- Hai chủ thể chính trong QHLD tại doanh nghiệp là NLĐ và NSDLĐ khá độc lập và hoàn toàn tự nguyện trong quan hệ mua bán sức lao động. Trong khi đó, TTLĐ ở Việt Nam đã thực sự hình thành và khá phát triển.

- Hệ thống luật pháp, và các thiết chế QHLD ở Việt Nam đang trong quá trình hoàn thiện. Nhà nước Việt Nam rất chủ động và sẵn sàng trong việc xây dựng, áp dụng các mô hình QHLD lành mạnh tại các doanh nghiệp. Đặc biệt là các DNNVV.

- Hệ thống các tổ chức đại diện cho NLĐ, NSDLĐ đã có và sẵn sàng thay đổi cho phù hợp những yêu cầu mới của QHLD.

Tuy nhiên, mô hình được đề xuất phải phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn ở Việt Nam. Cụ thể là: thể chế chính trị, quan hệ sở hữu, thể thức tổ chức hành chính quốc gia, mức độ phát triển kinh tế xã hội, trình độ phát triển và tổ chức của các chủ thể trong QHLD, văn hoá và lịch sử...

3.2.2.2. Cấu trúc và hoạt động của mô hình



Sơ đồ 3.1: Mô hình QHLD lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội
 Nguồn: Tác giả

Mô hình QHLD lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội bao gồm một số đặc trưng cơ bản về cấu trúc và hoạt động như sau:

❖ *Đặc trưng của tập thể người lao động trong doanh nghiệp*

Để trở thành một chủ thể QHLD vững vàng, tập thể NLD trong doanh nghiệp cần dựa trên bốn yếu tố nòng cốt là:

- CĐCS phải là tổ chức đại diện thực sự cho tập thể NLD

Hà Nội nên tập trung vào việc phát triển các CĐCS trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, chẳng hạn từ 50 người trở lên. (Đối với doanh nghiệp có dưới 50 lao động, thì tổ chức đại diện nên là công đoàn nhóm doanh nghiệp). CĐCS tại doanh nghiệp muốn trở thành một tổ chức đại diện thực sự cho tập thể NLD cần đảm bảo 5 yếu tố là: Bầu cử dân chủ, tài chính độc lập, có sự hỗ trợ tốt của công đoàn cấp trên, cán bộ công đoàn bảo vệ tốt bởi pháp luật và được cung cấp các điều kiện thuận lợi để hoạt động. Tuy nhiên, các yếu tố này nằm ngoài khả năng của công đoàn cơ sở. Vì vậy, để đảm bảo CĐCS trở thành người đại diện thật sự của NLD Nhà nước cần sửa đổi lại luật pháp.

- NLD có hiểu biết tốt về pháp luật lao động

Pháp luật lao động là khuôn khổ hành động căn bản giúp mang lại sự ổn định trong QHLD tại doanh nghiệp. Trong thực tế nhiều năm qua, phần lớn các TCLĐ tập thể đều biến thành các cuộc đình công trái pháp luật. Nguyên nhân gây xung đột cũng xuất phát từ việc nhiều NLD vi phạm pháp luật lao động hoặc không có khả năng giám sát việc thực thi pháp luật của NSDLĐ. Mặt khác, trong hai nhóm chủ thể QHLD tại doanh nghiệp, NLD bao giờ cũng chiếm số đông và thường có trình độ thấp hơn NSDLĐ. Vì vậy, việc tuyên truyền, giáo dục để NLD có kiến thức tốt về pháp luật lao động càng trở nên quan trọng.

- NLD có ý thức và tác phong lao động công nghiệp hiện đại

Ý thức và tác phong lao động tiên tiến sẽ giúp những NLD trong doanh nghiệp có cách hành xử thống nhất tại nơi làm việc. Nhờ vậy, những xung đột trong ứng xử, trong kỷ luật lao động sẽ giảm, năng suất lao động tăng và sản xuất diễn ra ổn định. Đây còn là cơ sở để doanh nghiệp có thể thực hiện kế hoạch chuyển đổi công nghệ sản xuất hay các kế hoạch kinh doanh mới. Việc xây dựng ý thức, tác phong lao động tiên tiến cho NLD giúp NSDLĐ có niềm tin vào sự đóng góp của NLD từ đó chủ động hơn trong các hoạt động sản xuất kinh doanh.

- NLD có cuộc sống gia đình ổn định

Phần lớn NLD trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội là lao động trẻ nhập cư nên cuộc sống gia đình chưa ổn định và gặp rất nhiều khó khăn. Người Việt

Nam có câu ngạn ngữ " an cư lập nghiệp". Những khó khăn trong cuộc sống gia đình có thể dẫn tới những thay đổi tiêu cực trong công việc như: thay đổi chỗ làm, tư tưởng không ổn định, ý thức tác phong kỷ luật không tốt, không chú tâm rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ... Sự ổn định cuộc sống gia đình của NLĐ được biểu hiện ở hai khía cạnh là nhà ở và tình trạng hôn nhân. Trong các DNNVV, NSDLĐ khó có thể làm cho mọi NLĐ có được sự ổn định trong cuộc sống gia đình. Tuy nhiên, nếu NSDLĐ quan tâm hơn đến khía cạnh này như là một sự chia sẻ sẽ làm cho NLĐ có thái độ tích cực và gắn bó hơn với doanh nghiệp. Để NLĐ ổn định cuộc sống gia đình Nhà nước, chính quyền Thành phố và các quận huyện cần có những chính sách đồng bộ. Đặc biệt là rà soát và sửa đổi lại chính sách nhà đất, chính sách đầu tư, chính sách quản lý nhân khẩu...

❖ *Đặc trưng của NSDLĐ trong doanh nghiệp*

NSDLĐ đóng vai trò rất quan trọng trong việc thiết lập và duy trì hệ thống QHLĐ tại dn. Trong hầu hết các trường hợp, QHLĐ trong doanh nghiệp bị khủng hoảng nguyên nhân đều bắt nguồn từ sự yếu kém hay thái độ tiêu cực của NSDLĐ. Vì vậy, để QHLĐ ở doanh nghiệp lành mạnh NSDLĐ cần trở thành một chủ thể QHLĐ vững vàng với những yếu tố nòng cốt sau:

- NSDLĐ có hiểu biết tốt về pháp luật lao động

Việc thiếu hiểu biết về pháp luật dẫn tới cách hành xử tùy tiện và vi phạm pháp luật. đến lượt nó, các hành vi này sẽ làm cho QHLĐ tại nơi làm việc bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Trong thực tế, nhiều NSDLĐ tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội vi phạm pháp luật lao động (vi phạm các tiêu chuẩn lao động quốc gia). Quyền của NLĐ bị vi phạm. Hệ quả là NLĐ chán nản, thiếu lòng tin vào doanh nghiệp. Họ phản kháng lại thông qua hành vi vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật, các TCLĐ hay xin nghỉ việc. Vì vậy, để xây dựng QHLĐ lành mạnh tại doanh nghiệp, điều tất yếu là NSDLĐ phải có đầy đủ hiểu biết về pháp luật lao động.

- NSDLĐ có hiểu biết tốt về QHLĐ

NSDLĐ luôn là người chủ động hơn trong việc thiết lập hệ thống QHLĐ lành mạnh. Vì vậy, họ cần phải được trang bị kiến thức và kỹ năng tốt hơn về QHLĐ và ĐTXH. Phần lớn NSDLĐ trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội đều chưa được trang bị kiến thức cũng như kỹ năng trong việc thiết lập và duy trì QHLĐ lành mạnh tại doanh nghiệp. Thậm chí, nhiều người không hiểu được kiến thức cơ bản cũng như ý thức được tầm quan trọng của việc xây dựng QHLĐ

lành mạnh trong doanh nghiệp của mình. Hệ quả là họ phải thường xuyên tuyển và đào tạo nhân viên để thay thế những người có kinh nghiệm đã bỏ đi làm ở doanh nghiệp khác.

- Doanh nghiệp phải có chiến lược con người rõ ràng

Một chiến lược nhân sự rõ ràng sẽ giúp doanh nghiệp từng bước xây dựng được đội ngũ NLD phù hợp với các định hướng chiến lược trong sản xuất kinh doanh. Mặt khác, NLD sẽ vững tin hơn trong việc đầu tư trau dồi kiến thức, rèn luyện kỹ năng phù hợp nhằm cống hiến lâu dài cho doanh nghiệp. Trái lại, doanh nghiệp không có chiến lược con người tốt thì NLD sẽ không có lòng tin vào doanh nghiệp. Bản thân họ không nhìn thấy được những triển vọng trong phát triển nghề nghiệp. Hệ quả là NLD không gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

- NSDLĐ có uy tín cá nhân cao đối với NLD

Đặc thù của DNNVV là sử dụng ít lao động. Mỗi quan hệ cá nhân giữa NSDLĐ và NLD đóng vai trò quan trọng. Đặc biệt là với một số NLD chủ chốt. Vì vậy, để duy trì trạng thái QHLD ngày càng lành mạnh thì NSDLĐ phải có uy tín cá nhân tốt. Đó là "lực hút" để giữ chân những nhân viên tốt và là động lực để mọi NLD phấn đấu, cống hiến cho doanh nghiệp. Thực tế ở các DNNVV, nhiều NLD sẵn sàng làm việc lâu dài tại doanh nghiệp, sẵn sàng cùng doanh nghiệp gánh vác những khó khăn, cùng doanh nghiệp vượt qua thử thách chỉ vì tình nghĩa đối với chủ doanh nghiệp chứ không phải do thu nhập hay các quyền lợi khác.

❖ *Đặc trưng về cơ chế QHLD trong doanh nghiệp*

Trong mô hình QHLD lành mạnh ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội, cơ chế QHLD bao gồm các hình thức đối thoại xã hội linh hoạt và đa dạng như: các hình thức chia sẻ thông tin giữa NLD và NSDLĐ, các hình thức đàm phán thương lượng mang tính cá nhân và tập thể giữa hai bên, các dạng cam kết cá nhân và tập thể của cả hai phía, xây dựng cơ chế cùng giám sát, cơ chế giải quyết TCLĐ. Trong đó, lãnh đạo doanh nghiệp trước hết cần có sự cam kết mạnh mẽ bằng văn bản về việc thiết lập hệ thống ĐTXH tại nơi làm việc và cụ thể hoá bằng các chính sách trao đổi thông tin. Các chính sách này cần định kỳ được xem xét, đánh giá và cải tiến với sự tham gia của tất cả mọi người trong doanh nghiệp. Cụ thể là:

- Kết hợp và thường xuyên đổi mới các hình thức chia sẻ thông tin linh hoạt đa dạng và thường xuyên giữa NLD và NSDLĐ tại nơi làm việc

Giữa NLD và NSDLĐ cần tăng cường các hình thức trao đổi thông tin đa dạng như: hòm thư đề xuất, bảng tin, thông báo, mạng nội bộ, các chương trình giao lưu ngoại khoá,... Các hình thức này cần được tiến hành một cách linh hoạt để tránh sự khô cứng và làm tăng tính hấp dẫn cũng như hiệu quả chia sẻ thông tin. Với một hệ thống gồm nhiều kênh thông tin hoạt động linh hoạt và thường xuyên như vậy thì các bên sẽ hiểu và cảm thông với những khó khăn của nhau. Tuy nhiên, để các kênh thông tin này phát huy hiệu quả thì yếu tố cốt yếu là mọi NLD đều phải tham gia cải tiến, đổi mới cách thức hoạt động của các kênh này.

- Thực hiện thương lượng và giao kết linh hoạt giữa cá nhân hay tập thể NLD với NSDLĐ

Đối với những doanh nghiệp nhỏ và đặc biệt là doanh nghiệp siêu nhỏ doanh nghiệp nên coi trọng các cam kết cá nhân giữa chủ doanh nghiệp và từng người lao động. Tuy nhiên, các cam kết đó phải đảm bảo hai yếu tố. *Một là*, nội dung của các cam kết kết cần linh hoạt theo yêu cầu thực tiễn và không cứng nhắc theo các quy định được ghi trong luật (về HĐLĐ). *Hai là*, đảm bảo rằng mọi điều khoản khi trong HĐLĐ hay cam kết cá nhân khác đều là kết quả đàm phán thực sự giữa hai bên. Nghĩa là, NLD phải hiểu rất rõ và đồng thuận với các điều khoản đó.

Đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, cần coi trọng việc thương lượng và cam kết giữa tập thể NLD và NSDLĐ. Đó là các bản TULĐTT hay các dạng biên bản khác. Các cam kết này phải đảm bảo tính linh hoạt trong ba khía cạnh. Một là linh hoạt về nội dung (các bản cam kết không nhất thiết phải có đầy đủ tất cả các điều khoản như luật định miễn là không vi phạm pháp luật). Chẳng hạn, chỉ thương lượng về tiền lương hay tiền thưởng tết. Hai là linh hoạt về chủ thể thương lượng. Đối với các doanh nghiệp không có công đoàn cơ sở, người đại diện hợp pháp cho tập thể NLD là công đoàn nhóm doanh nghiệp hoặc công đoàn cấp trên cơ sở miễn là tổ chức đại diện đó phải có đầy đủ sự uỷ quyền của NLD. Ba là, linh hoạt về cách thức. Nghĩa là, linh hoạt về thời gian, địa điểm, dạng văn bản hay chủ động trong việc mời các bên trung gian tham dự. Đảm bảo được ba yếu tố trên, bản cam kết giữa tập thể NLD với NSDLĐ sẽ là cam kết "thật" và có tính khả thi.

- Doanh nghiệp có cơ chế cùng giám sát việc thực hiện các cam kết giữa hai bên hay cam kết đơn phương của mỗi bên

Để ngăn ngừa TCLĐ doanh nghiệp phải đảm bảo rằng mọi xung đột cần được phát hiện và giải toả ngay từ khi mới phát sinh. Vì thế, NLD và NSDLĐ phải cùng nhau xây dựng cơ chế giám sát việc thực thi các cam kết hai bên (thỏa ước, hợp đồng, biên bản ghi nhớ...) và các cam kết đơn phương của NSDLĐ hay NLD. Trong đó, phải quy định rõ người giám sát, cách thức giám sát và thủ tục giải quyết các vi phạm.

- Xây dựng cơ chế giải quyết bất bình, khiếu nại nội bộ và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động ngay từ khi mới phát sinh.

Mỗi doanh nghiệp đều có những cơ chế giải quyết bất bình, khiếu nại nội bộ và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động ngay từ khi mới phát sinh. Đối với cơ chế giải quyết bất bình và khiếu nại nội bộ doanh nghiệp ban hành dưới dạng các chính sách quản lý. Mặc dù vậy, rất cần thiết phải có sự tham gia của NLD trong quá trình xây dựng và chỉnh sửa chính sách. Cơ chế giải quyết TCLĐ cần được xây dựng theo hướng cụ thể hoá các quy định của pháp luật cho linh hoạt với hàn cảnh của doanh nghiệp. Cơ chế phải này đảm bảo ba yêu cầu là: đúng pháp luật, phù hợp với doanh nghiệp và mọi người cùng tham gia.

Toàn bộ cơ chế này được thiết lập trên một nền tảng vững chắc gồm 5 nhân tố là:

- Đảm bảo sự công bằng trong đánh giá và đền đáp những cống hiến cá nhân của NLD

Sự công bằng trong đánh giá và đền đáp những cống hiến cá nhân của NLD được thể hiện ở hai khía cạnh. Một là công bằng giữa các cá nhân NLD trong nội bộ doanh nghiệp. Hai là công bằng giữa NLD trong doanh nghiệp với NLD làm công việc tương tự ở các doanh nghiệp khác (nghĩa là đền đáp hợp lý so với mức trung bình trên thị trường).

- Đảm bảo sự nghiêm túc trong thực hiện các cam kết

Sự nghiêm túc trong thực hiện cam kết của mỗi bên là yếu tố then chốt duy trì trạng thái ổn định trong QHLD tại doanh nghiệp. Bất kỳ sự lật lờ hay vi phạm cam kết nào đều gây ra những hậu quả tai hại trong lòng tin của đối tác. Trong đó, sự nghiêm túc trong thực hiện cam kết của NSDLĐ đóng vai trò quan trọng.

- Mọi NLĐ cùng có cơ hội tham gia vào các hoạt động đổi mới hệ thống quản lý và các cơ chế đối thoại của doanh nghiệp

Hệ thống quản lý và hệ thống ĐTXH tại doanh nghiệp cần phải đảm bảo hai nguyên tắc căn bản là: đổi mới liên tục và mọi người cùng tham gia. Đổi mới liên tục nghĩa là mọi quy định, mọi quy trình, thủ tục đều được định kỳ xem xét lại, đổi mới cho hợp lý hơn. Mọi người cùng tham gia nghĩa là tất cả NLĐ ở các vị trí khác nhau đều có trách nhiệm, có quyền và được khuyến khích tham gia vào các quá trình đánh giá và đổi mới hệ thống quản lý hay hệ thống ĐTXH của doanh nghiệp.

- NLĐ được đào tạo và phát triển liên tục

Được đào tạo và phát triển biểu hiện nhu cầu bậc cao nhất của con người là nhu cầu tự hoàn thiện. Đây là bậc nhu cầu có khả năng tạo nên những động lực mạnh mẽ nhất của con người. Phần lớn NLĐ hiện nay muốn làm việc trong các doanh nghiệp có quy mô lớn xuất phát từ nhu cầu này. Ở các doanh nghiệp lớn NLĐ có nhiều cơ hội được đào tạo, học hỏi, nâng cao trình độ, đồng thời có nhiều cơ hội thăng tiến để thực hiện các loại lao động phức tạp hơn. Để giữ chân nhân viên, các DNNVV cần quan tâm đến nhu cầu chính đáng này.

- Chuyên môn hoá sâu sắc các hoạt động sản xuất kinh doanh để tăng cường sự gắn kết và ràng buộc về kỹ thuật giữa doanh nghiệp với NLĐ

Phân công lao động và chuyên môn hoá sâu sắc các hoạt động lao động sản xuất khiến mỗi NLĐ có những kiến thức và kỹ năng chuyên sâu hơn. Điều đó có nghĩa là: năng suất lao động sẽ tăng, sức cạnh tranh của doanh nghiệp tăng lên, tiền lương cao hơn. Mặt khác, điều đó cũng có nghĩa là NLĐ khó tìm việc nơi khác và NSDLĐ cũng khó tìm được nhân viên thay thế. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp duy trì được mối quan hệ bền vững giữa chủ doanh nghiệp và NLĐ.

❖ *Tồn tại cơ chế TLLĐTT linh hoạt ở cấp nhóm doanh nghiệp*

Một cơ chế TLLĐTT linh hoạt ở cấp nhóm doanh nghiệp có thể được hình thành với các yếu tố cơ bản sau:

- Công đoàn nhóm doanh nghiệp

Hình thức tổ chức công đoàn này được tổ chức đa dạng theo nhóm ngành ở địa phương hay theo phạm vi địa lý. Tuy vậy, tất cả các tổ chức này đều phải nằm trong sự điều hành thống nhất của Liên đoàn lao động cấp Tỉnh và hoạt động theo Luật công đoàn duy nhất. Nhân sự của tổ chức này có thể bao gồm

thành viên chuyên trách của Liên đoàn lao động và các thành viên không chuyên trách là NLD làm việc ở các doanh nghiệp thành viên. Tuy vậy, tổ chức này phải được thừa nhận về mặt pháp lý là đại diện chính thức của NLD trong nhóm doanh nghiệp đó. Trong hệ thống công đoàn, mỗi công đoàn nhóm doanh nghiệp nên tổ chức thành một công đoàn cơ sở có chức năng đại diện NLD trong thương lượng. NLD tham gia tổ chức này phải đảm bảo tính tự nguyện và có thể lựa chọn tham gia vào các công đoàn nhóm doanh nghiệp khác nhau. Các đoàn viên công đoàn trong một doanh nghiệp có thể lập thành một tổ công đoàn. Tổ công đoàn không có chức năng thương lượng.

- Hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp

Hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp được thành lập một cách tự nguyện và linh hoạt theo yêu cầu của doanh nghiệp hay theo đề xuất của công đoàn nhóm doanh nghiệp. Hội đồng này chỉ có chức năng đại diện cho các chủ doanh nghiệp trong đàm phán, thương lượng với công đoàn nhóm doanh nghiệp. Hội đồng này cần hoạt động dưới sự quản lý và bảo trợ của hội đồng NSDLĐ địa phương (giống như VCCI hay VCA). Thời gian tồn tại của hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp cần linh hoạt theo yêu cầu thực tiễn. Có thể từ 3 đến 5 năm tùy theo thời hạn của thoả ước đã ký của nhóm doanh nghiệp.

- TLLĐTT linh hoạt giữa công đoàn nhóm doanh nghiệp với NSDLĐ hay hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp

Công đoàn nhóm doanh nghiệp có thể tiến hành thương lượng với một trong hai loại chủ thể sau:

Một là NSDLĐ. Ở những doanh nghiệp không có tổ chức CĐCS trong doanh nghiệp thì vai trò đại diện giao phó cho công đoàn nhóm doanh nghiệp. Công đoàn nhóm doanh nghiệp sẽ đại diện cho NLD trong một doanh nghiệp để đàm phán, thương lượng với NSDLĐ ở doanh nghiệp đó. Kết quả là bản TULĐTT của doanh nghiệp.

Hai là hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp. Công đoàn nhóm doanh nghiệp sẽ xúc tiến các thủ tục cần thiết và đề đạt yêu cầu thương lượng với những NSDLĐ trong các doanh nghiệp mà đoàn viên của họ làm việc. Khi nhận được yêu cầu đó, những chủ doanh nghiệp có thể nhanh chóng thành lập hội đồng NSDLĐ để làm tổ chức đại diện cho NSDLĐ ở các doanh nghiệp. Hai bên tiến hành việc thương lượng. Kết quả là hình thành nên một bản TULĐTT của

nhóm doanh nghiệp. Toàn bộ quá trình thương lượng tuân thủ theo các quy định của pháp luật và được công đoàn cấp trên cơ sở và cơ quan cấp trên hội đồng NSDLĐ giám sát.

Việc TLLĐTT phải đảm bảo tính linh hoạt tối đa và tuân thủ nguyên tắc: chỉ thương lượng những vấn đề mà một trong hai bên nhận thấy thực sự cần thiết. Vì vậy, bản TULĐTT có thể chỉ gồm một vài nội dung cơ bản. Sau đó, tùy tình hình mà các bên có thể tiếp tục thương lượng các nội dung tiếp theo.

❖ *Một số yếu tố môi trường của hệ thống*

Các yếu tố môi trường có tác động qua lại với hệ thống. Những nhân tố môi trường cơ bản được xác định có ảnh hưởng lớn nhất đến mô hình là:

- Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động

Nước ta mới chuyển từ mô hình kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang mô hình kinh tế thị trường. Vì vậy, hệ thống luật pháp về lao động còn nhiều bất cập, chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn QHLD. Mô hình QHLD lành mạnh ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội có được thiết lập và vận hành ổn định hay không hoàn toàn phụ thuộc vào những nỗ lực của Nhà nước trong việc sửa đổi BLLĐ, Luật công đoàn và các văn bản pháp lý khác có liên quan.

- Hệ thống công đoàn

Sự đổi mới hệ thống công đoàn theo hướng cải thiện vai trò đại diện thực sự cho NLĐ là nhân tố quyết định thành công của mô hình. Mỗi tổ chức công đoàn cần trở thành một tổ chức năng động, hoạt động tích cực và có trách nhiệm hơn đối với công đoàn viên của mình. Cơ cấu tổ chức của công đoàn, đặc biệt là hình thức tổ chức công đoàn cơ sở và cấp trên cơ sở phải đảm bảo tính linh hoạt. Trái lại, nếu quá trình cải cách hệ thống công đoàn tiến hành không phù hợp các DNNVV trên địa bàn Hà Nội sẽ không thể vận dụng mô hình QHLD lành mạnh nói trên được.

- Hệ thống các thiết chế hỗ trợ QHLD

Các thiết chế hỗ trợ QHLD bao gồm các tổ chức do nhà nước thành lập và tổ chức do tư nhân thành lập. Các tổ chức này cung cấp các dịch vụ thông tin, tư vấn, hỗ trợ thiết lập hệ thống đối thoại, đào tạo về QHLD và ĐTXH. Khi cần, các tổ chức này có thể đóng vai trò trung gian trong thương lượng hay hoà giải ở

cấp cơ sở. Nhà nước cần có cơ chế khuyến khích để tư nhân đầu tư nhiều hơn vào lĩnh vực này.

- Hệ thống các cơ sở đào tạo

Hệ thống các cơ sở đào tạo gồm: các trường đại học, các trường nghề, các trung tâm đào tạo. Các cơ sở này góp phần đào tạo nâng cao hiểu biết và ý thức của các chủ thể về pháp luật lao động cũng như trang bị cho họ những kiến thức và kỹ năng cần thiết về QHLD.

- Sự biến động của TTLĐ

Nhịp độ tăng trưởng kinh tế và những thay đổi trong chính sách cơ cấu kinh tế sẽ gián tiếp tạo nên xáo trộn trên TTLĐ. Nếu sự xáo trộn đó không được dự báo tốt, Nhà nước không có chính sách điều tiết phù hợp sẽ dẫn tới hiện tượng thừa, thiếu lao động cục bộ giữa các ngành, vùng. Cán cân quyền lực giữa hai chủ thể thay đổi liên tục và trở thành nguy cơ đe dọa sự ổn định QHLD tại doanh nghiệp. DNNVV sẽ là đối tượng chịu ảnh hưởng nhiều nhất.

3.2.2.3. Điều kiện áp dụng mô hình

Để mô hình QHLD lành mạnh nói trên đi vào cuộc sống tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội phải có những điều kiện cần và điều kiện đủ như sau:

❖ *Nhóm điều kiện cần*

- Cần có ý chí quyết tâm cao độ của Đảng, Nhà nước trong những nỗ lực thúc đẩy QHLD lành mạnh ở Việt Nam

Đảng Cộng sản Việt Nam được Hiến pháp công nhận là Đảng lãnh đạo duy nhất của Nhân dân Việt Nam. Đảng chính là tổ chức khởi xướng và lãnh đạo thành công công cuộc Đổi mới của Đất nước. Mọi tổ chức, mọi hoạt động và mọi thành viên trong xã hội đều nằm dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng. Chính vì vậy, nếu không có quyết tâm của Đảng và Nhà nước trong việc thúc đẩy QHLD hài hoà, ổn định và tiến bộ thì mọi điều kiện cần thiết khác cho việc áp dụng mô hình như đổi mới luật pháp, cải tổ cơ cấu công đoàn đều không có. Do vậy, mọi mô hình nhằm thúc đẩy QHLD lành mạnh ở Việt Nam đều không thể vận dụng thành công.

Mặt khác, Đảng Cộng sản Việt Nam là Đảng của giai cấp công nhân Việt Nam. Giai cấp công nhân là nòng cốt của NLĐ trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay. Tuy vậy, nếu Đảng ta quá thiên vị đối với nhiệm vụ bảo vệ NLĐ (chẳng hạn, quá lạm dụng từ "bóc lột") sẽ gây ra những phản ứng tiêu cực từ

phía NSDLĐ. Hệ quả là những xung đột mang tính hệ thống trong QHLD sẽ xuất hiện và lan rộng trong phạm vi cả nước.

- Thực hiện tốt cơ chế ba bên nhằm thay đổi hệ thống luật pháp lao động cho phù hợp với yêu cầu thực tế của đất nước

Ý chí quyết tâm của Đảng, Nhà nước ta trong việc thúc đẩy QHLD lành mạnh cần phải thể hiện bằng những hành động, chính sách cụ thể. Hành động có ý nghĩa nhất là xây dựng một hệ thống pháp luật về QHLD hiện đại, phù hợp với thị trường lao động phát triển và hội nhập ở Việt Nam. Đó là những khuôn khổ căn bản cho mọi cách hành xử của người mua và người bán sức lao động trong một TTLĐ thực sự. Hệ thống luật pháp phù hợp sẽ cho phép NLD, NSDLĐ linh hoạt hơn trong việc thực hiện quyền lương lượng, quyền đàm phán và quyết giao kết trong QHLD. Trái lại, nếu hệ thống luật pháp không được đổi mới phù hợp sẽ trở thành nhân tố cản trở sự phát triển của QHLD.

Để có hệ thống luật pháp phù hợp với TTLĐ Việt Nam Nhà nước ta cần thực hiện tốt hơn cơ chế ba bên trong QHLD. Nghĩa là đảm bảo sự tham gia tích cực hơn, hiệu quả hơn của mọi NLD, NSDLĐ trong việc xây dựng và giám sát thực thi luật pháp. Trong đó, việc lấy ý kiến của đại diện NLD, NSDLĐ trong quá trình ban hành các văn bản pháp luật liên quan đến QHLD phải được tiến hành rộng rãi và thực chất hơn.

- Cấu trúc lại hệ thống công đoàn theo hướng một công đoàn nhưng đa dạng về tổ chức, linh hoạt về hoạt động và độc lập với NSDLĐ

Trong mô hình này hai nhân tố quan trọng được đề cập đến là sự xuất hiện của công đoàn nhóm doanh nghiệp và vai trò thương lượng linh hoạt giữa công đoàn với NSDLĐ. Trong bất kỳ hệ thống QHLD nào, TLLĐTT giữa công đoàn và NSDLĐ đều được coi là hạt nhân quyết định sự ổn định, hài hoà và tiến bộ. Tuy nhiên, với cách thức tổ chức, với năng lực và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ công đoàn như hiện nay thì mô hình QHLD lành mạnh nói trên không thể vận dụng được. Vì hiện tại, công đoàn doanh nghiệp không phải là chủ thể vững vàng để có thể thực hiện các cơ chế QHLD linh hoạt với NSDLĐ. Nghĩa là không đáp ứng được hai nguyên tắc căn bản của mô hình.

❖ *Nhóm điều kiện đủ*

- Có hệ thống các thiết chế hỗ trợ QHLD sẵn sàng cung cấp các dịch vụ cần thiết cho các bên trong QHLD tại doanh nghiệp

Với đầy đủ các điều kiện cần nói trên, các chủ thể QHLD sẽ linh hoạt và chủ động hơn trong các cơ chế chia sẻ thông tin, đàm phán và giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, do QHLD là một lĩnh vực mới ở Việt Nam, là ngành khoa học phức tạp kết hợp của nhiều ngành khoa học khác nên các chủ thể cần nhận được sự hỗ trợ kịp thời và hiệu quả từ bên ngoài.

Chính vì vậy, để mô hình nói trên thành công cần thiết phải có một hệ thống phong phú các thiết chế hỗ trợ cho các bên trong các quá trình ĐTXH, thương lượng và giải quyết tranh chấp. Các dịch vụ mà thiết chế này cần cung cấp bao gồm: tư vấn thiết lập hệ thống đối thoại tại nơi làm việc, tư vấn kỹ năng hoạt động công đoàn, tập huấn về pháp luật lao động, trung gian hoà giải, ...

- Cấu trúc lại hệ thống đại diện NSDLĐ nhằm đảm bảo sự bao phủ rộng rãi và hỗ trợ kịp thời các chủ doanh nghiệp trong QHLD

Trong hai nhóm chủ thể của QHLD, NSDLĐ là chủ thể có khả năng liên kết nhóm tốt hơn NLĐ do số lượng người ít hơn, trình độ cao hơn, điều kiện thông tin tốt hơn, có nguồn lực tốt hơn... Do đó, khi những NLĐ liên kết lại trong những công đoàn nhóm doanh nghiệp thì những NSDLĐ hoàn toàn có khả năng liên kết lại với nhau để hình thành nên tổ chức mang tính tương ứng về lực lượng.

Hiện nay, hệ thống các cơ quan đại diện NSDLĐ gồm VCCI, VCA và một số hiệp hội doanh nghiệp. Tuy nhiên, các tổ chức này hoạt động với chức năng chủ yếu là hỗ trợ và phối hợp các doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh. Số lượng các tổ chức này không nhiều, độ bao phủ không cao và chưa có sự hỗ trợ hiệu quả các chủ doanh nghiệp trong QHLD.

Để hỗ trợ NSDLĐ tốt hơn trong QHLD, Nhà nước cần tái cấu trúc hệ thống này theo hướng tạo khả năng liên kết tốt hơn giữa các NSDLĐ trong một ngành (hay một vùng), hoạt động tích cực hơn trong vai trò đại diện NSDLĐ trong các cơ chế QHLD, hỗ trợ hiệu quả hơn các chủ doanh nghiệp trong các cơ chế đối thoại hay giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

- Mọi NLĐ, NSDLĐ đều được đào tạo hoặc dễ dàng tiếp cận với những kiến thức, kỹ năng cơ bản của QHLD

Để NLĐ, NSDLĐ trở thành các chủ thể vững vàng trong QHLD họ cần có hiểu biết về pháp luật lao động và có kiến thức, kỹ năng căn bản về QHLD. Hiện nay, hệ thống luật pháp của Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi nên

không ổn định và quá phức tạp. Trong khi đó, QHLD là một lĩnh vực khá mới mẻ và hầu hết NLD, NSDLĐ đều chưa được đào tạo về QHLD. Do đó, cần thiết phải có một hệ thống các cơ sở đào tạo sẵn sàng cung ứng các dịch vụ đào tạo về pháp luật lao động và QHLD.

Đối với những cơ sở đào tạo hiện có, cần phải đưa nội dung pháp luật lao động, QHLD vào chương trình đào tạo. Đặc biệt là các cơ sở đào tạo nghề. Ngoài ra, cần hình thành mạng lưới rộng rãi các cơ sở đào tạo sẵn sàng cung ứng các khoá đào tạo ngắn hạn, dài hạn chuyên sâu về pháp luật lao động, QHLD và ĐTXH.

- Có hệ thống thông tin thị trường lao động phát triển nhằm cung cấp cho các đối tác thông tin chính xác, kịp thời về những chỉ tiêu cung, cầu, giá cả và các điều kiện lao động trung bình ở các ngành, vùng khác nhau

Việt Nam đã có một TTLĐ. Tuy nhiên, TTLĐ nước ta chưa thực sự phát triển. Trong đó, đặc biệt là hệ thống thông tin về TTLĐ còn nhiều yếu kém.

Những xung đột trong QHLD gần đây đều xuất phát từ những bức xúc của NLD. Đó là sự chênh lệch giữa cảm nhận của NLD về những đền đáp của doanh nghiệp (thù lao lao động) so với kỳ vọng của họ. Kỳ vọng của họ có hợp lý hay không điều đó hoàn toàn phụ thuộc vào nhận thức của họ về cung, cầu và mức thù lao trung bình trên TTLĐ. Nghĩa là, họ có xu hướng so sánh mức thù lao của mình với mức mà những NLD tương tự nhận được trên TTLĐ.

Để NLD có những kỳ vọng hợp lý, NSDLĐ có sự đền đáp xứng đáng cho những cống hiến của NLD cả hai bên cần được tiếp cận với những thông tin chính xác và kịp thời về các chỉ tiêu của TTLĐ như: mức lương trung bình của ngành, mức lương trung bình của vùng, điều kiện lao động trung bình, tình trạng thất nghiệp, mức độ khan hiếm lao động của một ngành... Do đó, để mô hình QHLD lành mạnh có thể áp dụng được trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội nhà nước ta nói chung, Chính quyền Hà Nội nói riêng cần xây dựng một hệ thống thông tin thống nhất và hiệu quả về TTLĐ.

- Mô hình được áp dụng thí điểm tại một số DNNVV làm cơ sở để chỉnh sửa trước khi nhân rộng ra các DNNVV khác trên địa bàn Hà Nội

Để mô hình này có thể áp dụng rộng rãi và hiệu quả trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội trước hết cần được áp dụng thí điểm ở một nhóm nhỏ các doanh nghiệp. Sau đó, trên cơ sở những phân tích, đánh giá kết quả áp dụng ở các doanh nghiệp thí điểm mô hình này cần được chỉnh sửa, bổ sung là tiến hành nhân rộng ra các DNNVV trên địa bàn Hà Nội khác.

Tuy nhiên, do điều kiện cần chưa đáp ứng, do nguồn kinh phí hạn hẹp và thời gian không cho phép nên mô hình này hiện chưa được áp dụng thử nghiệm tại các DNNVV. Để mô hình này có thể thử nghiệm được cần có sự hỗ trợ của chính quyền Hà Nội, của Liên đoàn lao động Hà Nội và các cơ quan ban ngành có liên quan.

3.2.2.4. Các bước triển khai áp dụng mô hình

Để áp dụng mô hình nói trên một cách rộng rãi trong các DNNVV trên địa bàn Hà Nội trước hết Đảng bộ và Chính quyền Thành phố Hà Nội cần xây dựng và quán triệt chủ trương thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh trên địa bàn. Điều này tạo nên một nền tảng tư tưởng, một sức mạnh và là cơ sở đoàn kết, phối hợp giữa các ban ngành trong việc thực hiện thí điểm và nhân rộng việc áp dụng mô hình. Toàn bộ quá trình áp dụng mô hình QHLD lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội được tiến hành theo 3 giai đoạn và gồm 9 bước như sau:

Bảng 3.1. Các bước triển khai áp dụng mô hình QHLD lành mạnh

Giai đoạn	Các bước	
Giai đoạn Thí điểm	1	Thành lập nhóm tư vấn
	2	Thành lập công đoàn cơ sở ở một nhóm doanh nghiệp được lựa chọn
	3	Tư vấn và thuyết phục NSDLĐ tham gia chương trình và thành lập hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp
	4	Tổ chức đào tạo QHLD, ĐTXH cho NLĐ, cán bộ CĐ, NSDLĐ
	5	Nhóm tư vấn triển khai hệ thống ĐTXH linh hoạt tại doanh nghiệp và hỗ trợ TLLĐTT ở các cấp
Giai đoạn đánh giá và điều chỉnh	6	Tổ chức tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và chỉnh sửa mô hình
Giai đoạn nhân rộng mô hình	7	Thành lập các công đoàn cơ sở theo nhóm doanh nghiệp
	8	Đào tạo cán bộ CĐCS và NSDLĐ ở các doanh nghiệp
	9	Thành lập hội đồng NSDLĐ ở các nhóm doanh nghiệp và áp dụng mô hình theo từng nhóm doanh nghiệp

Nguồn: Tác giả

❖ *Giai đoạn thí điểm*

Thực hiện thí điểm là giai đoạn đầu tiên và quan trọng nhằm đảm bảo sự thành công của mô hình. Giai đoạn này gồm 7 bước sau:

Bước 1: *Thành lập nhóm tư vấn về quan hệ lao động*

Nhóm tư vấn về QHLD bao gồm các chuyên gia về QHLD và các thành viên từ ba bên Sở Lao động Thương binh Xã hội Hà Nội, Liên đoàn Lao động Hà Nội và đại diện của NSDLĐ (chẳng hạn hiệp hội DNNVV Hà Nội hay có thể là VCCI). Nhóm này là đầu não, là hạt nhân của cả quá trình. Vì vậy, các thành viên phải là những chuyên gia có hiểu biết sâu rộng về QHLD, có nhiệt huyết và là những đại diện thực sự của các bên. Quy mô của nhóm có thể từ 5 đến 9 người.

Sau khi có quyết định thành lập, nhóm tư vấn này cần xây dựng một kế hoạch hoạt động cụ thể dựa trên kế hoạch chung. Trong đó, hoạt động đầu tiên là tổ chức các buổi thảo luận nhóm nhằm đảm bảo sự thống nhất giữa các thành viên về các vấn đề liên quan đến mô hình nói riêng và QHLD nói chung.

Bước 2: *Thành lập công đoàn cơ sở ở một nhóm doanh nghiệp*

Theo cách tiếp cận của mô hình, có hai loại DNNVV là doanh nghiệp có tổ chức CĐCS và doanh nghiệp chưa có CĐCS. Về lý thuyết, việc thí điểm mô hình có thể thực hiện ở một doanh nghiệp có CĐCS. Khi đó, hoạt động TLLĐTT sẽ diễn ra giữa CĐCS và chủ doanh nghiệp như ở các doanh nghiệp lớn. Tuy nhiên, để kiểm tra tính khả thi của mô hình ta cần thí điểm trên cả hai loại. Khi đó việc cần làm là lựa chọn một nhóm doanh nghiệp nhỏ và thành lập CĐCS cho nhóm doanh nghiệp đó. Có hai lý do cụ thể là:

- *Thứ nhất*, ta có thể thí điểm việc xây dựng các kênh đối thoại linh hoạt tại nhiều doanh nghiệp nhỏ.

- *Thứ hai*, có thể kiểm tra được việc TLLĐTT cấp nhóm doanh nghiệp. TLLĐTT ở một nhóm doanh nghiệp bao giờ cũng khó khăn hơn TLLĐTT ở một doanh nghiệp.

Để thuận lợi cho quá trình thương lượng có thể chọn nhóm doanh nghiệp theo một trong hai tiêu chí là: doanh nghiệp cùng ngành hoặc các doanh nghiệp đều là vệ tinh của một doanh nghiệp lớn.

Việc vận động thành lập công đoàn cơ sở cho nhóm doanh nghiệp này nên được giao cho một công đoàn ngành hoặc có thể một liên đoàn lao động

quận/huyện với sự trợ giúp của Liên đoàn lao động Thành phố Hà Nội và nhóm tư vấn.

Mỗi doanh nghiệp, sau đó hình thành nên một tổ công đoàn.

Bước 3: *Tư vấn và thuyết phục chủ doanh nghiệp tham gia chương trình và thành lập Hội đồng người sử dụng lao động của nhóm doanh nghiệp*

Ở bước này, nhóm tư vấn, CĐCS của nhóm doanh nghiệp cần tiến hành vận động các chủ doanh nghiệp tham gia thí điểm và thành lập hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp.

Bước 4: *Tổ chức đào tạo về quan hệ lao động, đối thoại xã hội cho người lao động, cán bộ công đoàn, người sử dụng lao động của doanh nghiệp*

Nhóm tư vấn trực tiếp xây dựng kế hoạch tổ chức các buổi hội thảo nhằm mục đích tập huấn cho các bên trong QHLD ở nhóm doanh nghiệp. Các buổi tập huấn cần tiến hành độc lập cho hai đối tượng khác nhau là cán bộ công đoàn (và một số NLĐ có uy tín) và NSDLĐ (gồm cả cán bộ quản lý).

Mục đích là để các bên hiểu được tầm quan trọng của việc xây dựng QHLD lành mạnh và trang bị cho các chủ thể những kỹ năng cần thiết trong ĐTXH và thương lượng. Biến các chủ thể QHLD tại doanh nghiệp thành các chủ thể vững vàng về nhận thức và kỹ năng QHLD.

Bước 5: *Nhóm tư vấn triển khai hệ thống đối thoại xã hội linh hoạt tại doanh nghiệp và hỗ trợ thương lượng lao động tập thể ở các cấp*

Đây là bước quan trọng nhất trong cả quá trình áp dụng mô hình. Thực chất là vận dụng thử nghiệm mô hình QHLD lành mạnh vào nhóm các DNNVV. Bước này bao gồm ba phần việc là:

- *Phần việc thứ nhất:* Nhóm tư vấn tiến hành khảo sát và giúp đỡ các bên xây dựng hệ thống ĐTXH linh hoạt tại doanh nghiệp. Đó là tất cả các kênh đối thoại xã hội linh hoạt như hòm thư đề xuất, trang tin, họp 10 phút trước ca, họp định kỳ công nhân - công đoàn, họp định kỳ công đoàn - quản lý, xây dựng quy chế giải quyết xung đột... Ở bước này cần chú ý đến 5 yếu tố mang tính nền tảng được đề cập trong mô hình. Đồng thời, quá trình xây dựng hệ thống phải đảm bảo hai nguyên tắc cơ bản là mọi người (NLĐ) cùng tham gia và cải tiến liên tục.

- *Phần việc thứ hai:* Thí điểm TLLĐTT về tiền lương. Việc này tiến hành song song cho cả hai loại doanh nghiệp là doanh nghiệp có CĐCS tại doanh nghiệp và doanh nghiệp nhỏ có các tổ công đoàn thuộc CĐCS nhóm doanh

nghiệp. Việc thương lượng diễn ra giữa các công đoàn cơ sở và NSDLĐ. Trong đó, đặc biệt chú ý trợ giúp TLLĐTT giữa CĐCS nhóm doanh nghiệp với hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp. Việc TLLĐTT phải diễn ra tuân tực theo quy trình gồm bốn giai đoạn và tám bước trong bảng sau:

Bảng 3.2. Quy trình thương lượng lao động tập thể hiệu quả

Giai đoạn	Bước	Hoạt động của phía NSDLĐ	Hoạt động của phía NLĐ
Chuẩn bị	1	Thông báo với các quản lý/quản đốc về việc cử thành viên vào Tổ thương lượng của phía NSDLĐ .	Thông báo với người lao động về việc bầu Tổ thương lượng của phía NLĐ.
	2	Cử thành viên tham gia Tổ thương lượng của phía NSDLĐ.	Bầu Tổ Thương lượng Công đoàn.
	3	Tổ thương lượng của phía NSDLĐ lấy ý kiến các quản lý/quản đốc về những vấn đề cần thương lượng.	Tổ thương lượng lấy ý kiến người lao động về những vấn đề cần thương lượng.
	4	Tổ thương lượng của phía NSDLĐ sắp xếp các vấn đề cần thương lượng theo thứ tự ưu tiên và trao đổi với đại diện phía NLĐ.	Tổ thương lượng sắp xếp các vấn đề cần thương lượng theo thứ tự ưu tiên và trình lên đại diện phía NSDLĐ.
Thương lượng	5	Chương trình cho cuộc họp đầu tiên	
	6	Tổ Thương lượng của hai bên đạt được thoả thuận về tất cả các vấn đề cùng quan tâm	
Thông qua TULĐTT	7	Chờ kết quả bỏ phiếu thông qua thoả ước	Công đoàn tổ chức họp mặt với người lao động để giải thích về nội dung của dự thảo TULĐTT và tiến hành bỏ phiếu kín để tán thành/không tán thành.
Phổ biến TULĐTT	8	Một đại diện NSDLĐ nên có mặt trong cuộc họp để đảm bảo rằng đại diện NLĐ giải thích chính xác nội dung của thoả ước và chứng tỏ rằng thoả ước đã được cả 2 bên công nhận.	Sau khi hai bên ký kết TULĐTT , tổ thương lượng tổ chức 1 hoặc 1 số cuộc họp để phổ biến thông tin và giải thích nội dung thoả ước.

Nguồn: Văn phòng ILO tại Hà Nội và Tác giả

- *Phần việc thứ ba:* Tiếp tục tiến hành TLLĐTT ở các nội dung khác như thời gian làm việc, kỷ luật lao động, thưởng, ...

❖ *Giai đoạn đánh giá và điều chỉnh*

Bước 6: *Tổ chức tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và chỉnh sửa mô hình*

Giai đoạn này, nhóm tư vấn cần tiến hành tổng kết, đánh giá lại toàn bộ các vấn đề liên quan đến việc áp dụng mô hình vào thực tiễn. Trên cơ sở đó rút kinh nghiệm và mời các chuyên gia, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ góp ý và điều chỉnh về các nội dung của mô hình cũng như quá trình áp dụng mô hình vào thực tiễn.

❖ *Giai đoạn nhân rộng mô hình*

Bước 7: *Thành lập các công đoàn cơ sở theo nhóm doanh nghiệp*

Việc thành lập các công đoàn cơ sở cho các nhóm doanh nghiệp là nền tảng căn bản để triển khai nhân rộng mô hình. Việc này cần giao cho các Liên đoàn lao động quận (huyện) và công đoàn ngành trực thuộc Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội.

Để việc thành lập công đoàn nhóm doanh nghiệp được thuận lợi Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội cần tổ chức các hoạt động tuyên truyền nhằm cổ vũ NLĐ ở các DNNVV ra công đoàn. Trên cơ sở đó công đoàn cấp trên cơ sở sẽ định hướng họ hoạt động trong các công đoàn nhóm doanh nghiệp.

Bước 8: *Đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp*

Các nhóm tư vấn ba bên hay các nhóm tư vấn độc lập tiếp tục quá trình đào tạo cán bộ công đoàn, đào tạo NLĐ và NSDLĐ. Trang bị cho họ những kiến thức căn bản về QHLD cũng như những kỹ năng ĐTXH cần thiết.

Ở bước này, hoạt động đào tạo đặc biệt chú ý đến ba đối tượng là: lãnh đạo doanh nghiệp, cán bộ CĐCS và các tổ trưởng công đoàn.

Bước 9: *Thành lập hội đồng NSDLĐ ở các nhóm doanh nghiệp và áp dụng mô hình QHLD lành mạnh vào các doanh nghiệp*

NSDLĐ và cán bộ công đoàn được sự hỗ trợ của các bên tư vấn sẽ cùng nhau xây dựng chính sách ĐTXH nội bộ doanh nghiệp. Đồng thời, hai bên tiến hành các hoạt động thương lượng tập thể về những nội dung cần thiết.

CĐCS của các nhóm doanh nghiệp sẽ căn cứ vào tình hình của NLĐ và doanh nghiệp để xác định các nội dung cần thiết mà các bên phải thương lượng.

Trên cơ sở đó sẽ đưa ra các đề xuất để buộc NSDLĐ phải tham gia hội đồng NSDLĐ và tiến thành các hoạt động TLLĐTT.

Việc TLLĐTT giữa CĐCS nhóm doanh nghiệp và hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp cần thiết phải có sự hỗ trợ của các nhóm tư vấn do Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội thành lập và chủ trì.

3.3. GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Việc xây dựng và triển khai nhân rộng mô hình QHLĐ lành mạnh tại các DNNVV trên địa bàn Hà Nội chỉ là bước đầu. Để duy trì và thúc đẩy hơn nữa QHLĐ lành mạnh tại các DNNVV các bên cần thực hiện đồng bộ một số nhóm giải pháp sau:

3.3.1. Nhóm giải pháp về phía Nhà nước

3.3.1.1. Hoàn thiện cơ chế ba bên nhằm nâng cao tính khả thi của chính sách, pháp luật liên quan đến quan hệ lao động

Cơ chế ba bên là phương thức tốt nhất nhằm nâng cao tính khả thi của luật pháp lao động trong một nền kinh tế thị trường. Kết quả của cơ chế ba bên trước hết là những khuôn khổ pháp lý căn bản để NLĐ và NSDLĐ làm theo. Hiện nay Chính phủ đã ban hành Nghị định 145/2004/NĐ-CP về việc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của NSDLĐ tham gia với cơ quan Nhà nước về chính sách pháp luật và những vấn đề có liên quan đến QHLĐ. Tuy nhiên, đến nay nhiều văn bản pháp luật được ban hành nhưng vẫn chưa đi vào cuộc sống mà nguyên nhân chính vẫn là do sự thiếu hiệu quả của cơ chế ba bên trong quá trình soạn thảo. Để nâng cao hiệu quả cơ chế ba bên chúng ta cần tiếp tục hoàn thiện một số vấn đề sau:

❖ Cần mở rộng và đa dạng hoá đối tượng tham gia ý kiến bằng văn bản

Đây là hình thức quan trọng vì khi tham gia ý kiến bằng văn bản người góp ý đã có sự cân nhắc kỹ lưỡng và nó trở thành căn cứ vững chắc cho việc thực thi luật pháp. Hiện nay, Chỉ có Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và VCCI, VCA được tham gia ý kiến bằng văn bản. Tuy nhiên, cách thức phổ biến mà các tổ chức này lấy ý kiến là tổ chức hội thảo ở cấp vùng và lấy ý kiến của các văn phòng, chi nhánh cấp tỉnh. Do vậy, thông tin từ cơ sở khi lên đến người soạn thảo chính sách phải qua rất nhiều cấp. Hơn nữa, hiện nay hoạt động của Tổng

liên đoàn lao động Việt Nam, VCCI và VCA còn mang nặng tính hành chính. Thực tế này khiến những ý kiến đóng góp cho người soạn thảo chưa phản ánh hết được tâm tư, nguyện vọng của NLĐ và NSDLĐ.

Vì vậy, để khách quan cơ quan soạn thảo cần mở rộng các đối tượng được tham gia ý kiến bằng văn bản bao gồm cả các hiệp hội doanh nghiệp như Hiệp hội DNNVV, Hiệp hội doanh nghiệp của các địa phương, Hiệp hội doanh nghiệp Dệt - May, Hiệp hội doanh nghiệp Da - Giày, Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản, Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc, Hiệp hội Ô tô Xe máy...

Ngoài ra, để tăng tính khả thi, cơ quan soạn thảo cần tiếp nhận thêm ý kiến bằng văn bản của nhiều đơn vị cấp cơ sở đó là: các công đoàn cơ sở, chủ doanh nghiệp. Do đó, Chính phủ có thể quy định việc cơ quan soạn thảo phải lấy ý kiến bằng văn bản của 50 đến 100 doanh nghiệp (bao gồm cả công đoàn cơ sở và chủ doanh nghiệp nhưng tiến hành độc lập nhau).

❖ *Nâng cao hiệu quả thực sự của các hội nghị tham khảo ý kiến các bên trong quá trình đóng góp ý kiến vào dự thảo chính sách*

Nhiều hội nghị được tổ chức nhằm tham khảo ý kiến các bên trong quá trình soạn thảo chính sách. Tuy nhiên, hiệu quả thực tế của các hội nghị này chưa cao do các lý do sau: thành viên tham dự hội nghị chưa có đủ năng lực đại diện; các bản dự thảo không được chuyển đến trước cho các đại biểu để nghiên cứu và thảo luận trước khi đưa ra ý kiến chính thức ở hội nghị; phương pháp tổ chức thảo luận và lắng nghe ý kiến đại biểu chưa hiệu quả; nhiều ý kiến của đại biểu còn mang tính chủ quan, phiến diện.

Để nâng cao hiệu quả các hội nghị này Chính phủ cần quy định rõ cách thức tổ chức hội nghị. Theo đó, Chính phủ quy định rõ tư cách đại biểu, chuẩn bị tài liệu, quy trình thảo luận, quy trình lưu trữ và xử lý thông tin... Ngoài ra, các hội nghị này cần có sự tham gia của nhiều lãnh đạo doanh nghiệp cũng như cán bộ công đoàn cơ sở.

❖ *Thành lập mạng thông tin điện tử chuyên đóng góp ý kiến đối với các dự thảo văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động*

Đây là cách thức thu thập ý kiến trực tiếp từ NLĐ và NSDLĐ. Các ý kiến đóng góp trên diễn đàn này được phân thành hai loại. Loại thứ nhất bao gồm ý kiến của những thành viên chính thức. Thành viên chính thức bao gồm các CĐCS, chủ doanh nghiệp, công đoàn các cấp, các hiệp hội doanh nghiệp. Thành

viên này do các chủ thể tự đăng ký, được kiểm duyệt và chấp nhận. Loại ý kiến thứ hai là của những NLD và NSDLĐ khác. Việc lập ra diễn đàn này sẽ thu thập được rất nhiều ý kiến trực tiếp từ phía NLD, NSDLĐ và góp phần quan trọng vào tính khả thi của chính sách, pháp luật.

❖ *Thành lập uỷ ban ba bên về QHLD ở cấp tỉnh thay thế trọng tài lao động*

Thực tế là hội đồng trọng tài lao động các địa phương hiện nay gần như không hoạt động. Nguyên nhân là do không nhận được sự tin cậy của NLD và NSDLĐ. Vì vậy, nên thay thế mô hình này bằng một hình thức trọng tài khác đó là uỷ ban ba bên về QHLD ở cấp tỉnh.

Uỷ ban ba bên về QHLD ở cấp tỉnh bao gồm các thành viên đại diện của Sở Lao động Thương Binh Xã hội, Liên đoàn lao động cấp tỉnh và đại diện NSDLĐ ở đại phương. Uỷ ban này không chỉ thực hiện chức năng trọng tài mà còn trực tiếp tham gia hỗ trợ các bên trong thương lượng, hoà giải các tranh chấp lao động ngay từ khi mới phát sinh, tư vấn chính sách cho chính quyền tỉnh, thành phố.

Chỉ khi tham gia vào nhiều hoạt động của NLD, NSDLĐ thì tổ chức này mới thể hiện được tính chuyên nghiệp và nhận được niềm tin của NLD và NSDLĐ. Do đó, đây là cơ chế hiệu quả nhằm giải quyết TCLĐ từ những cấp thấp nhất và ngăn ngừa đình công.

3.3.1.2. Tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện hệ thống luật pháp về quan hệ lao động

Kể từ khi bắt đầu công cuộc Đổi mới, hệ thống pháp luật về lao động ở nước ta đã đã được sửa đổi nhiều cho phù hợp hơn với nền kinh tế thị trường. Tuy vậy, để thúc đẩy QHLD lành mạnh, hệ thống pháp luật lao động cần tiếp tục được sửa đổi, hoàn thiện.

❖ *Thay đổi tư duy luật pháp từ điều chỉnh bằng tiêu chuẩn lao động sang điều chỉnh cơ chế QHLD kết hợp với tiêu chuẩn lao động – Tách luật QHLD khỏi Bộ luật Lao động*

Mặc dù Điều 1 của Bộ luật lao động chỉ rõ "Bộ luật Lao động điều chỉnh QHLD..." nhưng hầu như tất cả đều tập trung vào các nội dung cụ thể của QHLD (như tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, an toàn lao động, học nghề) và các hình thức giao kết như HĐLĐ, TULĐTT (đây chỉ là hình thức thể hiện kết quả thương lượng). Những quy định về cơ chế

tương tác giữa các chủ thể gần như chưa được nhắc đến. Hiện nay, Bộ luật lao động chỉ có một vài quy định sơ lược về TLLĐTT trong khi giữa hai nhóm chủ thể này có rất nhiều cách thức đối thoại khác nhau. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến hiện tượng không có TULĐTT thật ở các doanh nghiệp, đặc biệt là các DNNVV. Chính vì vậy, Bộ luật lao động cần được chỉnh sửa lại theo hướng tách riêng Luật QHLĐ khỏi Luật lao động.

Luật QHLĐ chỉ tập trung làm rõ các nhóm chủ thể (như NLĐ, công đoàn, NSDLĐ, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ) và quy định về các quy trình, thủ tục tương tác giữa hai nhóm chủ thể này. (Chẳng hạn, quy định rõ những nội dung các bên phải thương lượng, quy trình thương lượng và giám sát thương lượng). Trong đó, ĐTXH được coi là nội dung chủ đạo với đầy đủ các cách thức đối thoại và các cấp đối thoại từ thấp lên cao.

Luật lao động, tập trung vào việc đưa ra các quy định về tiêu chuẩn tối thiểu, tối đa tương ứng với các khía cạnh về điều kiện lao động. Nghĩa là, luật này phân định rõ "khoảng hợp pháp" và "khoảng bất hợp pháp" trong các khía cạnh của điều kiện lao động. Những quy định đối với một bên NLĐ hay NSDLĐ cũng được quy định trong luật này.

❖ *Thay đổi cách tiếp cận đối với đình công và bổ sung các quy định về giải quyết đình công, bao gồm cả đình công tự phát*

Điều 172 của Bộ luật Lao động (sửa đổi năm 2006) quy định " Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể". Như vậy, đình công được coi là cách thức để giải quyết TCLĐ chứ không phải là cấp độ biểu hiện cao nhất của tranh chấp. Thực tế là, sau các nỗ lực hoà giải, trọng tài, xét xử không thành NLĐ được quy định là sẽ xúc tiến thủ tục đình công. Không có bất kỳ điều khoản nào quy định cách hành xử của các bên liên quan khi đình công xảy ra hay quy định về cách thức giải quyết nhằm chấm dứt đình công. Nghĩa là, pháp luật quy định đình công là giải pháp cao nhất và cuối cùng để giải quyết TCLĐ tập thể. Hệ quả là NLĐ hiểu lầm rằng đình công là giải pháp tốt nhất để giải quyết TCLĐ. Vì vậy, nếu không bị trừng phạt NLĐ sẽ chẳng đại gì mà không lựa chọn giải pháp tốt nhất này. Thực tế, NLĐ đang có xu hướng coi đình công là giải pháp duy nhất, đồng thời là giải pháp tốt nhất để giải quyết xung đột tập thể.

Vì vậy, pháp luật cần thể hiện rõ đình công là cấp độ gay gắt nhất (nên hạn chế) của TCLĐ tập thể. Do đó, phải tập trung vào khâu giải quyết xung đột ngay từ khi được phát hiện ở những cấp độ thấp nhất. Đồng thời bổ sung các quy định liên quan đến cách hành xử của NLD, NSDLĐ trong khi đình công diễn ra, các quy định nhằm chấm dứt đình công thông qua một quá trình thương lượng thụ động nhưng thực sự giữa hai chủ thể.

Đặc biệt, dù muốn hay không các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự của luật pháp vẫn tồn tại (ít nhất là trong giai đoạn chuyển đổi hiện nay). Vì vậy, luật pháp cần có những quy định cụ thể để giải quyết các cuộc đình công này.

❖ *BLLĐ cần làm rõ các chủ thể QHLĐ tại nơi làm việc và sửa đổi Chương XIII theo hướng mở rộng khái niệm đại diện NLD*

Bộ luật Lao động hiện nay quy định không đầy đủ và không rõ các chủ thể của QHLĐ. Chính việc quy định không rõ các chủ thể này đã gây khó khăn cho các chủ thể trong QHLĐ tại nơi làm việc. Nhiều TCLĐ xảy ra không giải quyết được vì không biết ai là NSDLĐ, ai là đại diện phía tập thể NLD. Do đó, BLLĐ cần quy định rõ ai là NSDLĐ, ai là đại diện NLD, ai là đại diện NSDLĐ.

Ở những doanh nghiệp không có tổ chức CĐCS, luật lao động cần đảm bảo cho NLD có được những đại diện chính thức. Chẳng hạn, cho phép thành lập hội đồng người lao động ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức CĐCS hoặc quy định liên đoàn lao động cấp huyện đại diện cho NLD ở các doanh nghiệp chưa có CĐCS. Toàn bộ những quy định riêng liên quan đến công đoàn cơ sở nên quy định thống nhất trong Luật công đoàn. Trong BLLĐ chỉ nói về trách nhiệm, quyền hạn của đại diện NLD (bao gồm cả CĐCS).

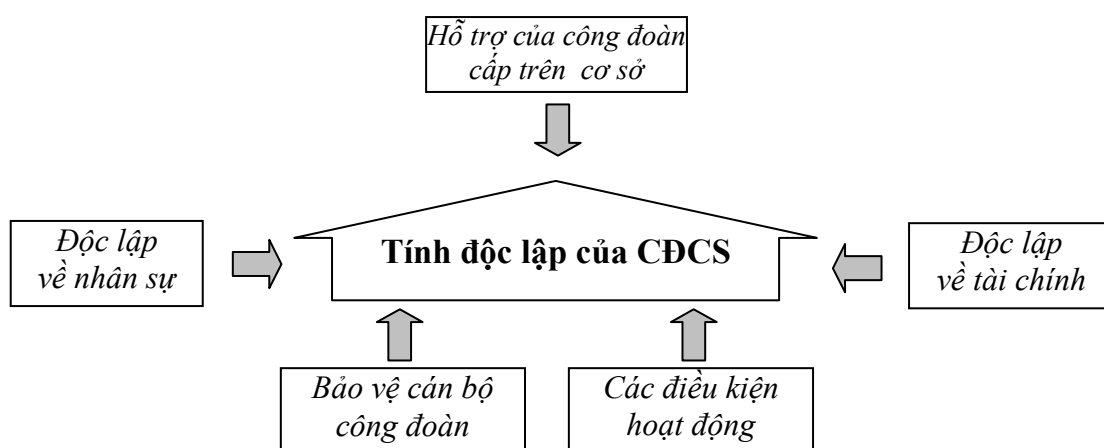
❖ *Sửa đổi luật công đoàn theo hướng đa dạng hoá hình thức tổ chức công đoàn và đảm bảo tính độc lập của CĐCS*

Luật công đoàn hiện nay được ban hành từ 1990, nghĩa là chỉ 4 năm từ khi bắt đầu Đổi mới. Do vậy, nhiều quy định đã trở nên bất cập. Điều này khiến cho hệ thống công đoàn bị sơ cứng, mang nặng tính hành chính. Hệ quả là hiện tượng "đứt gãy" giữa các công đoàn cấp trên cơ sở và công đoàn cơ sở diễn ra phổ biến. Đặc biệt là ở khu vực FDI và ngoài quốc doanh.

Vì vậy, giải pháp quan trọng nhất hiện nay là đảm bảo cho các CĐCS trở thành các tổ chức độc lập và có sức mạnh. Muốn vậy, Luật công đoàn cần đảm bảo được hai vấn đề.

Một là, đa dạng hoá hệ thống công đoàn cấp trên cơ sở và biến họ trở thành các tổ chức năng động, có tính đại diện cao. Nghĩa là tồn tại nhiều hình thức công đoàn cấp trên cơ sở hoạt động đan xen nhau trong sự quản lý thống nhất của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và Luật công đoàn.. Đồng thời, khuyến khích để các tổ chức này hoạt động tích cực hơn.

Hai là, đảm bảo các CĐCS có tính độc lập cao và trở thành đại diện thực sự của NLĐ. Muốn vậy Luật công đoàn cần tập trung hoàn thiện năm điểm sau:



Sơ đồ 3.2: Bốn nhân tố ảnh hưởng đến năng lực đại diện của CĐCS

Nguồn: Tác giả

- Bầu cán bộ CĐCS và các tổ trưởng công đoàn. Luật cần quy định rõ các cơ chế giám sát việc giới thiệu nhân sự và bầu cán bộ công đoàn ở cấp cơ sở. Mục đích là hạn chế sự chi phối của NSDLĐ đến nhân sự của CĐCS.

- Nghiêm cấm cản trở hoạt động của công đoàn và sự tiếp cận của cán bộ công đoàn cấp trên đối với CĐCS hay NLĐ tại doanh nghiệp. Công đoàn cấp trên phải hỗ trợ tích cực và tăng cường đào tạo cán bộ CĐCS.

- Để đảm bảo cán bộ công đoàn có tư thế độc lập và sẵn sàng bảo vệ quyền lợi của NLĐ họ cần có sự bảo vệ mạnh mẽ của pháp luật. Pháp luật cần chỉ rõ và nghiêm cấm các hành vi mang tính trả đũa của NSDLĐ.

- Tạo thế độc lập về tài chính giữa công đoàn và NSDLĐ. Do đó CĐCS nên định hướng sử dụng nguồn tài chính vào những hoạt động bảo vệ lợi ích NLĐ như thuê luật sư, thuê tư vấn, tổ chức họp, phát triển các kênh thông tin,... thay vì dồn phần lớn tiền cho các hoạt động mang tính phúc lợi.

- CĐCS phải được pháp luật quy định rõ các quyền về điều kiện làm việc: không gian, thời gian, cơ sở vật chất cần thiết.

❖ *Giảm thiểu các văn bản dưới luật*

Hiện nay, số lượng văn bản dưới luật về lao động là rất nhiều và thiếu ổn định. Điều này gây khó khăn cho việc thực hiện, đặc biệt là ở các DNNVV. Vì vậy, một mặt cần giảm thiểu số văn bản dưới luật bằng cách gộp các nội dung có liên quan với nhau thành một văn bản. Mặt khác, Bộ luật lao động cần đưa ra những quy định chi tiết và kèm theo các chế tài xử phạt nhằm đảm bảo sự nghiêm minh của pháp luật và dễ dàng hơn cho doanh nghiệp hiểu và thực hiện.

❖ *Bổ sung các quy định liên quan đến cơ chế QHLD trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ*

QHLD trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có tính đặc thù do có rất ít NLĐ và ít cấp quản lý. Trong khi đó, xét ở tầm vĩ mô số lượng và tỷ lệ lao động cũng như NSDLĐ thuộc nhóm này rất lớn. Tình trạng vi phạm pháp luật ở nhóm doanh nghiệp này khá phổ biến. Thực tế, rất nhiều chủ doanh nghiệp cho rằng việc thực thi đầy đủ pháp luật lao động ở doanh nghiệp của họ là rất khó thậm chí không thực hiện được. Các quy định phải đảm bảo sự linh hoạt tối đa đối với các quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ.

❖ *Xác lập cơ chế thương lượng và giao kết linh hoạt tại nơi làm việc*

Không nên đưa ra quá nhiều quy định về nội dung và hình thức văn bản giao kết giữa NLĐ, NSDLĐ. Nghĩa là, giảm thiểu các quy định bắt buộc về nội dung giao kết trong HĐLĐ và TULĐTT. Việc đưa ra quá nhiều quy định bắt buộc mang tính hình thức như hiện nay khiến cả NLĐ và NSDLĐ khó thực hiện. Do đó, doanh nghiệp tìm cách để có những HĐLĐ "giả", TULĐTT "giả" nhằm đối phó với cơ quan chức năng. Nghĩa là HĐLĐ và TULĐTT mặc dù có nhưng không mang lại giá trị gì tốt hơn cho NLĐ và NSDLĐ.

BLLĐ chỉ nên khuyến khích các bên thương lượng và ký kết những nội dung mà hai bên thực sự thấy cần thiết phải thương lượng. Việc bảo vệ quyền

của NLD đã có hệ thống luật pháp về tiêu chuẩn lao động quy định. Chẳng hạn, các bên có thể chỉ thương lượng về tiền lương hoặc thời giờ làm thêm...

3.3.1.3. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về quan hệ lao động

❖ *Thành lập Cục QHLD trực thuộc BLĐTB&XH chuyên trách quản lý nhà nước về QHLD*

QHLD giữa NLD và NSDLĐ không thể tách rời vai trò của Nhà nước. Vì vậy, ngoài việc quản lý các tiêu chuẩn lao động Nhà nước cần có bộ phận chuyên trách tham gia vào QHLD với tư cách là bên thứ ba của QHLD. Đặc biệt, khi có Luật QHLD thì nhất thiết phải có cơ quan quản lý chuyên trách về QHLD.

Hiện nay, phần lớn các vụ, cục trực thuộc BLĐTB&XH đều được tổ chức theo lĩnh vực của tiêu chuẩn lao động (trùng ứng với các chương của Bộ luật Lao động). Toàn bộ mảng QHLD do một phòng (trực thuộc vụ) quản lý và chưa đáp ứng yêu cầu thực tế. Vì vậy, BLĐTB&XH nên đề xuất Chính phủ cho phép thành lập Cục QHLD nhằm chuyên trách quản lý những vấn đề liên quan đến cơ chế QHLD ở các cấp. Khi đó, toàn bộ những vấn đề liên quan đến cơ chế QHLD cấp quốc gia đều do đơn vị này thống nhất quản lý và thực hiện.

Ở cấp tỉnh, mỗi Sở Lao động Thương binh và Xã hội sẽ phiên chế một phòng QHLD nhằm quản lý các cơ chế tương tác giữa NLD và NSDLĐ trên địa bàn. Trong giai đoạn trước mắt có thể tổ chức thí điểm ở một số địa phương có tốc độ công nghiệp hoá cao như Hà Nội, Hải Dương, Hưng Yên, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai.

❖ *Nâng cao trình độ về QHLD cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về lao động ở địa phương*

Hiện nay, phần lớn cán bộ quản lý của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội cũng như các phòng Lao động, Thương binh và Xã hội của các quận, huyện đều chưa được đào tạo bài bản về QHLD. Trong khi đó, đội ngũ này đóng vai trò quan trọng trong việc xúc tiến QHLD lành mạnh tại địa phương.

Đặc biệt, các hoà giải viên (trực thuộc phòng Lao động, Thương binh và Xã hội của các quận, huyện) là người trực tiếp tham gia hoà giải tranh chấp ở cơ sở. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có hoà giải viên nào được đào tạo hay tham gia tập huấn về kỹ năng hoà giải.

Nhiều cán bộ lao động cấp huyện, thậm chí cấp tỉnh, thành phố còn hiểu sai về QHLD. Điều này dẫn đến hệ quả là sự cứng nhắc trong quản lý Nhà nước hoặc lạm dụng quyền lực Nhà nước để can thiệp vào QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ tại cơ sở.

Do đó, giải pháp quan trọng là tiến hành một kế hoạch tổng thể nhằm đào tạo lại một cách cơ bản về QHLD và ĐTXH cho toàn thể đội ngũ cán bộ quản lý lao động ở các cấp.

❖ *Tiếp tục đổi mới mô hình hoạt động của thanh tra lao động*

Hiện nay, thanh tra lao động đã chuyển đổi mô hình từ thanh tra theo đoàn sang thanh tra viên phụ trách vùng (Điều đó cũng có nghĩa là mỗi thanh tra lao động của Hà Nội phải phụ trách khoảng 13600 doanh nghiệp. Nếu mỗi ngày một thanh tra viên xuống một doanh nghiệp thì phải mất 37 năm mới thanh tra trở lại doanh nghiệp ban đầu). Tuy vậy, việc tăng số lượng thanh tra viên là giải pháp cần thiết nhưng không phải là quyết định. Giải pháp mang tính quyết định là tìm tòi và tiếp tục đổi mới mô hình hoạt động của thanh tra lao động. Việc đổi mới hoạt động của thanh tra lao động có thể tiến hành theo mô hình "tự giám sát". Nghĩa là thanh tra liên tục, mọi lúc, mọi nơi với sự công tác của mọi NLĐ, NSDLĐ. Ba giải pháp cụ thể là:

Một là, biến mỗi NLĐ thành một "cộng tác viên của thanh tra lao động". Khi đó, mọi NLĐ đều phải nắm rõ luật pháp lao động và có khả năng giám sát việc thực thi pháp luật lao động. Để làm việc này, thanh tra lao động có thể kết hợp với CĐCS, doanh nghiệp để tổ chức các buổi tập huấn về pháp luật lao động nhằm nâng cao nhận thức pháp luật của các bên. Mặt khác, phát hành rộng rãi sổ tay lao động. Trên đó, tổng hợp những nội dung căn bản nhất về pháp luật lao động, về QHLD và ĐTXH tại nơi làm việc.

Hai là, biến mỗi thanh tra viên thành một "người bạn" của doanh nghiệp. Mục đích là xoá bỏ tư tưởng cho rằng thanh tra là "thiên lôi" đến để bới móc và xử phạt doanh nghiệp. Thanh tra viên cần hành động như một " người bạn" đến để giúp đỡ chủ doanh nghiệp hiểu và thực hiện đúng pháp luật.

Ba là, biến mỗi nơi làm việc thành một "điểm thanh tra". Yêu cầu tất cả các chủ doanh nghiệp phải treo biển ghi rõ số điện thoại của thanh tra lao động địa phương tại nơi làm việc. Giải pháp này có tác dụng là: nhắc nhở các bên về ý

thực thực hiện đúng pháp luật lao động; tạo sự thuận lợi để NLĐ, NSDLĐ có thể liên lạc ngay được với thanh tra lao động khi cần thiết.

❖ *Tích hợp các văn bản pháp luật lao động thành một bộ văn pháp pháp lý thống nhất về QHLĐ*

Hiện nay, có quá nhiều các văn bản dưới luật về lao động. Các văn bản này lại được sửa đổi, bổ sung, thay thế nên càng phức tạp và gây khó khăn cho quá trình nghiên cứu, thực hiện của cả NSDLĐ và NLĐ. Vì vậy, cần tổng hợp tất cả các văn bản dưới luật về lao động (hiện đang có hiệu lực) thành một bộ văn bản thống nhất. Giải pháp này sẽ tạo sự thuận lợi cho doanh nghiệp và cả NLĐ dễ dàng tiếp cận và làm theo.

Bộ văn bản này có thể phát hành dưới dạng sách điện tử để thuận lợi cho NLĐ, NSDLĐ lưu trữ và tra cứu bằng máy vi tính hay điện thoại di động.

3.3.1.4. Tạo lập và thúc đẩy hoạt động của hệ thống thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động

QHLĐ là lĩnh vực phức tạp và có nội hàm rộng. Đa phần các vấn đề nảy sinh trong QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ nằm ngoài phạm vi điều chỉnh của pháp luật. Vì vậy, bên cạnh việc tăng cường quản lý nhà nước về QHLĐ Chính phủ, chính quyền các địa phương cần tăng cường các cơ chế hỗ trợ QHLĐ ở các cấp. Tuy nhiên, ngoài Trung tâm Hỗ trợ Phát triển QHLĐ mới được thành lập (2008) ở Việt Nam gần như hoàn toàn thiếu vắng các thiết chế hỗ trợ QHLĐ. Vì vậy, Việt Nam cần thiết phải tăng cường sự hỗ trợ QHLĐ theo hai hướng sau:

Một là, thành lập trung tâm hỗ trợ QHLĐ cấp Thành phố. Trung tâm này có thể trực thuộc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội. Chức năng chính là tổ chức đào tạo cho các bên về QHLĐ; tư vấn cho NLĐ, NSDLĐ về QHLĐ và ĐTXH; tư vấn cho Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh về các chính sách liên quan đến QHLĐ, giúp đỡ doanh nghiệp ngăn ngừa và hoà giải TCLĐ....

Hai là, tạo cơ chế khuyến khích các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và đặc biệt là các nhà đầu tư nước ngoài tham gia vào lĩnh vực tư vấn QHLĐ. Phần lớn các công ty tư vấn hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc tư vấn hệ thống quản lý. Chưa có công ty nào cung ứng dịch vụ tư vấn về QHLĐ, ĐTXH hay ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động. Rất nhiều chủ doanh nghiệp nhận thấy sự khó

khẩn thậm chí bất lực trong việc thúc đẩy QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp nhưng không có ai cung cấp dịch vụ trong lĩnh vực này.

3.3.2. Nhóm giải pháp về phía hệ thống công đoàn

3.3.2.1. *Đổi mới mô hình tổ chức công đoàn theo hướng đa dạng hoá nhằm đáp ứng nhu cầu thực sự của người lao động*

❖ Đổi mới mô hình công đoàn ngành

Hiện nay, các công đoàn ngành được tổ chức song song với các cơ quan quản lý nhà nước của ngành. (Chẳng hạn, công đoàn ngành giáo dục được tổ chức song song với Bộ giáo dục và Đào tạo, Công đoàn ngành công thương tổ chức song song với Bộ Công thương). Một số ngành đặc thù, công đoàn ngành lấy lòng cốt là công đoàn của các tổng công ty nhà nước như: Công đoàn Bưu điện, Công đoàn Dầu khí hay Công đoàn dệt may. Vì vậy, các công đoàn này hoạt động như những tổ chức công đoàn độc quyền, mang tính hành chính và cứng nhắc. Các hoạt động đại diện trong QHLD chỉ mang tính hình thức và chủ yếu tập trung vào hai loại hoạt động chính là chăm lo đời sống NLD, tư vấn cho lãnh đạo. Đây là mô hình được tạo dựng và còn mang nặng dấu ấn của thời kỳ kế hoạch hoá tập trung.

Mô hình kinh tế thay đổi, đòi hỏi mô hình hoạt động của công đoàn phải thay đổi theo. Vì vậy, công đoàn ngành nên tổ chức lại theo hướng linh hoạt và kết nối CĐCS ở những doanh nghiệp thực sự hoạt động cùng ngành nghề. Như vậy, mỗi ngành đều có thể dễ dàng thành lập công đoàn ngành (Chẳng hạn, công đoàn ngành vận tải công cộng, công đoàn ngành bán lẻ,...). Các công đoàn này bao gồm CĐCS của các doanh nghiệp hoạt động trong cùng lĩnh vực. Công đoàn ngành có thể được tổ chức linh hoạt theo vùng hoặc theo địa phương căn cứ vào quy mô đoàn viên trong ngành.

❖ Thành lập công đoàn nghề nhằm đại diện cho NLD ở các doanh nghiệp chưa có CĐCS

Rất nhiều doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ không có tổ chức CĐCS. Để cuốn hút NLD trong các doanh nghiệp này tham gia tổ chức công đoàn Tổng liên đoàn lao động Việt Nam nên cho phép thành lập các công đoàn nghề. Chẳng hạn công đoàn nghề bảo vệ, công đoàn nghề lái xe, công đoàn nghề kế toán,...

Các công đoàn nghề được thành lập một cách đa dạng và có thể trực thuộc Liên đoàn lao động cấp tỉnh hoặc công đoàn ngành. Các công đoàn nghề sẽ thấu hiểu nhất những chi tiết về điều kiện lao động cũng như quyền lợi của NLD trong nghề đó. Do vậy, họ có thể đóng góp ý kiến cho công đoàn ngành, đại diện cho những NLD dễ thương lượng hay bảo vệ đoàn viên trước các xung đột với NSDLĐ một cách tốt nhất.

❖ *Thành lập công đoàn cơ sở cho nhóm doanh nghiệp*

Các công đoàn ngành, công đoàn nghề, liên đoàn lao động quận/huyện có trách nhiệm vận động thành lập các công đoàn cơ sở cho nhóm doanh nghiệp trực thuộc. Các công đoàn nhóm doanh nghiệp cần được thành lập một cách đa dạng trên cơ sở tự nguyện. Chẳng hạn, có thể thành lập công đoàn các doanh nghiệp nhỏ Quận Cầu Giấy, hoặc Công đoàn các doanh nghiệp trên địa bàn một Phường...

Mặc dù vậy, việc vận động thành lập các công đoàn cơ sở kiểu này không đơn giản. Để thành công, đòi hỏi Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần có chính sách và cơ chế đủ mạnh để khuyến khích những cá nhân tích cực trong việc vận động thành lập CĐCS. Nếu kết hợp với việc bắt buộc đóng kinh phí hoạt động công đoàn (2% quỹ lương) đối với mọi doanh nghiệp thì việc thành lập các CĐCS cho nhóm doanh nghiệp sẽ có tính khả thi cao.

3.3.2.2. *Đổi mới cách thức hoạt động của liên đoàn lao động quận/huyện theo hướng năng động và tích cực hơn*

Hiện nay hệ thống công đoàn chủ yếu được tổ chức theo địa dư hành chính. Mỗi Liên đoàn lao động quận/huyện đều có đủ các ban giống như Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Chính vì vậy, nhiều cán bộ công đoàn ngộ nhận về vai trò quản lý nhà nước của công đoàn. Hệ quả là các liên đoàn lao động hoạt động mang nặng tính hành chính. Trong đó, đặc biệt là các cán bộ liên đoàn lao động quận/huyện. Tất cả cán bộ liên đoàn lao động quận/huyện đều là cán bộ chuyên trách nhưng phần lớn họ (đặc biệt là lãnh đạo) đều không được đào tạo bài bản để trở thành những cán bộ công đoàn chuyên nghiệp. Cá biệt, một số cán bộ công đoàn không muốn được đào tạo chuyên sâu để trở thành cán bộ công đoàn chuyên nghiệp mà chờ đợi thời cơ chuyển sang các ban ngành khác của Đảng hay chính quyền. Thực tế này tạo ra sự đứt gãy giữa Liên đoàn lao động quận/huyện với CĐCS ở các doanh nghiệp. Đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh

nghiệp FDI. Vì vậy, nhất thiết phải đổi mới cách thức hoạt động của cán bộ công đoàn cấp quận/huyện.

Theo đó, mỗi cán bộ công đoàn chuyên trách cấp quận/huyện không còn là những cán bộ hành chính mà thực sự trở thành chủ thể tham gia tích cực vào việc vận động NLD tham gia công đoàn; vận động thành lập CĐCS ở các doanh nghiệp; và hướng dẫn, đào tạo cán bộ CĐCS. Liên đoàn lao động cấp tỉnh cần có sự khuyến khích mạnh mẽ về tài chính, có cơ chế hỗ trợ cán bộ công đoàn cấp huyện trong việc tiếp cận và vận động NLD ở doanh nghiệp.

Liên đoàn lao động cấp quận/huyện không nên thành lập các ban chuyên trách. Vì thực tế, số cán bộ công đoàn chuyên trách cấp quận/huyện là rất ít, thậm chí còn ít hơn cả số ban. Việc thành lập các ban chuyên trách cấp huyện chỉ là hình thức và gián tiếp tạo ra căn bệnh quan liêu của cán bộ công đoàn.

Về công tác cán bộ, nên đề bạt những cán bộ công đoàn giỏi giữ chức vụ chủ tịch hay phó chủ tịch liên quan lao động các cấp thay vì việc luân chuyển từ các ban ngành khác sang. Việc này vừa nâng cao hiệu quả hoạt động thực sự của công đoàn vừa tạo động lực để các cán bộ công đoàn phấn đấu theo ngành dọc.

3.3.2.3. Tăng cường đào tạo và bảo vệ đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở

Đại bộ phận cán bộ CĐCS là kiêm nhiệm. Nhiều cán bộ CĐCS chưa làm hết một nhiệm kỳ đã chuyển công tác. Vì vậy, trình độ nghiệp vụ của cán bộ CĐCS nhìn chung rất hạn chế. Đặc biệt là các nghiệp vụ vận động, thương lượng... Để nâng cao chất lượng hoạt động của CĐCS liên đoàn lao động cấp tỉnh cần tăng cường công tác đào tạo đối với cán bộ CĐCS.

Hàng năm, các đơn vị cấp dưới lập danh sách cán bộ công đoàn và tổng hợp nhu cầu đào tạo. Trên cơ sở đó, liên đoàn lao động cấp tỉnh sẽ phối hợp với các trường đại học, các cơ sở đào tạo để tổ chức các khoá tập huấn ngắn ngày (từ 5 đến 10 ngày). Đối với những cán bộ công đoàn giỏi, liên đoàn lao động cấp tỉnh nên có cơ chế hỗ trợ để họ có thể được tham dự các khoá học dài hạn tại các trường đại học làm cơ sở tuyển dụng và phát triển thành cán bộ công đoàn chuyên trách.

Ngoài ra, liên đoàn lao động cấp tỉnh có thể đứng ra chủ trì thành lập mạng lưới các cán bộ công đoàn trong địa phương. Đây là diễn đàn để các cán bộ CĐCS có thể chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau trong quá trình hoạt động.

Mặt khác, Liên đoàn cần có cơ chế rõ ràng nhằm bảo vệ cán bộ CĐCS khỏi sự trả đũa của NSDLĐ. Chẳng hạn, khi nhận được thông tin về hiện tượng cán bộ công đoàn bị trả đũa, trù dập liên đoàn lao động cấp tỉnh sẽ trực tiếp đến doanh nghiệp, can thiệp để bảo vệ cán bộ công đoàn. Trường hợp cán bộ CĐCS không còn muốn làm việc ở doanh nghiệp đó nữa, Công đoàn có thể giúp đỡ họ tìm kiếm cơ hội việc làm ở các doanh nghiệp khác.

3.3.2.4. Đổi mới các hoạt động phong trào của công đoàn theo hướng thiết thực hơn với người lao động, đặc biệt là ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Phần lớn các hoạt động phong trào của công đoàn đều hướng vào các hoạt động nữ công, các hoạt động thể thao văn nghệ nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho NLĐ. Tuy nhiên hiệu quả thực sự của các hoạt động này chưa cao và còn giới hạn trong các cơ quan và doanh nghiệp Nhà nước. Các hoạt động chưa thu hút được sự tham gia đông đảo của CĐCS các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Các phong trào viết bài thi tìm hiểu còn mang tính chính trị và hình thức, chưa đi sâu vào nghiệp vụ công đoàn.

Vì vậy, để đem lại hiệu quả thiết thực cho toàn thể NLĐ các hoạt động phong trào cần quan tâm nhiều hơn đối với NLĐ ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, doanh nghiệp FDI. Về nội dung cần tập trung vào việc nâng cao nhận thức về pháp luật lao động, nâng cao nhận thức về QHLD, nâng cao trình độ nghiệp vụ hoạt động công đoàn của các cán bộ CĐCS.

Mặt khác, cần xoá bỏ bệnh hình thức trọng việc phát động viết bài thi tìm hiểu của công đoàn. Các bài thi tìm hiểu phải tổ chức theo hướng tự nguyện và thực chất. Người dự thi phải tự tay sưu tầm tài liệu, tổng hợp và viết bài dự thi. Tuy nhiên, để thu hút được nhiều người tham gia nội dung cần tập trung nhiều hơn vào việc bảo vệ quyền và lợi ích thực sự của NLĐ.

3.3.3. Nhóm giải pháp về phía tổ chức đại diện người sử dụng lao động

3.3.3.1. Thành lập hội đồng người sử dụng lao động cấp tỉnh/thành phố

Ở Việt Nam VCCI và VCA là hai đại diện chính thức của NSDLĐ. Tuy nhiên, cũng như các hiệp hội doanh nghiệp khác, ở cấp tỉnh các tổ chức này còn thể hiện vai trò rất mờ nhạt trong QHLD. Các tổ chức này chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực xúc tiến thương mại, hỗ trợ nhau trong sản xuất kinh doanh. Vì

vậy, trong lĩnh vực QHLĐ các địa phương vẫn chưa có tổ chức chuyên trách và thống nhất đại diện NSDLĐ. Việc thành lập Hội đồng NSDLĐ cấp tỉnh là bước đi đầu tiên nhằm đặt nền móng cho một cơ chế ba bên tốt ở cấp địa phương. Hội đồng này chỉ hoạt động chuyên trách trong lĩnh vực QHLĐ. Nhiệm vụ chính là đại diện cho NSDLĐ trong QHLĐ với chính quyền và tổ chức công đoàn; đào tạo và hỗ trợ NSDLĐ trong lĩnh vực QHLĐ và ĐTXH; quyết định thành lập và hướng dẫn hoạt động đối với các hội đồng NSDLĐ của nhóm doanh nghiệp, trực tiếp tham gia các hoạt động thương lượng với phía công đoàn...

Toàn bộ các hội đồng NSDLĐ của các nhóm doanh nghiệp cần hoạt động thống nhất như những thành viên của Hội đồng NSDLĐ tỉnh, tuân thủ nguyên tắc hoạt động và quy chế hoạt động do hội đồng NSDLĐ cấp tỉnh ban hành.

3.3.3.2. Chủ động tổ chức đào tạo nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động đối với quan hệ lao động, hỗ trợ người sử dụng lao động trong đối thoại xã hội và thương lượng lao động tập thể

Thực trạng QHLĐ trong thời gian qua cho thấy, rất nhiều xung đột xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ. Hậu quả để lại rất lớn cả về mặt tài chính và tinh thần. Tuy vậy, phần lớn các chủ doanh nghiệp đều không nhận ra nguyên nhân sâu xa của xung đột là vấn đề ĐTXH. Khi có xung đột xảy ra, các chủ doanh nghiệp đều đổ lỗi cho NLĐ là thiếu ý thức kỷ luật hoặc hay đòi hỏi quá đáng. Nghĩa là các chủ doanh nghiệp, vẫn chưa nhận thấy tầm quan trọng của ĐTXH và TLLĐTT nơi làm việc. Chính việc xác định sai vấn đề này đã gây ra thiệt hại rất lớn cho doanh nghiệp đồng thời tạo cho NLĐ thói quen hành động tự phát.

Một số chủ doanh nghiệp khác khi đã nhận ra tầm quan trọng của ĐTXH tại nơi làm việc đã rất nỗ lực nhằm thiết lập và duy trì hệ thống ĐTXH hiệu quả tại nơi làm việc. Tuy vậy, QHLĐ là lĩnh vực mới và phức tạp. Phần lớn NSDLĐ và các cán bộ nhân sự đều chưa được đào tạo về QHLĐ và ĐTXH. Nên nhiều doanh nghiệp không thành công và gây ra sự lãng phí lớn. Vì vậy, các tổ chức đại diện NSDLĐ cần tích cực hơn trong việc tổ chức các buổi hội thảo, các lớp tập huấn dành cho NSDLĐ. Trong đó, đặc biệt chú ý các DNNVV, các doanh nghiệp mới thành lập.

Mặt khác, vai trò của các tổ chức đại diện NSDLĐ còn thể hiện rõ hơn ở việc tư vấn, hỗ trợ các doanh nghiệp trong trường hợp doanh nghiệp muốn xây dựng hệ thống ĐTXH tại nơi làm việc. Khi doanh nghiệp có đề xuất, các tổ chức

đại diện có thể trực tiếp tư vấn và hỗ trợ doanh nghiệp để thiết lập và duy trì hệ thống ĐTXH tại doanh nghiệp. Đặc biệt, khi doanh nghiệp tiến hành các hoạt động TLLĐTT hội đồng này có thể cử chuyên gia xuống hỗ trợ doanh nghiệp với tư cách là cơ quan trợ giúp về kỹ thuật.

Để nâng cao hiệu quả hoạt động, các tổ chức NSDLĐ có thể xây dựng mạng lưới những doanh nghiệp có QHLĐ lành mạnh. Các thành viên ban đầu của mạng lưới này sẽ trở thành hạt nhân của mô hình QHLĐ lành mạnh. Từ đó, các doanh nghiệp khác có thể tiếp cận học hỏi và áp dụng mô hình vào doanh nghiệp của mình.

3.3.3.3. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá mức độ lành mạnh của quan hệ lao động cấp doanh nghiệp và thực hiện việc trao giải thưởng "Quan hệ lao động lành mạnh" cho các doanh nghiệp

Chủ doanh nghiệp là chủ thể được hưởng lợi nhiều nhất và có trách nhiệm lớn nhất trong việc thiết lập và duy trì hệ thống QHLĐ lành mạnh tại doanh nghiệp. Vì vậy, để ngăn ngừa TCLĐ và nâng cao năng suất lao động của các doanh nghiệp, tổ chức đại diện NSDLĐ nên xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá QHLĐ lành mạnh. Các tiêu chí trong bộ tiêu chuẩn này là sự hướng dẫn tốt cho doanh nghiệp trong việc xây dựng QHLĐ lành mạnh.

Kèm theo đó, các tổ chức này cần tiến hành việc đánh giá nhằm cấp chứng nhận về QHLĐ lành mạnh cho các doanh nghiệp đạt tiêu chuẩn. Thời gian hiệu lực của một chứng nhận có thể kéo dài 2 đến 3 năm. Dữ liệu về QHLĐ của các doanh nghiệp đạt tiêu chuẩn QHLĐ lành mạnh có thể được tổng hợp thành một bộ cơ sở dữ liệu và in thành đĩa CD để các doanh nghiệp khác tham khảo.

Đối với những doanh nghiệp có thành tích tốt nhất trong việc thiết lập và duy trì QHLĐ lành mạnh, tổ chức này có thể đưa vào danh sách bình chọn hàng năm để trao giải thưởng doanh nghiệp có QHLĐ lành mạnh nhất trong năm. Giải pháp này sẽ là sự cổ vũ rất lớn cho các chủ doanh nghiệp thực hiện việc xây dựng và cải thiện QHLĐ lành mạnh tại nơi làm việc.

3.3.4. Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp

Trong nội bộ doanh nghiệp, chủ thể đóng vai trò quyết định trong thiết lập và duy trì QHLĐ lành mạnh là NSDLĐ. Để thúc đẩy QHLĐ lành mạnh các doanh nghiệp cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp cơ bản sau:

3.3.4.1. Thực hiện các biện pháp tăng cường đối thoại trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động

ĐTXH trực tiếp là cách thức hiệu quả giúp NLD và NSDLĐ nhanh chóng xác lập được hệ giá trị chung và tìm kiếm được giải pháp tốt nhất cho các vấn đề cùng quan tâm. Việc thiết lập và duy trì các kênh đối thoại trực tiếp giữa các bên cần đảm bảo bốn nguyên tắc cơ bản là:

- Đảm bảo có sự cam kết mạnh mẽ của lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp trong việc thiết lập và duy trì hệ thống các kênh đối thoại tại doanh nghiệp.

- Mọi NLD cùng tham gia vào quá trình thiết lập và duy trì các kênh đối thoại.

- Các kênh đối thoại phải được cải tiến liên tục cả về nội dung và thủ tục.

- Nội dung đối thoại luôn hướng đến những lợi ích thực sự của mỗi bên chứ không phải là đối phó hay nhượng bộ đối với yêu sách của nhau.

Để tăng cường ĐTXH trực tiếp doanh nghiệp có thể áp dụng một số biện pháp cụ thể như sau:

- ❖ *Tổ chức các cuộc họp 10 phút giữa công nhân (nhân viên) và quản lý trước mỗi ca làm việc*

Đây là cuộc họp diễn ra hàng ngày, được tổ chức ngay tại nơi làm việc và nhằm phát hiện và giải quyết các vấn đề mới nảy sinh trong ngày làm việc hôm trước. Mục đích của việc tổ chức cuộc họp này là để thể hiện thiện chí đối thoại của NSDLĐ, là để mở ra những cơ hội đối thoại trực tiếp giữa công nhân và quản lý. Tại các cuộc họp này công nhân được nêu ra các câu hỏi, được lập tức đưa ra các ý kiến phản hồi về những vấn đề mới. Do vậy, ý nghĩa quan trọng của các cuộc này là để phát hiện và giải quyết vấn đề ngay từ khi mới phát sinh.

Chính vì vậy, doanh nghiệp cần tổ chức cuộc họp này hàng ngày tại nơi làm việc. Thời gian tổ chức cuộc họp nên được quy định chính xác và không nên kéo dài quá 10 phút. Có thể quy định thời gian họp là 9 phút hoặc 8 phút để tăng thêm tính cô đọng và chính xác trong đối thoại cũng như phong cách làm việc nói chung tại doanh nghiệp.

Trong cuộc họp này, các quản đốc (quản lý) chỉ đóng vai trò chủ trì và thúc đẩy quá trình trao đổi thông tin vào tạo không khí làm việc tốt cho ngày mới. Vì vậy, không nên kỳ vọng giải quyết được các vụ việc trong thời gian của cuộc

họp. Đặc biệt, không nên đề cập đến những vấn đề cá nhân. Những vấn đề này sẽ được giải quyết sau bằng những kênh đối thoại khác. Các cuộc họp này nên tập trung vào mức năng suất và chất lượng sản xuất của ngày hôm trước, mục tiêu và chất lượng của ngày hôm sau, các vấn đề khác mới phát sinh.

❖ *Sử dụng hiệu quả hòm thư đề xuất*

Lãnh đạo doanh nghiệp cần có một chính sách rõ ràng nhằm sử dụng hòm thư đề xuất như một công nghệ trong ĐTXH. Trong đó, có sự cam kết mạnh mẽ của lãnh đạo doanh nghiệp về việc ủng hộ mọi NLD đều được tham gia vào việc cải tiến liên tục quy trình nhận, xử lý và phản hồi thông tin. Doanh nghiệp có thể thiết lập và duy trì hòm thư đề xuất theo mô hình sau:

- *Về tên gọi:* nên đặt tên là là “hòm thư đề xuất” thay vì “hòm thư góp ý” nhằm tạo cảm hứng sáng tạo và xây dựng cho NLD, tránh các quan điểm tiêu cực cho rằng hòm thư là nơi tố cáo.

- *Về vị trí:* nên đặt hòm thư nơi có nhiều người qua lại để NLD dễ dàng bỏ thư.

- *Về thiết kế kỹ thuật:* Hòm thư cần được thiết kế trang trọng để thể hiện sự tôn vinh đối với đóng góp của NLD. Tốt nhất là đặt giữa một bức tường lớn được thiết kế độc lập trên đó ghi: tên hòm thư, những quy định cơ bản về hòm thư, những thông báo về kết quả xử lý thư, chủ đề thông tin.

- *Về nội dung:* Nội dung đề xuất nên được đổi mới theo các chủ đề khác nhau. Những ý kiến được đóng góp là những đề xuất hay giải pháp chứ không đơn thuần là phản ánh các hiện tượng nhất là hiện tượng tiêu cực. Vì vậy, nên quy định rõ thể hiện thái độ dứt khoát không xem xét đơn thư nặc danh.

- *Về tổ chức:* doanh nghiệp nên thành lập bộ phận xử lý thư. Trong đó, nên gồm giám đốc nhân sự và đại diện công đoàn. Bộ phận này có trách nhiệm nhận thư, tổng hợp ý kiến, kết hợp với các bộ phận khác để xử lý thư và trả lời những ý kiến đề xuất.

- *Về hoạt động:* Công ty nên quy định và công bố công khai rõ thời gian mở hòm thư, người mở thư, thời gian phản hồi thông tin. (Chẳng hạn, quy định mở thư vào 15h chiều thứ sáu hàng tuần và trả lời NLD trong vòng 1 tuần) Đồng thời, nghiêm cấm mọi hình thức tiết lộ danh tính (nếu NLD không muốn) hay

các hành vi trả đũa NLD. Đối với những vấn đề lớn, có thể mời chính người đề xuất tham gia vào các tổ nghiên cứu áp dụng đề xuất.

- *Hoạt động hỗ trợ*: công ty có thể tổ chức các hoạt động tuyên truyền nhằm thúc đẩy hoạt động của hòm thư như tổ chức cắt băng khánh thành hòm thư, thông báo về hoạt động của hòm thư bằng loa phóng thanh, kết hợp với các kênh thông tin khác...

❖ *Xây dựng quy chế giải quyết khiếu nại (thiết lập đường dây nóng của Lãnh đạo cao nhất doanh nghiệp)*

Chủ doanh nghiệp có thể lấy ý kiến NLD để xây dựng chính sách giải quyết khiếu nại nội bộ. Chẳng hạn, doanh nghiệp có thể quy định các thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại nội bộ gồm các bước như sau:

Bước 1: NLD nêu bất bình lên cấp quản đốc (hay trưởng phòng). Quản đốc phân xưởng (hay trưởng phòng) có trách nhiệm giải quyết vấn đề và trả lời NLD trong vòng 5 ngày. Nếu vấn đề chưa được giải quyết thoả đáng NLD có thể đưa vấn đề lên giám đốc doanh nghiệp.

Bước 2: Giám đốc doanh nghiệp có trách nhiệm giải quyết vấn đề trong vòng 5 ngày. Nếu vấn đề vẫn chưa được giải quyết được thoả đáng. Doanh nghiệp sẽ sử dụng cơ chế hoà giải.

Bước 3: Doanh nghiệp tổ chức một cuộc họp có đại diện công đoàn để các bên cùng thảo luận về vấn đề. Trong cuộc họp này, doanh nghiệp có thể mời hoà giải viên lao động địa phương hoặc hội đồng hoà giải cơ sở cùng tham gia giải quyết.

Bước 4: Nếu các bước giải quyết nội bộ không thành công, NLD có thể nhờ đến các thủ tục pháp lý chính thức từ bên ngoài. Chẳng hạn, gửi đơn đến công đoàn cấp trên hoặc toà án lao động địa phương.

❖ *Tổ chức các hoạt động giao lưu, dã ngoại*

Đối với các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ việc tổ chức các hoạt động giao lưu, dã ngoại là một kênh trao đổi thông tin hiệu quả. Các hoạt động này là cơ hội để NSDLĐ tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của NLD. Ngược lại, qua các hoạt động này, NLD có thể hiểu hơn về thiện chí cũng như mục tiêu và bối cảnh của doanh nghiệp. Nhờ vậy, doanh nghiệp có thể chăm lo tốt hơn đời sống NLD và NLD gắn bó hơn với doanh nghiệp, đồng cam cộng khổ với doanh nghiệp để

vượt qua những giai đoạn khó khăn trong sản xuất kinh doanh. Các hoạt động dã ngoại mà doanh nghiệp có thể tổ chức theo định kỳ là: vui chơi thể thao, du lịch, xem phim, liên hoan... Chẳng hạn, công ty có thể quy định mỗi tháng, quản đốc phân xưởng phải có trách nhiệm tổ chức một buổi liên hoan nhẹ (kéo dài 30 đến 60 phút) hoặc 6 tháng một lần các phân xưởng tự tổ chức đi dã ngoại một lần với kinh phí phù hợp do công ty cung cấp.

❖ *Các kênh thông tin khác*

Ngoài các kênh thông tin trên, tùy theo quy mô và hoàn cảnh mà doanh nghiệp có thể tổ chức các kênh thông tin khác như bảng tin, mạng nội bộ, web site, loa phóng thanh, sử dụng tin nhắn điện thoại, bảng biểu dán tại nơi nghỉ giải lao giữa ca...

3.3.4.2. Hỗ trợ để công đoàn trở thành những đại diện thực sự có uy tín đối với tập thể người lao động

Trong ĐTXH tại doanh nghiệp, CĐCS cần được xem xét như một chủ thể trung gian giữa NLD và NSDLĐ. Nghĩa là, đối thoại qua công đoàn là đối thoại gián tiếp giữa hai chủ thể của QHLD. Để tăng cường hiệu quả của kênh đối thoại gián tiếp này doanh nghiệp cần áp dụng các biện pháp cụ thể sau:

❖ *Không can thiệp vào vấn đề nhân sự của công đoàn, đảm bảo cán bộ công đoàn thực sự do NLD bầu ra*

Việc can thiệp sâu của chủ doanh nghiệp đối với vấn đề nhân sự của công đoàn thường đem lại cảm giác an toàn cho chủ doanh nghiệp. Bởi vì, nhiều chủ doanh nghiệp coi công đoàn là tổ chức bảo vệ lợi ích cho NLD và các lợi ích ấy đều là lợi ích xung đột với lợi ích của doanh nghiệp. Vì vậy, họ phải chi phối được lãnh đạo công đoàn để phòng công đoàn sẽ lãnh đạo NLD đòi hỏi quyền lợi và chống lại doanh nghiệp.

Tuy nhiên, đó là nhận thức sai lầm. Khi NSDLĐ chi phối sâu vào nhân sự của công đoàn sẽ làm cho công đoàn bị mất niềm tin trước công nhân. Hệ quả là công nhân sẽ hành động tự phát hoặc hành động theo sự lãnh đạo của những “thủ lĩnh đen”. Thực tế, ở nhiều doanh nghiệp sau khi công nhân đồng loạt ngừng việc đình công lúc đó lãnh đạo công đoàn mới biết. Hầu hết các doanh nghiệp bị xảy ra đình công trong những năm gần đây đều có CĐCS nhưng đình công lại không phải do CSCS lãnh đạo.

Vì CSCS bị vô hiệu hoá nên các xung đột nhỏ không được phát hiện sớm và giải quyết kịp thời. Những mâu thuẫn này được “ấp ủ”, “tích tụ” và chờ cơ hội thuận lợi sẽ nhanh chóng bùng phát thành các xung đột tập thể quy mô lớn. Khi đó việc giải quyết là rất khó khăn do phía NLD không có đại diện chính thức để thống nhất ý kiến.

Đối với các doanh nghiệp nhỏ, nguy cơ đình công có thể không xảy ra nhưng sự mất uy tín của công đoàn sẽ gây lãng phí về thời gian, tiền bạc. Trong khi đó, NLD vẫn giảm lòng tin và sự gắn bó với doanh nghiệp. Hệ quả là họ ngấm ngầm tìm việc nơi khác rồi bất ngờ xin nghỉ việc gây khó khăn cho NSDLĐ.

❖ *Tạo điều kiện để cán bộ công đoàn có nhiều cơ hội giao tiếp với NLD*

Việc tăng cường giao tiếp với NLD sẽ giúp cán bộ công đoàn tìm hiểu tốt tâm tư, nguyện vọng của NLD. Đồng thời, qua các buổi trò chuyện trực tiếp cán bộ công đoàn sẽ tác động đến NLD khiến họ hiểu và gắn bó hơn với doanh nghiệp. Để tăng cường hiệu quả, việc đối thoại giữa cán bộ công đoàn và NLD phải hết sức linh hoạt cả về thời gian và địa điểm. Tuy nhiên, phần lớn cán bộ công đoàn chỉ hoạt động kiêm nhiệm nên còn phụ thuộc vào quản lý doanh nghiệp.

Chính vì vậy, chủ doanh nghiệp cần tham khảo ý kiến của cán bộ công đoàn để đưa ra những quy định cụ thể đảm bảo cả về thời gian, địa điểm hợp lý và phương tiện cần thiết để cán bộ công đoàn có thể giao tiếp với NLD. Chẳng hạn cán bộ công đoàn có thể chủ động đề xuất với quản lý về kế hoạch sử dụng thời gian hoạt động công đoàn với quản lý doanh nghiệp. Mọi cán bộ quản lý phải có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ công đoàn làm việc với NLD ở tất cả các ca làm việc, kể cả ca đêm.

Công ty cần đảm bảo về thời gian, địa điểm để công đoàn có thể tổ chức các cuộc họp định kỳ giữa công đoàn và công nhân. Chẳng hạn, hàng quý hay hàng năm, công đoàn có thể sử dụng các phòng họp chính của công ty để tổ chức các cuộc họp công đoàn. Còn đối với tổ công đoàn, hàng tháng, mỗi tổ công đoàn được dành một khoảng thời gian hợp lý (khoảng 1 giờ) để họp. Địa điểm họp có thể diễn ra ngay tại nơi làm việc, nơi nghỉ giải lao hay phòng họp của công ty.

Ngoài những thời gian họp chính thức, cán bộ công đoàn có thể sử dụng thời gian nghỉ giải lao giữa ca, thời gian ăn giữa ca để giao tiếp với công nhân nhằm tăng cường hiệu quả trao đổi thông tin.

❖ *Định kỳ tổ chức các cuộc họp giữa quản lý công ty với cán bộ CĐCS và các tổ trưởng công đoàn*

Việc tổ chức các cuộc họp định kỳ giữa quản lý và công đoàn nhằm phát hiện, thảo luận và giải quyết sớm các vấn đề phát sinh. Trong đó, những cuộc họp đầu tiên có thể mời chuyên gia từ bên ngoài cùng tham dự để nhận được sự hỗ trợ về kỹ thuật đàm phán, thương lượng. Chương trình và kết quả của các cuộc họp này cần được thông báo công khai và lưu giữ ở những nơi NLD dễ dàng tiếp cận.

Tổ trưởng công đoàn phần lớn là những người trực tiếp làm việc với những công đoàn viên. Vì vậy, họ luôn có nhiều thời gian giao tiếp với NLD và hiểu rõ nhất tâm tư nguyện vọng của NLD. Do đó, thay vì chỉ tổ chức cuộc họp giữa lãnh đạo cao nhất của doanh nghiệp với lãnh đạo công đoàn cơ sở, việc định kỳ tổ chức các cuộc họp giữa các tổ trưởng công đoàn với quản lý doanh nghiệp là cách tốt nhất để nâng cao hiệu quả đối thoại gián tiếp giữa NLD và NSDLĐ. Các cuộc họp định kỳ này có thể tổ chức định kỳ hàng tháng hoặc 3 tháng một lần tùy vào hoàn cảnh của doanh nghiệp.

3.3.4.3. Nâng cao hiệu quả thực sự của thương lượng lao động tập thể tại doanh nghiệp

Để nâng cao hiệu quả của TLLĐTT, các doanh nghiệp cần thực hiện một số giải pháp cụ thể sau:

❖ *Chủ doanh nghiệp cần thay đổi căn bản nhận thức về TLLĐTT và TULĐTT*

TLLĐTT là hình thức ĐTXH đặc biệt và bậc cao nhất giữa NLD và NSDLĐ. Đó là cơ hội tốt để NLD nói lên nguyện vọng thực sự của mình với NSDLĐ và ngược lại. Tuy nhiên, Phần lớn các chủ doanh nghiệp có nhận thức chưa đúng về TLLĐTT và TULĐTT. Phần lớn họ cho rằng TULĐTT là văn bản mang tính bắt buộc mà mỗi doanh nghiệp cần phải có để bảo vệ NLD. Họ chưa nhận thức được vai trò quan trọng của TLLĐTT và TULĐTT trong việc duy trì QHLD lành mạnh cũng như trong tiến trình phát triển của doanh nghiệp. Do đó, TLLĐTT hiện nay chỉ mang tính hình thức. Chính xác hơn là không có TLLĐTT thật. Hầu hết TULĐTT chỉ là những văn bản sao chép luật mang tính đối phó.

Hệ quả là, TCLĐ xảy ra với tần suất và mức độ ngày càng cao ngay cả tại các doanh nghiệp đã có TULĐTT.

Các chủ doanh nghiệp cần nhận thấy rằng, TLLĐTT là cách thức quan trọng nhất để NLĐ, NSDLĐ bày tỏ những nguyện vọng, những mục tiêu cũng như tiềm năng phối hợp của mỗi bên. Nhờ đó, các bên hiểu nhau hơn và thoả mãn tốt hơn nhu cầu của nhau. Nghĩa là tốt cho cả hai bên. Vì vậy, chỉ có TLLĐTT thật mới là cơ sở để đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. TLLĐTT thật là TLLĐTT thực hiện một cách nghiêm túc và dựa trên những lợi ích thực sự của mỗi bên.

❖ *Thực hiện nghiêm túc quy trình TLLĐTT. Trong đó, đặc biệt là khâu lấy ý kiến NLĐ*

CĐCS có tính đại diện cao (nghĩa là: độc lập với NSDLĐ và được NLĐ tin tưởng) là điều kiện quan trọng nhất để đảm bảo TLLĐTT thành công. Tuy nhiên, để đảm bảo TLLĐTT mang lại những lợi ích thực sự cho các bên thì doanh nghiệp cần chú ý thực hiện nghiêm chỉnh một số khâu quan trọng trong quy trình TLLĐTT như sau:

- Khâu bầu tổ thương lượng phía công đoàn: Việc bầu tổ thương lượng phía NLĐ cần tiến hành độc lập dựa trên các tiêu chí như: khả năng đàm phán, uy tín với công nhân. Vì vậy, thành viên tổ thương lượng không nhất thiết phải là các lãnh đạo CĐCS.

- Khâu thu thập và tổng ý kiến NLĐ về những vấn đề cần thương lượng: Việc lấy ý kiến NLĐ về những vấn đề cần thương lượng phải được tiến hành tuần tự từ dưới lên (chẳng hạn từ các tổ công đoàn). Tổ thương lượng có trách nhiệm tổng hợp các ý kiến đó và sắp xếp theo trình tự ưu tiên. Sau đó, thông báo lại cho các tổ công đoàn hoặc công nhân.

- Khâu lấy ý kiến NLĐ về kết quả TLLĐTT. Nghị định 196CP quy định việc lấy ý kiến bằng chữ ký hoặc biểu quyết. Tuy nhiên, những hình thức lấy ý kiến công khai này có thể khiến nhiều NLĐ lo sợ bị trả đũa. Do vậy, tổ đại diện thương lượng phía NLĐ có thể lấy ý kiến thông qua hình thức bỏ phiếu kín. Đồng thời, bằng cách này, doanh nghiệp còn có thể lấy ý kiến NLĐ đối từng điều khoản riêng lẻ của bản dự thảo thoả ước. Bởi vì, trong thực tế có nhiều khi NLĐ rất đồng ý với điều khoản này nhưng lại phản đối điều khoản khác. Nếu lấy

ý kiến một cách chung chung cho toàn bộ thoả ước rất có thể họ sẽ bỏ phiếu tán thành nhưng mằm mống xung đột lại xuất hiện ngay trong TULĐTT.

❖ *Thực hiện kỹ thuật TLLĐTT dựa trên lợi ích thực sự thay vì dựa trên những đề xuất và nhượng bộ*

Nhận thức sai lầm về TLLĐTT đã dẫn tới hệ quả là các chủ doanh nghiệp sử dụng quyền lực kinh tế và tổ chức của mình để gây sức ép buộc phía công đoàn phải chấp thuận các điều khoản không có ý nghĩa đối với lợi ích của NLĐ. Khi đó, sản phẩm đạt được là những bản TULĐTT đủ để đối phó với cơ quan chức năng nhưng không mang lại lợi ích thực sự cho cả hai bên, đặc biệt là NLĐ. Để TLLĐTT mang lại lợi ích thực sự cho các bên thì quá trình thương lượng phải được tiến hành dựa trên một yếu tố cốt lõi là: lợi ích thực sự.

“Lợi ích thực sự” là một thuật ngữ chuyên môn phản ánh nhu cầu thực sự đằng sau mỗi vấn đề hay mỗi đề xuất. Thương lượng dựa trên lợi ích thực sự nghĩa là: với mỗi đề xuất được nêu ra việc đầu tiên là các bên phải cùng nhau xác định được lợi ích (nhu cầu) thực sự của mỗi bên đằng sau đề xuất đó là gì; Đây là lợi ích hợp tác; Đây là lợi ích xung đột. Trên cơ sở đó, bằng các kỹ thuật phát huy trí tuệ tập thể, mọi người cùng đưa ra các giải pháp cho bài toán chung về lợi ích. Việc lựa chọn giải pháp tốt nhất dựa vào các tiêu chuẩn đã xác định là nền tảng để các bên đạt được sự đồng thuận về vấn đề cùng quan tâm (nghĩa là mọi người đều đồng ý chứ không phải nhượng bộ)

Để thực hiện tốt việc thương lượng dựa trên lợi ích thực sự doanh nghiệp có thể thực hiện ba biện pháp cụ thể là:

- Thực hiện tốt các kênh đối thoại thường xuyên nhằm tìm hiểu rõ hơn nhu cầu và lợi ích thực sự của các bên.

- Cử cán bộ quản lý và hỗ trợ công đoàn tham gia các khoá đào tạo về kỹ năng thương lượng tập thể.

- Mời các chuyên gia về ĐTXH và TLLĐTT tham gia hỗ trợ quá trình thương lượng, nhất là trong các cuộc họp đầu tiên.

3.3.4.4. Tạo cơ hội để mọi người lao động đều có thể tham gia tối đa vào công tác đổi mới hệ thống quản lý ở doanh nghiệp.

Quan hệ quản lý và QHLĐ là hai lĩnh vực khác nhau nhưng có sự giao thoa lớn về chủ thể cũng như nội dung. Cả hai mối quan hệ đó đều diễn ra tại nơi

làm việc giữa công nhân và quản lý. Việc tạo cơ hội để mọi NLD cùng tham gia đổi mới hệ thống quản lý doanh nghiệp là một giải pháp quan trọng nhằm thúc đẩy QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp. Các biện pháp cụ thể nhằm thực hiện giải pháp này là:

❖ *Tạo cơ hội để mọi NLD đều có thể tham gia tối đa vào các quyết định quản lý của doanh nghiệp*

Phần lớn các doanh nghiệp thuộc sở hữu tư nhân. Vì vậy, quan hệ thuê mướn lao động đang được cả phía NLD và NSDLĐ xác định rất rõ ràng. Cũng vì vậy, mỗi bên chỉ quan tâm đến lợi ích của phía mình trong nghĩa vụ với bên kia. NLD thường không quan tâm đến mục tiêu cũng như lợi ích của doanh nghiệp. NSDLĐ không quan tâm đến các nhu cầu và lợi ích phức tạp của NLD. Tất cả chỉ là sự mua bán rạch ròi theo các điều khoản của HĐLĐ. Hậu quả là các xung đột nảy sinh ngày càng nhiều.

QHLD lành mạnh chỉ có thể tồn tại nếu các bên xem xét lợi ích của mình trong mối quan hệ với lợi ích của đối tác và lợi ích chung. Chính vì vậy, chủ doanh nghiệp cần làm cho mọi NLD hiểu rõ được mối quan hệ lợi ích đó bằng cách mở ra nhiều cơ hội để NLD tham gia vào công tác quản lý. Khi NLD được tham gia vào các quyết định quản lý của doanh nghiệp họ sẽ hiểu rõ hơn mục tiêu cũng như nguồn lực của doanh nghiệp. Hai cách thức quan trọng để NLD tham gia vào công tác quản lý là:

- Trước khi đưa ra một quyết định, quản lý nên tham khảo ý kiến NLD và cán bộ công đoàn. Khi được giải thích kỹ lưỡng và được hỏi ý kiến về những vấn đề của bộ phận NLD sẽ sẵn sàng hơn trong việc thực hiện các thay đổi. Từ đó, NLD làm việc có trách nhiệm hơn và hạn chế được xung đột với quản lý.

- Tổ chức lại lao động để mỗi NLD có nhiều quyền hạn nhất định trong việc chủ động đưa ra các quyết định liên quan đến công việc của mình. Do phải chịu trách nhiệm trước các quyết định của mình nên NLD buộc phải chủ động tìm hiểu mục tiêu chung của doanh nghiệp, phải suy nghĩ và tìm tòi các giải pháp tốt nhất cho doanh nghiệp.

❖ *Thúc đẩy tinh thần cải tiến liên tục để công việc trở nên hiệu quả và có ý nghĩa hơn với NLD*

Trong thực tế, tại nhiều doanh nghiệp NLD được trả lương cao nhưng vẫn đình công hoặc từ bỏ công việc. Nguyên nhân chính là do công việc nhàm chán,

không có cơ hội phát triển. Trong khi đó, chủ doanh nghiệp lại chỉ quan tâm đến tiền lương và những nhu cầu vật chất cấp thấp của NLĐ.

Sáng tạo là nhu cầu cao nhất của con người. Việc thúc đẩy cải tiến liên tục tại nơi làm việc là cơ hội tốt nhất để NLĐ thoả mãn được nhu cầu đó. Do đó, việc phát huy tinh thần cải tiến liên tục tại nơi làm việc làm cho mỗi công việc trở nên có ý nghĩa hơn đối với NLĐ và mang lại hiệu quả kinh doanh tốt hơn cho doanh nghiệp. Để thúc đẩy tinh thần cải tiến liên tục tại nơi làm việc doanh nghiệp cần chú ý một số điểm sau:

- Coi mỗi công nhân là một chủ thể tích cực có nhiều tiềm năng và sẵn sàng công hiến cho doanh nghiệp. Nhiệm vụ của doanh nghiệp là tạo ra những điều kiện thuận lợi để họ thực hiện việc đó.

- Đảm bảo mỗi NLĐ cần hiểu rất rõ mục tiêu của doanh nghiệp cũng như nhu cầu thực sự của khách hàng.

- Coi mỗi quyết định quản lý là sự thử nghiệm để NLĐ phát hiện những điểm chưa phù hợp trong quá trình thay đổi hệ thống.

- Đánh giá đúng và có phần thưởng xứng đáng với những đóng góp của NLĐ.

3.3.4.5. Tăng cường tìm hiểu và thiết lập mối quan hệ tốt giữa doanh nghiệp và gia đình người lao động

Gia đình luôn đóng vai trò quan trọng đối với công việc của mỗi cá nhân. Thậm chí, đối với nhiều người gia đình còn đóng vai trò quyết định đối sự nghiệp cũng như các quyết định lựa chọn về việc làm. Điều này đặc biệt đúng với những lao động trẻ và lao động mới nhập cư có cuộc sống gia đình chưa ổn định. Chính vì vậy, xây dựng mối quan hệ tốt giữa doanh nghiệp và gia đình NLĐ là một giải pháp hữu hiệu nhằm thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các doanh nghiệp. Cụ thể, doanh nghiệp có thể thực hiện một số biện pháp sau:

- ❖ *Ban hành chủ trương và giao nhiệm vụ thiết lập mối quan hệ tốt giữa doanh nghiệp và gia đình cho người đứng đầu các bộ phận trong doanh nghiệp*

Để đảm bảo tính hiệu quả, doanh nghiệp chỉ nên thiết lập mối quan hệ giữa gia đình NLĐ với các bộ phận có dưới 30 người. Đối với doanh nghiệp có quy mô vừa, bộ phận đó có thể tương ứng với một phòng hay một phân xưởng. Đối với doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, giám đốc doanh nghiệp có thể là người chủ trì việc thiết lập mối quan hệ giữa doanh nghiệp với gia đình NLĐ. Nghĩa là chỉ nên thiết lập mối quan hệ giữa gia đình với những người gần gũi và gắn bó nhất tại

nơi làm việc. Người được giao nhiệm vụ thiết lập các mối quan hệ này có trách nhiệm lập kế hoạch hành động và phối hợp với bộ phận nhân sự để thực hiện.

❖ *Quan tâm đến các sự kiện của gia đình NLD*

Bộ phận nhân sự của doanh nghiệp có trách nhiệm thu thập và lưu giữ các thông tin liên quan đến các sự kiện của gia đình NLD như: kỷ niệm ngày cưới, ngày sinh nhật của các thành viên, tổng kết năm học... Đồng thời, các bộ phận cần thông báo cho bộ phận nhân sự và lãnh đạo doanh nghiệp thông tin về những sự kiện đột xuất khác của gia đình như đám ma, đám cưới, ốm đau,... Khi có những dịp kỷ niệm hay sự kiện diễn ra đối với gia đình NLD, doanh nghiệp nên thể hiện sự quan tâm đến gia đình họ như thăm hỏi kịp thời, gửi quà, cử đại diện đến thăm gia đình NLD...

❖ *Mời gia đình của NLD tham gia các buổi giao lưu do doanh nghiệp tổ chức*

Việc mời gia đình NLD tham gia các buổi giao lưu do doanh nghiệp tổ chức như văn nghệ, liên hoan, du lịch... là biện pháp hiệu quả nhằm giúp các thành viên trong gia đình hiểu và gắn bó với doanh nghiệp. Thái độ tích cực của gia đình đối với doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng mạnh đến thái độ và tinh thần gắn bó của NLD.

❖ *Thiết lập môi trường đùm bọc và tương trợ lẫn nhau giữa các gia đình NLD*

Mỗi gia đình NLD đều có những thế mạnh và những khó khăn nhất định. Việc thiết lập một môi trường thân ái, đùm bọc và tương trợ lẫn nhau giữa các gia đình NLD sẽ giúp các gia đình NLD có thể chia sẻ tốt hơn các nguồn lực và cùng nhau vượt qua khó khăn đảm bảo sự ổn định của cuộc sống. Sự ổn định và gắn bó giữa các gia đình là nguồn động viên lớn đối với mỗi NLD để họ thêm gắn bó và cống hiến cho doanh nghiệp. Điều này đặc biệt đúng đối với những lao động trẻ nhập cư có cuộc sống chưa ổn định.

3.4. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Để có thể thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên đòi hỏi phải có thời gian, có lộ trình phù hợp và có nỗ lực hợp tác từ nhiều phía. Vì vậy, bên cạnh các giải pháp nêu trên, Luận án có một số khuyến nghị cụ thể và có thể thực hiện ngay đối với Nhà nước và chính quyền các địa phương như sau:

3.4.1. Thu kinh phí hoạt động công đoàn bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp nhằm mở rộng mức độ bao phủ của công đoàn

Kết quả phỏng vấn các chủ doanh nghiệp cho thấy phần lớn NSDLĐ đánh giá 2% quỹ lương dành cho kinh phí hoạt động công đoàn không phải là lớn.

Điều quan trọng là hiệu quả sử dụng số tiền đó cao hay thấp. Nhiều doanh nghiệp sẵn sàng chi khoản tiền lớn hơn 2% để duy trì QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp không có tổ chức CĐCS hàng năm vẫn phải bỏ ra những khoản kinh phí rất lớn để tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ. Điều này có nghĩa là, một mặt chủ doanh nghiệp ý thức rất rõ tầm quan trọng của việc thúc đẩy QHLD lành mạnh nhưng mặt khác họ không muốn hợp tác với công đoàn. Nguyên nhân chủ yếu là do lo ngại sự chi phối của công đoàn cấp trên và sự dính dáng đến luật pháp.

Việc thu kinh phí hoạt động công đoàn bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp đảm bảo rằng công đoàn phải có trách nhiệm đại diện và bảo vệ cho tất cả NLĐ trên địa bàn. Ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức CĐCS thì cơ quan đại diện là công đoàn cấp huyện. Khi đó, công đoàn cấp huyện sẽ sử dụng khoản tài chính này cho các hoạt động công đoàn. Nếu doanh nghiệp có CĐCS thì công đoàn cơ sở được lấy lại một phần kinh phí để hoạt động.

Tuy nhiên, nếu quy định này được ban hành, đa số chủ doanh nghiệp sẽ hối thúc NLĐ tham gia và thành lập CĐCS tại doanh nghiệp hay nhóm doanh nghiệp. Bởi vì phần lớn chủ doanh nghiệp nhận thấy hợp tác với CĐCS tại doanh nghiệp sẽ thuận lợi hơn làm việc với công đoàn cấp huyện vì các lý do như: các bên đã biết và hiểu nhau; có cùng nơi làm việc nên hai bên dễ gặp nhau hơn; CĐCS gần gũi và dễ chiếm cảm tình với NLĐ trong doanh nghiệp hơn là cán bộ công đoàn cấp huyện.

3.4.2. Hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính để khuyến khích sự tham gia của các doanh nghiệp vào lĩnh vực tư vấn quan hệ lao động và đối thoại xã hội

Hiện nay, hầu như chưa có doanh nghiệp nào hoạt động trong lĩnh vực tư vấn QHLD và ĐTXH. Trong khi đó, nhu cầu về loại dịch vụ này là rất lớn. Do số lượng doanh nghiệp rất lớn nên nếu chỉ dựa vào trung tâm hỗ trợ QHLD của Nhà nước thành lập thì không đủ đáp ứng nhu cầu thị trường. Vì vậy, việc có thể làm và cần làm ngay là hình thành nên một đội ngũ đông đảo các doanh nghiệp sẵn sàng cung ứng dịch vụ tư vấn về QHLD. Các doanh nghiệp này sẽ giúp các doanh nghiệp khác từng bước thiết lập và duy trì hệ thống ĐTXH hiệu quả.

Tuy nhiên, lĩnh vực QHLD hiện còn mới mẻ ở Việt Nam. Việc doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực này còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là về kỹ thuật. Để hạn chế rủi ro cho những nhà đầu tư vào lĩnh vực này, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ cụ thể cả về kỹ thuật và tài chính. Về kỹ thuật, các doanh nghiệp này có thể nhận được sự hỗ trợ của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ Lao động (CIRD) của Bộ lao động – Thương binh và Xã hội. Mặt khác các sở lao động – thương binh và xã hội ở các địa phương có thể mời các chuyên gia về QHLD từ các Viện nghiên cứu, các trường đại học, các tổ chức quốc tế tham gia cộng tác và hướng dẫn các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này. Về tài chính, Nhà nước có thể cho các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này hưởng chế độ vay vốn ưu đãi hoặc hỗ trợ lãi suất trong những khoảng thời gian nhất định. Ngoài ra, Nhà nước có thể đưa QHLD và ĐTXH vào chương trình hoạt động của các vườn ươm doanh nghiệp.

3.4.3. Ban hành bộ tiêu chuẩn đánh giá mức độ lành mạnh của quan hệ lao động làm cơ sở hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh tại nơi làm việc

Xây dựng và ban hành bộ tiêu chuẩn đánh giá mức độ lành mạnh của QHLD tại nơi làm việc mang lại một số lợi ích chính là:

- Giúp các cơ quan chức năng, cơ quan chuyên môn có căn cứ khoa học để đánh giá mức độ hài hoà, ổn định và tiến bộ của hệ thống QHLD tại doanh nghiệp hay một bộ phận của doanh nghiệp.

- Giúp doanh nghiệp có thể tự đánh giá các khía cạnh của QHLD tại doanh nghiệp. Từ đó làm cơ sở để doanh nghiệp thực hiện việc cải tiến và thúc đẩy tính lành mạnh trong QHLD.

- Đây là cơ sở để nâng cao nhận thức của cả NLĐ và NSDLĐ đối với QHLD và ĐTXH. Là đòn bẩy để NLĐ tạo sức ép cần thiết lên NSDLĐ trong việc cam kết và thực hiện ĐTXH và cải thiện QHLD tại nơi làm việc.

Việc xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá QHLD có thể thực hiện thí điểm ở một nhóm doanh nghiệp với sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế hay Trung tâm Hỗ trợ Phát triển QHLD. Sau đó, bộ tiêu chuẩn này có thể được chỉnh sửa và áp dụng trên toàn quốc và ở tất cả các ngành.

Bộ tiêu chuẩn này có thể là cơ sở để tổ chức giao giấy chứng nhận hay giải thưởng hàng năm về QHLD cho doanh nghiệp. Căn cứ vào tiêu chuẩn này, hàng

năm các doanh nghiệp tự đánh giá QHLĐ tại doanh nghiệp của mình. Sau đó, các doanh nghiệp có thể lập hồ sơ trình lên Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động (CIRD) để xin cấp chứng nhận QHLĐ lành mạnh. Đồng thời, CIRD kết hợp với các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ để thành lập hội đồng kiểm tra và đánh giá lại tình trạng QHLĐ ở những doanh nghiệp yêu cầu. Căn cứ vào số điểm đạt được CIRD có thể cấp giấy chứng nhận về tiêu chuẩn QHLĐ hay trao giải thưởng cho những doanh nghiệp có thành tích tốt nhất về QHLĐ và ĐTXH.

3.4.4. Thiết lập đường dây nóng với thanh tra lao động địa phương tại những nơi làm việc nhạy cảm

Trong QHLĐ, NLĐ thường bị yếu thế hơn so với NSDLĐ. Đặc biệt là NLĐ làm việc trong các DNNVV. Chính vì vậy, rất nhiều NLĐ làm việc trong các doanh nghiệp bị đối xử bất công trong khi NSDLĐ thì vi phạm pháp luật về lao động lại khá phổ biến. Mặc dù vậy, rất ít NLĐ trong các doanh nghiệp này dám công khai đứng lên tố cáo hay đấu tranh với những hành vi vi phạm pháp luật của chủ doanh nghiệp. Nguyên nhân chính vẫn là do họ không có cơ hội tiếp cận sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước hay công đoàn cấp trên.

Vì vậy, việc thiết lập đường dây nóng với thanh tra lao động địa phương sẽ giúp NLĐ tự tin hơn trong việc giám sát thực thi luật pháp tại nơi làm việc. Đồng thời, việc công khai số điện thoại của thanh tra lao động sẽ là sự nhắc nhở hiệu quả đối với cả NLĐ và NSDLĐ về ý thức tuân thủ pháp luật tại nơi làm việc. Điều này đặc biệt hiệu quả tại những nơi làm việc nhạy cảm như: Nhà hàng, vũ trường, khách sạn, xưởng cơ khí, lò gạch, xưởng may, xưởng sản xuất có sử dụng nhiều hoá chất...

Nhà nước ban hành danh mục những nơi làm việc bắt buộc phải công khai số điện thoại đường dây nóng. Số điện thoại được in to theo kích thước, màu sắc và chất liệu thống nhất nhằm giúp NLĐ dễ dàng nhận biết và liên hệ.

3.4.5. Bắt buộc các doanh nghiệp phải ban hành Quy chế đối thoại xã hội tại nơi làm việc

“Quy chế ĐTXH tại nơi làm việc” là văn bản quy định những thủ tục cơ bản trong việc trao đổi thông tin giữa NLĐ và NSDLĐ tại nơi làm việc. Theo đó, các hình thức chia sẻ thông tin, tham khảo ý kiến cần được khuyến khích và tán

thành giữa các bên. Nghĩa là, các bên cần thông báo hay tham khảo ý kiến của nhau đối với một số nội dung hay vấn đề nhất định, theo những thủ tục nhất định. Đối với những vấn đề cần giải quyết bằng thương lượng, bản quy chế này chỉ rõ các nguyên tắc hay thủ tục tiến hành thương lượng giữa các bên.

Để đảm bảo các quy chế đối thoại được ban hành và thực thi hiệu quả, Nhà nước cần hướng dẫn những nội dung cần đối thoại, các cách thức hay thủ tục đối thoại đối với từng loại vấn đề. Trên cơ sở đó, các bên có thể thoả thuận để xây dựng và lựa chọn những nội dung và quy trình đối thoại hiệu quả. Quy chế ĐTXH ở doanh nghiệp là biện pháp tốt để phát hiện và giải quyết sớm các xung đột tại nơi làm việc cũng như giúp các bên hiểu nhau và hợp tác tốt hơn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Nghiên cứu các giải pháp tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại DNNVV trên địa bàn Hà Nội Luận án rút ra một số kết luận sau:

- Trong một nền kinh tế đang chuyển đổi với đa số doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa như Việt Nam, những khiếm khuyết, xung đột trong QHLD là tất yếu. Trong đó, NLD thường yếu thế hơn trong đàm phán, thương lượng. Việc tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh ở các DNNVV là việc làm cần thiết nhưng hứa hẹn gặp nhiều khó khăn.

- Việc phân tích các nhân tố tác động đến mức độ thoả mãn của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc là cơ sở tốt để đề xuất mô hình QHLD lành mạnh ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Mô hình này được Luận án đề xuất dựa trên hai nguyên tắc cơ bản là “chủ thể vững vàng” và “cơ chế linh hoạt”. Tuy nhiên, việc triển khai áp dụng mô hình này đòi hỏi phải có những bước đi thận trọng và phù hợp với điều kiện lịch sử của Đất nước cũng như của Thủ đô.

- Để tiếp tục thúc đẩy QHLD lành mạnh ở các DNNVV Luận án đề xuất bốn nhóm giải pháp lớn đối với Nhà nước, Hệ thống công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ và doanh nghiệp. Trong đó có một số giải pháp cụ thể quan trọng và cần được coi như bước đột phá là: Tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện hệ thống luật pháp về QHLD; Đổi mới mô hình tổ chức công đoàn theo hướng đa dạng hoá nhằm đáp ứng nhu cầu thực sự của NLD; thành lập hội đồng NLD cấp thành phố; thực hiện

các biện pháp tăng cường ĐTXH; tiến hành TLLĐTT linh hoạt cấp nhóm doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả thực sự của TLLĐTT doanh nghiệp.

- Luận án cũng nêu ra một số khuyến nghị. Trong đó, khuyến nghị quan trọng và có thể thực hiện được ngay là: thu kinh phí hoạt động công đoàn bắt buộc và bắt buộc ban hành quy chế ĐTXH tại nơi làm việc.

- Các nhóm giải pháp trên không tách biệt mà thống nhất với nhau. Vì vậy, khi thực hiện cần sự phối hợp tích cực giữa các nhóm chủ thể và đồng bộ giữa các giải pháp. Trong đó, đặc biệt là những giải pháp liên quan đến thay đổi nội dung Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

KẾT LUẬN CHUNG

Luận án “*Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội*” là một công trình nghiên cứu độc lập, toàn diện và có ý nghĩa cả về khoa học và thực tiễn. Về cơ bản, luận án đã đạt được mục tiêu nghiên cứu và thu được những kết quả chính như sau:

1- Nghiên cứu một cách toàn diện cơ sở lý luận về QHLD và QHLD cấp doanh nghiệp. Từ đó, luận án đã phác họa thành công mô hình lý luận về hệ thống quan hệ lao động cấp doanh nghiệp. Trong đó, nhấn mạnh sự khác biệt về bản chất và vai trò của cơ chế quan hệ lao động với tiêu chuẩn lao động.

2- Từ cấu trúc và hoạt động của hệ thống QHLD cấp doanh nghiệp, Luận án xây dựng bộ tiêu chí (gồm bốn nhóm) dùng để phân tích và đánh giá mức độ lành mạnh trong QHLD ở cấp doanh nghiệp.

3- Làm sáng tỏ cơ chế tác động của một số nhân tố chính (6 nhân tố bên trong và 5 nhân tố bên ngoài) đến việc tạo lập và thúc đẩy QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp.

4- Tổng hợp và phân tích khá đầy đủ các mô hình lý luận và mô hình thực tiễn về QHLD ở các quốc gia khác nhau từ đó rút ra được những kết luận và bài học kinh nghiệm có giá trị cho việc thiết lập và duy trì hệ thống QHLD lành mạnh ở Việt Nam.

5- Phân tích và nêu bật những đặc trưng của DNNVV trên địa bàn Hà Nội làm cơ sở phân tích thực trạng, đề xuất mô hình cũng như giải pháp thúc đẩy QHLD lành mạnh ở nhóm doanh nghiệp này.

6- Phân tích một cách kỹ lưỡng hệ thống QHLD ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Trong đó, đặc biệt nhấn mạnh đến năng lực của các chủ thể, các cơ chế quan hệ lao động tại nơi làm việc và mức độ hài lòng của các bên đối với QHLD tại nơi làm việc. Từ đó, luận án làm sáng tỏ các đặc trưng cơ bản về QHLD ở các doanh nghiệp này, nhấn mạnh vào những điểm chưa lành mạnh và nguyên nhân.

7- Phân tích được cơ chế tác động, mức độ tác động và hệ quả tác động của một số nhân tố chủ quan, khách quan đối với việc xây dựng và duy trì QHLD lành mạnh ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. Xây dựng được mô hình kinh tế lượng phản ánh tác động của các nhân tố cấu thành nên mức độ hài lòng của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc.

8- Đề xuất mô hình QHLD ở các DNNVV trên địa bàn Hà Nội cùng với lộ trình triển khai áp dụng hợp lý, đồng thời chỉ rõ các điều kiện áp dụng mô hình. Trong đó, nhấn mạnh tính linh hoạt trong các cơ chế đối thoại, thương lượng. Đặc biệt là đối thoại và thương lượng cấp nhóm doanh nghiệp. Điều này hoàn toàn phù hợp với các DNNVV.

9- Đề xuất 4 nhóm giải pháp bao gồm 16 giải pháp cụ thể nhằm thúc đẩy QHLD lành mạnh tại các DNNVV. Các giải pháp này được các chuyên gia đánh giá là có tính khả thi cao và phù hợp với đặc điểm kinh tế, xã hội và chính trị của đất nước cũng như phù hợp với đặc điểm các DNNVV trên địa bàn Hà Nội. 5 kiến nghị nêu ra trong luận án đều có giá trị, có thể thực hiện ngay và mang lại hiệu quả cao.

10- Tuy nhiên, do hạn chế về thời gian và kinh phí luận án còn một số hạn chế như: chưa lượng hoá được các tiêu chí đánh giá QHLD lành mạnh thành các chỉ tiêu cụ thể; quy mô mẫu điều tra còn hạn chế so với tổng quy mô lao động và quy mô doanh nghiệp trên địa bàn; mô hình QHLD mới được đề xuất cho các DNNVV trên địa bàn Hà Nội chưa được thực hiện thí điểm và đánh giá hiệu quả ngoài thực địa.

KIẾN NGHỊ VỀ NHỮNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Từ kết quả nghiên cứu, Luận án kiến nghị các công trình nghiên cứu tiếp theo nên tập trung vào các hướng nghiên cứu sau:

1. Nghiên cứu sâu hơn về hệ thống tiêu chí đánh giá mức độ lành mạnh về QHLD của doanh nghiệp
2. Xây dựng mô hình và phát triển mạng lưới các trung tâm hỗ trợ QHLD cho cả NLĐ và NSDLĐ
3. Xây dựng hệ thống giám sát và cảnh báo xung đột nhằm phục vụ cho mục đích quản lý của cơ quan lao động địa phương

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ**

1. (2007) “Thực trạng và giải pháp phát triển thị trường lao động tỉnh Hà Tây”. *Tạp chí Lao động và Xã hội (số 306)*, tháng 3 năm 2007
2. (2007) “Nâng cao kiến thức và kỹ năng về quan hệ lao động cho cán bộ công chức Ngành Lao động – Thương binh và Xã hội”. *Tạp chí Lao động và Xã hội (số 308)*, tháng 4 năm 2007
3. (2007) “Vai trò của tiền lương và các lợi ích khác trong ngăn ngừa đình công trong doanh nghiệp”. *Tạp chí Lao động và Xã hội (số 317)*, tháng 8 năm 2007
4. (2008) “Thương lượng lao động tập thể - một cách tiếp cận hợp tác”. *Tạp chí Lao động và Xã hội (số 342)*, tháng 9 năm 2008
5. (2008) “Quan hệ lao động và môi trường kinh doanh ở Việt Nam”. *Nhà xuất bản Lao động - Xã hội*. Hà Nội
6. (2010) “Triển vọng và điều kiện thúc đẩy các mô hình thương lượng lao động tập thể đa doanh nghiệp ở Việt Nam”. *Tạp chí Lao động và Công đoàn (số 465)*, kỳ 1 tháng 12 năm 2010
7. (2010) “Phân tích khả năng áp dụng một số mô hình thương lượng lao động tập thể đa doanh nghiệp ở Việt Nam”. *Tạp chí Lao động và Công đoàn (số 466)*, kỳ 2 tháng 12 năm 2010.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng việt

1. Lê Xuân Bá - Nguyễn Thị Kim Dung - Trần Hữu Hãn (2003). *Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động Việt Nam*. Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
2. Ban đối ngoại - Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (2000). *Toàn cầu hoá và phong trào công đoàn Quốc tế*. Nhà xuất bản Lao động. Hà Nội
3. Phan Đức Bình (2002), *Hỏi đáp về Bộ luật Lao động*. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội.
4. Nguyễn Lê Bình (2008), *Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hoà trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công*. Bộ lao động Thương binh và Xã hội, Hà Nội.
5. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2008). *Báo cáo đánh giá hệ thống pháp luật về quan hệ lao động, sự phối hợp các bên trong giải quyết tranh chấp lao động và định hướng hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động*.
6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2008). *Điều tra lao động tiền lương và bảo hiểm xã hội*.
7. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2003). *Số liệu thống kê Lao động – Thương binh – Xã hội ở Việt Nam 1996-2002*. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Cành(2004), *Phương pháp và phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh
9. Mai Quốc Chánh (chủ biên) và Phạm Đức Thành (1998). *Giáo trình kinh tế lao động*. Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội
10. Nguyễn Hữu Chí (2003). *Pháp luật Hợp đồng lao động Việt Nam, thực trạng và phát triển*. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội. Hà Nội
11. Quang Chính. *xây dựng mối quan hệ hài hoà trong doanh nghiệp*. Báo Lao động ngày 10/3/2004
12. Công ty Tư vấn và Chuyển giao công nghệ (INVESTCONSULT) (2000). *báo cáo kết quả cuộc điều tra cấp quốc gia về hiệu quả của thanh tra lao động tại Việt Nam*.

13. Cộng hoà xã hội Chủ nghĩa Việt nam (2007). *Bộ luật lao động (đã sửa đổi bổ sung năm 2002,2006,2007)*. Nhà xuất bản Tài chính
14. Cộng hoà xã hội Chủ nghĩa Việt nam (1990). *Luật Công đoàn*.
15. Cục thống kê Thành phố Hà Nội (2008). *Niên giám thống kê 2007*, Hà Nội.
16. Cục thống kê Hà Tây (2008). *Niên giám thống kê 2007*, Hà Tây.
17. Cục thống kê Thành phố Hà Nội (2009). *Niên giám thống kê 2008*, Hà Nội.
18. Nguyễn Mạnh Cường (2007). *Cần một cơ chế phù hợp để điều chỉnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường*. Tạp chí Lao động xã hội. Hà Nội
19. Nguyễn Mạnh Cường (2007). *Những thách thức của quan hệ lao động tại Việt Nam và Vai trò hỗ trợ của Dự án Việt nam – ILO về quan hệ lao động*. Hội thảo về dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO
20. Nguyễn Mạnh Cường (2009). *Xây dựng mô hình quan hệ lao động phù hợp với thực tiễn Việt Nam*. Hội thảo về mô hình Quan hệ Lao động ở Việt Nam.
21. Mai Ngọc Cường (1999). *Lịch sử các học thuyết kinh tế*. Nhà xuất bản Thống kê
22. Diễn đàn việc làm năm 2007. *Việc làm bền vững, tăng trưởng và hội nhập*. Hà Nội.
23. Trần Kim Dung (2003). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Giáo dục
24. Nguyễn Hữu Dũng (2003). *Nâng cao năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập xét từ góc độ nguồn nhân lực*. Tạp chí Lao động và xã hội số 209.
25. Dự án vie/97/003: *Tăng cường Năng lực quản lý lao động để thực hiện có hiệu quả Bộ luật Lao động*. Hà Nội.
26. Dự án Quan hệ lao động ILO/Việt Nam (VIE/01/52M/USA) (2003). *Cẩm nang đào tạo kỹ năng hoà giải lao động*, Hà Nội.
27. David John Dick (2002). *Những vấn đề liên quan đến Bộ luật Lao động cần xem xét và kiến nghị sửa đổi*. Dự án SAVOT của ILO, VCCI và TLĐLĐVN .
28. Đinh Đăng Định (2004). *Một số vấn đề về lao động, việc làm và đời sống người lao động ở Việt Nam hiện nay*. Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
29. Richard Fincher(2011). *Tài liệu tập huấn về giải quyết tranh chấp lao động phi toà án*. Hà Nội Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

30. Trần Hàn Giang (2001). *Nữ công nhân khu vực công nghiệp ngoài quốc doanh và dịch vụ trợ giúp pháp lý ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội.
31. Bùi Thị Thanh Hà (2003). *Công nhân công nghiệp trong các liên doanh ở nước ta thời kỳ đổi mới*. Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội.
32. Lê Thanh Hà (2008). *Quan hệ lao động trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*. Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội
33. Lê Thanh Hà (2006). *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển.
34. Hội thảo Việt - Nhật (2008). *Định Hướng Xây dựng quan hệ lao động hài hoà - tiến bộ tại Việt Nam*. Hà Nội.
35. Hội thảo (2007). *Tác động của Hội nhập Kinh tế đến quan hệ lao động ở Việt Nam*, Hải Phòng.
36. Hội thảo (2009). *Tương lai của Quan hệ lao động và việc Sửa đổi Bộ luật lao động và Luật công đoàn*. Hải Phòng
37. Hội thảo (2008). *Chính sách tiền lương và quan hệ lao động trong phát triển thị trường lao động hiện đại tại Việt Nam*. Hải Phòng.
38. Vũ Việt Hằng (2000). *Thương lượng tập thể - Đôi nét thực tế ở Québec (Canada) và một vài suy nghĩ về vấn đề này ở Việt Nam*. Tạp chí Phát triển kinh tế số 122, tháng 4/2000.
39. Vũ Việt Hằng (2004). *Những biến chuyển trong quan hệ lao động ở Trung Quốc*. Tạp chí Lao động Xã hội số 236.
40. Vũ Việt Hằng (2004). *Khác biệt văn hoá quốc gia với vấn đề quản trị đa văn hoá trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, số 84.
41. Vũ Việt Hằng (2004). *Một số vấn đề về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế*. Luận án Tiến sỹ kinh tế. Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh. TP HCM.
42. Vũ Thành Hưng (2004). *Một số vấn đề đối với lao động làm việc trong các doanh nghiệp khi Việt Nam tham gia hội nhập kinh tế quốc tế*. Tạp chí Kinh tế phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, số 85.

43. Phạm Lan Hương (2009). *Các vấn đề về quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam thực hiện các cam kết hội nhập kinh tế quốc tế và chuyển sang nền kinh tế thị trường*. Hội nghị Quan hệ lao động. Hà Nội.
44. Phạm Xuân Hương (2001). *Vấn đề đình công của công nhân ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sỹ triết học. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
45. Chang Hee Lee (2008). *Từ quan hệ lao động mang đậm nét đình công tự phát đến quan hệ lao động hài hoà dựa trên thương lượng tập thể tại Việt Nam*, Văn phòng ILO tại Hà Nội.
46. Bùi Sỹ Lợi (2003). *Tăng cường công tác thanh tra chính sách lao động xã hội góp phần thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước*. Tạp chí Lao động – Xã hội số 222.
47. Bùi Sỹ Lợi (2004). *Thực trạng đình công ở Việt Nam và sự cần thiết phải sửa đổi pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*. Tạp chí Lao động xã hội số 246.
48. Trần Mai (2002). *Thực trạng Thanh tra lao động và một số nội dung sửa đổi của Bộ luật lao động có Liên quan*. Tạp chí Lao động xã hội số 191.
49. Jan Jung – Min Sunoo (2007) *Một số giải pháp phòng ngừa đình công tại các doanh nghiệp ở Việt Nam*. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam.
50. Lê Văn Minh (1994). *Đổi mới quan hệ lao động trong quá trình hình thành nền kinh tế thị trường Việt Nam*. Luận án Tiến sỹ tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
51. Nguyễn Bá Ngọc, Trần Văn Hoan (2002). *Toàn cầu hoá, cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*. Nhà xuất bản Lao động – xã Hội
52. Nguyễn Bá Ngọc (chủ biên) - Nguyễn Duy Phúc - Trần Phương (2008). *Quan hệ lao động và Môi trường kinh doanh ở Việt nam*. Nhà xuất bản Lao động Xã hội. Hà Nội.
53. Nguyễn Ngọc Quân (1995). *Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam*. Luận án Tiến sỹ tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
54. Đặng Đức San (2009). *Tranh chấp lao động và Đình công – Đi tìm lời giải*. Hội nghị tương lai của Quan hệ Lao động.

55. Tổ chức Lao động Quốc tế (2007). *Tài liệu tập huấn về Đối thoại xã hội*.
56. Tổ chức Lao động Quốc tế (2006). *Thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động*. Nhà xuất bản tài chính.
57. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2003). *Điều lệ Công đoàn Việt Nam*.
58. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2004). *Đình công và Giải quyết đình công, hiện trạng và giải pháp*. Tài liệu hội thảo.
59. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (2009). *Báo cáo thực hiện chương trình phát triển đoàn viên công đoàn và công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp*, Hà Nội.
60. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (2010). *Dự thảo Luật công đoàn*, Hà Nội.
61. Nguyễn Tiệp (2003). *Suy nghĩ về giải pháp thu hút và nâng cao chất lượng lao động khu vực dân doanh*. Tạp chí Lao động xã hội số 227.
62. Nguyễn Tiệp (2008). *Giáo trình Quan hệ lao động*. Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội.
63. Ủy ban Quan hệ lao động (2008). *Báo cáo tình hình đình công và giải quyết đình công*.
64. Viện Khoa học lao động – Danida Đan Mạch (2007). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam, Kết quả điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ năm 2005*. Nhà xuất bản Tài chính.
65. Viện Khoa học lao động – Danida Đan Mạch (2008). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam, Kết quả điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ năm 2007*. Nhà xuất bản Tài chính.

II. Tiếng Anh

66. Michael Ballot (2008). *Labor – Management Relations in a Changing Enviroment*. Eberhardt School of Business. University of the Pacific
67. Elaine Bernard (2010). *International Comparative Labor Movements*. Harvard University.
68. Elaine Bernard (2011). *United State Labour in a Global Economy*. Harvard University.
69. John W. Budd (2010). *Labor relations. Striking a Balance*. University of Minnesota.

70. John Thomas Dunlop (1993). *Industrial Relations System*. US Bureau of Labor Statistics.
71. Jay Folberg (2009). *Resolving Disputes. Theory, Practice, and Law*. Aspen Publishers.
72. ILO – Japan Multi-Lateral Project (2006). *Collective Bargaining in East Asia: a regional comparative report*. International Labor Office.
73. ILO – Japan Multi-Lateral Project (2006). *Collective Bargaining in East Asia: countries reports*. International Labor Office.
74. Thomas A. Kochan (1984). *Strategic choice and Industrial relations theory and practice*. University of Illinois.
75. Chang Hee Lee (2006). *Industrial relations and dispute settlement in Vietnam*, Văn phòng ILO tại Hà Nội.
76. David Macdonal & Caroline Vandenberg (1997). *Glossary of industrial relations and related terms*. International Labor Office.
77. Leonard L. Riskin (2008). *Dispute Resolution and Lawyers*. West. Thomson Reuters Business
78. Katie Quan (2011). *Concept Note for Collective Bargaining*. University of California.
79. Michael Salamon (2009). *Industrial relations. Theory and practice*. Prentice Hall Financial Times.
80. Arthur A. Sloane (2005). *Labor Relations*. Prentice Hall.
81. Robert P. Vecchio (2001). *Organization Behavior*. The Dryden Press. Harcourt Brace College Publishers

III. Website

82. www.molisa.gov.vn
83. www.ilo.org
84. www.vcci.com.vn
85. www.vca.org.vn
86. www.vinasme.com.vn
87. www.congdoanvn.org.vn
88. www.hanoi.gov.vn
89. www.laodong.com.vn
90. www.gso.gov.vn

Phụ lục 1:

MÔ TẢ MẪU ĐIỀU TRA

Đối tượng điều tra là các doanh nghiệp nhỏ và vừa đang trực tiếp hoạt động trên địa bàn Hà Nội, bao gồm cả phần mở rộng từ ngày 1 tháng 8 năm 2008. Các điều tra viên trực tiếp phỏng vấn và điền vào phiếu hỏi đối với các mẫu phiếu điều tra 01 (Hỏi người lao động), 02 (Hỏi người đại diện doanh nghiệp), và 03 (Hỏi cán bộ công đoàn). Trong đó:

- Người lao động được hiểu là người lao động điển hình nhất của doanh nghiệp, không có chức vụ, có mức lương trung bình trong doanh nghiệp, làm công việc có nhiều người trong doanh nghiệp làm nhất, không không có họ hàng hay là người thân của chủ doanh nghiệp, không bị kỷ luật và không có tranh chấp lao động cá nhân với NSDLĐ.
- Người đại diện doanh nghiệp: Được hiểu là người chủ doanh nghiệp hay quản lý cấp cao trong doanh nghiệp. Đó là nhóm người có thu nhập cao nhất trong doanh nghiệp và lợi ích gắn chặt với lợi ích của doanh nghiệp. Bao gồm: thành viên hội đồng quản trị, thành viên Ban giám đốc công ty, giám đốc nhân sự (hay trưởng phòng nhân sự), giám đốc và phó giám đốc chi nhánh, kế toán trưởng công ty.
- Cán bộ công đoàn: Là những cán bộ công đoàn ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở. Bao gồm: Chủ tịch công đoàn cơ sở, phó chủ tịch công đoàn cơ sở, uỷ viên ban chấp hành công đoàn cơ sở, tổ trưởng tổ công đoàn.

Tổng số có 166 điều tra viên được phân công trực tiếp điều tra tại 166 doanh nghiệp (được lựa chọn từ danh mục gồm 332 doanh nghiệp). Các điều tra viên đều được tập huấn (Giải thích các câu hỏi, hướng dẫn hỏi và ghi phiếu). Trong trường hợp không thu hồi được phiếu tác giả sử dụng bộ phiếu hỏi thay thế đối

với doanh nghiệp liền kề phía sau trong danh mục. Do đó, số phiếu thu được gồm: 166 phiếu mẫu 01, 166 phiếu mẫu 02, 31 phiếu mẫu 03.

Đối với mẫu phiếu 04 (dùng để xây dựng mô hình kinh tế lượng) người lao động trực tiếp điền vào và nộp cho điều tra viên. Do đó, tổng số phiếu phát ra là 332 phiếu, số phiếu thu hồi được chỉ là 266 phiếu.

Ngoài ra, tác giả trực tiếp phỏng vấn sâu 10 NLD, 4 NSDLĐ, 5 cán bộ công đoàn cơ sở và 2 cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở.

Loại hình doanh nghiệp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DN nha nuoc	12	7.2	7.6	7.6
	DN co von đau tu nuoc ngoai	19	11.4	12.0	19.6
	Khac	127	76.5	80.4	100.0
	Total	158	95.2	100.0	
Missing	System	8	4.8		
Total		166	100.0		

Lĩnh vực hoạt động

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	San xuat	37	22.3	23.3	23.3
	Thuong mai	71	42.8	44.7	67.9
	Dich vu	51	30.7	32.1	100.0
	Total	159	95.8	100.0	
Missing	System	7	4.2		
Total		166	100.0		

Tổng số lao động của doanh nghiệp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Duoi 50	92	55.4	58.2	58.2
	Tren 50	66	39.8	41.8	100.0
	Total	158	95.2	100.0	
Missing	System	8	4.8		
Total		166	100.0		

Phụ lục 2: PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG
(Dành cho người lao động)

MẪU : 1

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình chung về quan hệ lao động. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị anh/chị cung cấp thông tin thực tế tại nơi đang làm việc. Người trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu "X" vào 1 ô trả lời đúng nhất.

1. Họ và tên:..... Điện thoại:

.....

2. Tuổi:..... 3. Giới tính: a. Nam b. Nữ

4. Tên doanh nghiệp (DN) đang làm việc:.....

5. Là: a. DN nhà nước b. DN có vốn đầu tư nước ngoài c. Khác

6. Số lao động trong DN là: a. <50 người b. ≥50 người

7. DN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nào?

a. Sản xuất b. Thương mại c. Dịch vụ

8. Vị trí đang đảm nhiệm tại doanh nghiệp là:

a. Người quản lý b. Nhân viên văn phòng, kinh doanh c. Công nhân

9. Trình độ học vấn:

a. Đã tốt nghiệp PTTH (cấp III) b. Chưa tốt nghiệp PTTH (cấp III)

10. Trình độ chuyên môn kỹ thuật:

a. Chưa qua đào tạo b. Công nhân kỹ thuật

c. Trung học chuyên nghiệp c. Cao đẳng, đại học trở lên

11. Loại hợp đồng lao động anh/chị giao kết với doanh nghiệp hiện nay là:

a. Thỏa thuận miệng b. Có thời hạn dưới 1 năm

c. Có thời hạn 1 đến 3 năm d. Không xác định thời hạn

12. Tình trạng bảo hiểm xã hội: a. Có đóng b. Chưa đóng

1. Khả năng giám sát việc thực thi pháp luật lao động tại doanh nghiệp của anh/chị là:

- a. Không thể giám sát b. Giám sát ở mức thấp
c. Giám sát ở mức trung bình d. Giám sát rất tốt

2. Có nên dán số điện thoại của thanh tra lao động địa phương tại nơi làm việc không?

- a. Có b. Không

3. Bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với đối tượng nào:

- a. Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên
b. Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 6 tháng trở lên
c. Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên
d. Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn

4. Khi ký hợp đồng lao động, anh/chị đã:

- a. Đọc và hiểu rất rõ từng nội dung b. Đọc hết, nhiều chỗ còn chưa hiểu
c. Chỉ đọc một số nội dung chính d. Không cần đọc

5. Khi vào làm việc tại DN anh/chị có được phổ biến về nội quy lao động không?

- a. Được phổ biến b. Tự tìm hiểu
c. DN không có nội quy lao động d. Không nhớ

6. Nhiệm vụ quan trọng nhất của tổ chức Công đoàn ở Việt Nam được quy định là:

- a. Đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động
b. Dung hoà mối quan hệ giữa người lao động và chủ doanh nghiệp
c. Tổ chức các hoạt động nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

7. Bản chất của thoả ước lao động tập thể là:

- a. Một yêu cầu của pháp luật về lao động
b. Văn bản ký kết giữa công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp

c. Kết quả thương lượng giữa đại diện người lao động với chủ doanh nghiệp

d. Không biết

8. Khả năng tìm kiếm việc làm trên Internet của anh/chị là:

a. Không biết tìm

b. Biết sơ bộ

c. Thành

thạo

9. Chủ doanh nghiệp của anh/chị có sẵn sàng giảm lợi nhuận để tăng lương cho người lao động cao hơn mức trung bình trên thị trường không?

a. Không bao giờ

b. Có thể

c. Rất có thể

d. Sẵn

sàng

10. Nếu gặp khó khăn, doanh nghiệp đề nghị nợ 30% lương tháng. Theo anh/chị đa phần công nhân sẽ cho nợ trong bao lâu:

a. Không đồng ý

b. 1 tháng

c. 3 tháng

d. 6

tháng

11. Nếu tiếp tục làm việc ở doanh nghiệp hiện tại thêm 5 năm nữa, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp của anh/chị là:

a. Không có cơ hội

b. Có ít cơ hội

c. Có cơ hội rõ

ràng

12. Sự gắn bó của anh/chị với doanh nghiệp phụ thuộc nhiều nhất vào yếu tố nào?

a. Tiền lương và điều kiện làm việc

b. Cơ hội phát triển nghề

ng nghiệp

c. Chiến lược con người của doanh nghiệp

d. Thị trường lao động

13. Chủ doanh nghiệp của anh/chị có công bằng trong đánh giá và đền đáp những nỗ lực, đóng góp cá nhân của mỗi người không?

a. Không công bằng

b. Chưa thực sự công bằng

c. Công

bằng

14. Chủ doanh nghiệp có thường xuyên chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp với người lao động không?

a. Không chia sẻ

b. Thỉnh

thoảng

c. Định kỳ

d. Thường

xuyên

15. Doanh nghiệp sử dụng hòm thư góp ý như thế nào?

a. Không có

b. Có nhưng không hiệu

quả

- c. Có và rất hiệu quả d. Không rõ

16. Có nhiều công nhân trong DN quan tâm đến việc tìm tòi và đề xuất sáng kiến không?

- a. Ít người quan tâm b. Khá nhiều người quan tâm c. Rất nhiều người quan tâm

17. Người lao động trong doanh nghiệp có nhiều cơ hội tham gia đóng góp vào chính sách lao động của doanh nghiệp không?

- a. Không được tham gia đóng góp b. Một số người được tham gia
c. Mọi người đều được tham gia

18. Cuộc họp định kỳ giữa người lao động và cán bộ quản lý được tiến hành:

- a. Hàng ngày b. Hàng tuần c. Hàng tháng
d. Hàng quý e. Hàng năm f. Không có họp định kỳ

19. Nơi anh/chị đang làm việc có thoả ước lao động tập thể không?

- a. Có b. Không có c. Không rõ

20. Nếu có, anh/chị biết đến thoả ước lao động tập thể ở doanh nghiệp hiện tại do:

- a. Vô tình biết được b. Được phổ biến chính thức
c. Được tham gia xây dựng d. Phải thường xuyên giám sát

21. Chủ tịch công đoàn của doanh nghiệp là:

- a. Công nhân, nhân viên b. Cán bộ quản lý, lãnh đạo
c. Không có công đoàn d. Không biết

22. Ảnh hưởng của lãnh đạo doanh nghiệp đến kết quả bầu cán bộ công đoàn là ?

- a. 0 % b. 20% c. 40 %
d. 60 % e. ≥ 80 % f. Không biết

23. Thực tế, cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp làm tốt những nhiệm vụ nào? (Anh/chị có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Bảo vệ quyền lợi NLD b. Giữ ổn định trong doanh nghiệp

- c. Tổ chức các hoạt động phong trào d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

24. Hàng năm, cán bộ công đoàn họp với người lao động bao nhiêu lần?

- a. Không họp b. 1 lần c. 2 lần d. 3 lần trở lên

25. Anh chị đánh giá hiệu quả của các lần họp công đoàn đó như thế nào?

- a. Hình thức b. Hiệu quả thấp c. Hiệu quả d. Rất hiệu quả

26. Hàng năm, cán bộ công đoàn thông báo cho người lao động về kết quả họp chính thức với chủ doanh nghiệp bao nhiêu lần?

- a. Không thông báo b. 1-2 lần c. 3 lần trở lên d. Không rõ

27. Nếu cá nhân anh /chị đề xuất tăng lương , thì xác suất thành công cao nhất có thể là:

- a. 0% b. 10% c. 20%
d. 30% e. 40% f. $\geq 50\%$

28. Nếu tập thể NLD đề xuất tăng lương, thì xác suất thành công cao nhất có thể là:

- a. 0% b. 10% c. 20%
d. 30% e. 40% f. $\geq 50\%$

29. Nguyên nhân nào hạn chế khả năng xảy ra tranh chấp về quyền lợi giữa người lao động và chủ doanh nghiệp :

- a. Chính sách của doanh nghiệp là rất rõ ràng
b. Người lao động rất hài lòng với công việc hiện tại
c. Người lao động không có khả năng tranh chấp

30. Nếu đa số NLD trong DN bất bình vì làm việc quá vất vả, lương quá thấp, họ sẽ:

- a. Xin nghỉ việc dần b. Báo thanh tra lao động
c. Tìm cách đình công d. Nhờ công đoàn giải quyết

31. Hiện nay, nguy cơ cao nhất dẫn đến bất bình của người lao động ở doanh nghiệp là (có thể chọn nhiều phương án):

- a. Tiền lương b. Thời gian làm việc c. Hợp đồng lao động
d. Kỷ luật lao động e. An toàn lao động f. Đóng bảo hiểm

Phụ lục 3: PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

(Dành cho đại diện doanh nghiệp)

MẪU : 2

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình chung về quan hệ lao động. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị anh/chị cung cấp thông tin thực tế về nơi đang làm việc. Người trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu "X" vào ô trả lời đúng nhất.

1. Tên doanh nghiệp

(DN):.....

2. Là: a. DN nhà nước b. DN có vốn đầu tư nước ngoài c. Khác

3. Số lao động trong DN là: a. <50 người b. ≥50 người

4. DN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nào?

a. Sản xuất b. Thương mại c. Dịch vụ

5. Mức lương trung bình của doanh nghiệp là:.....trở/tháng

6. Trình độ công nghệ, quản lý của doanh nghiệp ở mức độ:

a. Hạn chế b. Trung bình c. Khá hiện đại d. Rất hiện đại

7. Họ và tên người trả lời:.....

8. Chức vụ.....9. Số điện thoại:.....

1. Mức độ hiểu biết của anh chị về pháp luật lao động là:

a. Còn rất hạn chế b. Biết ở mức cơ bản
c. Biết khá nhiều d. Làm chủ hoàn toàn

2. Việc phổ biến pháp luật lao động cho người lao động tại doanh nghiệp là:

a. Không cần thiết b. Cần thiết c. Rất cần thiết

3. Trong điều kiện hiện nay, việc thực thi đầy đủ các yêu cầu của pháp luật lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa là:

- a. Không thể thực hiện b. Rất khó thực hiện
- c. Khó thực hiện d. Thực hiện được

4. Anh/chị cho rằng việc tuyển dụng nhân viên ưng ý hiện nay là:

- a. Khá dễ dàng b. Không khó lắm
- c. Khó d. Rất khó

5. Sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp phụ thuộc nhiều nhất vào yếu tố nào?

- a. Tiền lương và điều kiện làm việc b. Cơ hội phát triển nghề
nghiệp
- c. Chiến lược con người của doanh nghiệp d. Thị trường lao động

6. Cách tốt nhất để nâng cao hiệu quả công việc chung tại doanh nghiệp là:

- a. Trả lương xứng đáng b. Hoàn thiện cơ chế giám sát
- c. Tôn trọng nhân viên d. Tạo cơ hội phát triển cho nhân
viên

7. Việc thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa là:

- a. Không cần thiết b. Cần thiết c. Rất cần
thiết

7. Nhiệm vụ quan trọng nhất của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp là:

- a. Đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động
- b. Dung hoà mối quan hệ giữa người lao động và chủ doanh nghiệp
- c. Tổ chức các hoạt động nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

8. Bản chất của thoả ước lao động tập thể là:

- a. Một yêu cầu của pháp luật về lao động
- b. Văn bản ký kết giữa công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp
- c. Kết quả thương lượng giữa đại diện người lao động với chủ doanh nghiệp

d. Không biết

9. Có nên dán số điện thoại của thanh tra lao động địa phương tại nơi làm việc không?

a. Có

b. Không

10. Hai hạn chế lớn nhất của người lao động hiện nay là (chọn 2 ô đúng nhất):

a. Thiếu hiểu biết về pháp luật

b. Tác phong làm việc không tốt

c. Hay đòi hỏi quá đáng

d. Quá đề cao lợi ích cá nhân

11. Doanh nghiệp có thường xuyên chia sẻ thông tin về tình hình sản xuất kinh doanh với người lao động không?

a. Không chia sẻ

b. Thỉnh

thoảng

c. Định kỳ

d. Thường

xuyên

12. Doanh nghiệp sử dụng hòm thư góp ý như thế nào?

a. Chưa có

b. Có nhưng chưa hiệu quả

c. Có và rất hiệu quả

d. Không rõ

13. Nếu gặp khó khăn, doanh nghiệp đề nghị nợ 30% lương tháng. Theo anh/chị đã phần công nhân sẽ cho nợ trong bao lâu:

a. Không đồng ý

b. 1 tháng

c. 3 tháng

d. 6

tháng

14. Theo quy định, khi một nhân viên có sáng kiến cải tiến anh ta sẽ: (có thể chọn nhiều ô)

a. Sử dụng hòm thư góp ý

b. Viết lên bảng

c. Trao đổi với người quản lý

d. Thảo luận trong

nhóm

15. Người lao động trong doanh nghiệp có tham gia đóng góp vào chính sách lao động của doanh nghiệp không?

- a. Không tham gia đóng góp gia b. Một số người tham gia
- c. Mọi người đều tham gia

16. Cuộc họp định kỳ giữa người lao động và cán bộ quản lý được tiến hành:

- a. Hàng ngày b. Hàng tuần c. Hàng tháng
- d. Hàng quý e. Hàng năm f. Không có họp định kỳ

17. Sự tiếp cận của công đoàn cấp trên tới doanh nghiệp để thành lập công đoàn cơ sở là:

- a. Không tiếp cận b. Tiếp cận không tích cực c. Tiếp cận tích cực

18. Chủ tịch công đoàn của doanh nghiệp là:

- a. Công nhân, nhân viên b. Cán bộ quản lý
- c. Lãnh đạo doanh nghiệp d. Không có công đoàn

19. Lãnh đạo doanh nghiệp cần tác động đến kết quả bầu cán bộ công đoàn ở mức nào ?

- a. 0 % b. 20% c. 40 % d. \geq 60 %

20. Thực tế, cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp làm tốt những nhiệm vụ nào?

(Anh/chị có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Bảo vệ quyền lợi NLD b. Giữ ổn định trong doanh nghiệp
- c. Tổ chức các hoạt động phong trào d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

21. Hàng năm, lãnh đạo doanh nghiệp họp với cán bộ công đoàn bao nhiêu lần?

- a. Không họp b. 1 lần c. 2 lần d. 3 lần trở lên

22. Anh/chị đánh giá hiệu quả của các lần họp công đoàn đó như thế nào?

- a. Không hiệu quả b. Hiệu quả thấp c. Hiệu quả d. Rất hiệu quả

23. Doanh nghiệp đã có thoả ước lao động tập thể chưa?

a. Đã có

b. Chưa có

23. Nguyên nhân nào hạn chế khả năng xảy ra tranh chấp về quyền lợi giữa người lao động và doanh nghiệp :

a. Chính sách của doanh nghiệp là rất rõ ràng

b. Người lao động rất hài lòng với công việc hiện tại

c. Người lao động không có khả năng tranh chấp

24. Nếu đa số NLD trong DN bất bình vì làm việc quá vất vả, lương quá thấp, họ sẽ:

a. Xin nghỉ việc dần

b. Báo thanh tra lao động

c. Tìm cách đình công quyết

d. Nhờ công đoàn giải

25. Hiện nay, nguy cơ cao nhất dẫn đến bất bình của người lao động ở doanh nghiệp là (có thể chọn nhiều phương án):

a. Tiền lương

b. Thời gian làm việc

c. Hợp đồng lao

động

d. Kỷ luật lao động

e. An toàn lao động

f. Đóng bảo hiểm

g. Khác (Xin ghi

rõ)

26. Hiện tại, doanh nghiệp có cần một tổ chức đại diện thực sự cho người lao động để đứng ra đối thoại với lãnh đạo doanh nghiệp không?

a. Không cần thiết

b. Cần thiết

c. Rất cần

thiết

27. Nơi làm việc của anh chị đã từng diễn ra tranh chấp về quyền lợi giữa người lao động và chủ doanh nghiệp chưa?

a. Đã có nhiều lần tranh chấp

b. Đã từng có tranh

chấp

c. Chưa nhưng có thể sẽ diễn ra

d. Không thể diễn ra

28. Nếu tập thể lao động tiến hành đình công đòi tăng lương, cải thiện điều kiện làm việc thì kết quả họ nhận được có thể là:

a. Người lao động sẽ không được gì hơn

b. Một số người sẽ phải nghỉ việc hoặc kỷ luật

c. Một số yêu cầu chính đáng của người lao động có thể sẽ được đáp ứng

d. Phần lớn yêu cầu chính đáng của người lao động sẽ được đáp ứng

29. Anh/chị có đề xuất gì nhằm thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà giữa người lao động và người sử dụng lao động:

Đối với Nhà nước.....

Đối với Công đoàn.....

Đối với người sử dụng lao động.....

Đối với người lao động.....

Đề xuất khác:.....

Xin cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!

Phụ lục 4: PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG
(Dành cho cán bộ công đoàn)

MÃU : 3

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình chung về quan hệ lao động. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị anh/chị cung cấp thông tin thực tế về nơi đang làm việc. Người trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu “X” vào ô trả lời đúng nhất.

1. Tên doanh nghiệp

(DN):.....

2. Là: a. DN nhà nước b. DN có vốn đầu tư nước ngoài
c. Khác
3. Số lao động trong DN là: a. <50 người b. ≥ 50 người
4. DN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nào?
a. Sản xuất b. Thương mại c. Dịch vụ
5. Họ và tên người trả lời:.....Số điện thoại:.....
6. Chức vụ: a. Công nhân, nhân viên b. Quản lý c. Lãnh đạo
7. Chức vụ công đoàn:..... 8. Thâm niên công tác công đoàn:.....năm
9. Trình độ học vấn:
a. Đã tốt nghiệp PTTH (cấp III) b. Chưa tốt nghiệp PTTH (cấp III)
10. Trình độ chuyên môn kỹ thuật:
a. Chưa qua đào tạo b. Công nhân kỹ thuật
c. Trung học chuyên nghiệp c. Cao đẳng, đại học trở lên

1. Anh/chị đã được đào tạo về nghiệp vụ công đoàn ở mức nào?

- a. Tự học và trải nghiệm thực tế
b. Dự các khoá đào tạo ngắn hạn về công đoàn
c. Được đào tạo chính quy về công đoàn

2. Mức độ hiểu biết của anh/chị về pháp luật lao động là:

- a. Còn rất hạn chế b. Biết ở mức cơ bản
c. Biết khá nhiều d. Làm chủ hoàn toàn

3. Mức độ hiểu biết về pháp luật lao động của công nhân viên trong DN là:

- a. Rất hạn chế b. Biết ở mức cơ bản
- c. Biết khá nhiều d. Làm chủ hoàn toàn

4. Mức độ hiểu biết về pháp luật lao động của người sử dụng lao động tại DN là:

- a. Còn rất hạn chế b. Biết ở mức cơ bản
- c. Biết khá nhiều d. Làm chủ hoàn toàn

5. Công đoàn tại doanh nghiệp đã phổ biến pháp luật lao động cho người lao động như thế nào:

- a. Không phổ biến b. Phổ biến ít c. Phổ biến nhiều

6. Trong điều kiện hiện nay, việc thực thi đầy đủ các yêu cầu của pháp luật lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa là:

- a. Không thể thực hiện b. Rất khó thực hiện
- c. Khó thực hiện d. Thực hiện được

7. Sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp phụ thuộc nhiều nhất vào yếu tố nào?

- a. Tiền lương và điều kiện làm việc b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp
- c. Chiến lược con người của doanh nghiệp d. Thị trường lao động

8. Nhiệm vụ quan trọng nhất của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp là:

- a. Đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động
- b. Dung hoà mối quan hệ giữa người lao động và chủ doanh nghiệp
- c. Tổ chức các hoạt động nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

9. Bản chất của thoả ước lao động tập thể là:

- a. Một yêu cầu của pháp luật về lao động
- b. Văn bản ký kết giữa công đoàn và lãnh đạo doanh nghiệp
- c. Kết quả thương lượng giữa đại diện người lao động với chủ doanh nghiệp
- d. Không biết

10. Hai hạn chế lớn nhất của người lao động hiện nay là (chọn 2 ô đúng nhất):

- a. Thiếu hiểu biết về pháp luật chưa tốt
- b. Tác phong làm việc
- c. Hay đòi hỏi quá đáng
- d. Quá đề cao lợi ích cá nhân

11. Ảnh hưởng của lãnh đạo doanh nghiệp đến kết quả bầu cán bộ công đoàn ở mức:

- a. 0 %
- b. 20%
- c. 40 %
- d. \geq 60 %

12. Công đoàn ở doanh nghiệp có nhận được sự hỗ trợ từ công đoàn cấp trên không?

- a. Không nhận được
- b. Hỗ trợ rất hạn chế
- c. Hỗ trợ vừa phải
- d. Hỗ trợ rất tốt

13. Doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho hoạt động của công đoàn cơ sở như thế nào?

- a. Không tạo điều kiện
- b. Tạo điều kiện rất hạn chế
- c. Tạo điều kiện vừa phải
- d. Tạo điều kiện rất tốt

14. Mỗi tháng, doanh nghiệp dành mấy ngày làm việc có hưởng lương để anh/chị làm công tác công đoàn?

- a. 0 ngày
- b. 1 -2 ngày
- c. \geq 3 ngày

15. Khó khăn lớn nhất của hoạt động công đoàn ở doanh nghiệp là (Có thể chọn nhiều ô):

- a. Người lao động chưa chú trọng b. Doanh nghiệp chưa chú trọng
c. Lệ thuộc về kinh phí d. Lệ thuộc bộ máy quản lý

16. Có nên dán số điện thoại của thanh tra lao động địa phương tại nơi làm việc không?

- a. Có b. Không

17. Thanh tra lao động có thể giúp cải thiện điều kiện lao động tại doanh nghiệp không?

- a. Không b. Rất ít khả năng
c. Nhiều khả năng d. Chắc chắn

18. Thực tế, cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp làm tốt những nhiệm vụ nào? (Anh/chị có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Bảo vệ quyền lợi NLD b. Giữ ổn định trong doanh nghiệp
c. Tổ chức các hoạt động phong trào d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

19. Hàng năm, lãnh đạo doanh nghiệp họp với cán bộ công đoàn bao nhiêu lần?

- a. Không họp b. 1 lần c. 2 lần d. 3 lần trở lên
- 20. Anh/chị đánh giá hiệu quả của các lần họp công đoàn đó như thế nào?**

- a. Không hiệu quả b. Hiệu quả thấp c. Hiệu quả d. Rất hiệu quả

21. Cuộc họp định kỳ giữa cán bộ công đoàn và người lao động được tiến hành:

- a. Hàng ngày b. Hàng tuần c. Hàng tháng
d. Hàng quý e. Hàng năm f. Không có họp định kỳ

22. Anh/chị đánh giá hiệu quả của các lần họp công đoàn đó như thế nào?

- a. Không hiệu quả b. Hiệu quả thấp c. Hiệu quả d. Rất hiệu quả

23. Doanh nghiệp đã từng xảy ra tranh chấp lao động về quyền lợi giữa người lao động và người sử dụng lao động chưa?

- a. Đã có nhiều lần tranh chấp b. Đã từng có tranh chấp
c. Chưa nhưng có thể sẽ diễn ra d. Không thể diễn ra

24. Nguyên nhân nào hạn chế khả năng xảy ra tranh chấp về quyền lợi giữa người lao động và doanh nghiệp :

- a. Chính sách của doanh nghiệp là rất rõ ràng
b. Người lao động rất hài lòng với công việc hiện tại
c. Người lao động không có khả năng tranh chấp

25. Công ty có quy định chi tiết về thủ tục giải quyết bất bình khi 1 công nhân bị người quản lý trực tiếp trù dập không?

- a. Không b. Có nhưng không thành văn bản
c. Có văn bản d. Có văn bản và công khai nơi làm việc

26. Nếu đa số người lao động trong doanh nghiệp bất bình vì làm việc quá vất vả, lương quá thấp, họ sẽ:

- a. Xin nghỉ việc dần b. Báo thanh tra lao động
c. Tìm cách đình công d. Nhờ công đoàn giải quyết

27. Hiện nay, nguy cơ cao nhất dẫn đến bất bình của người lao động ở doanh nghiệp là (có thể chọn nhiều phương án):

- a. Tiền lương b. Thời gian làm việc c. Hợp đồng lao động
d. Kỷ luật lao động e. An toàn lao động f. Đóng bảo hiểm
g. Khác (Xin ghi rõ)

28. Nếu tập thể lao động tiến hành đình công đòi tăng lương, cải thiện điều kiện làm việc thì kết quả họ nhận được có thể là:

a. Người lao động sẽ không được gì hơn

b. Một số người sẽ bị trả đũa

c. Một số yêu cầu chính đáng của người lao động có thể sẽ được đáp ứng

d. Phần lớn yêu cầu chính đáng của người lao động sẽ được đáp ứng

29. Anh/chị có đề xuất gì nhằm thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà giữa người lao động và người sử dụng lao động:

Đối với Nhà nước.....
.....
.....

Đối với Công đoàn.....
.....
.....

Đối với người sử dụng lao động.....
.....
.....

Đối với người lao động.....
.....
.....

Đề xuất khác:.....
.....
.....

Xin cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!

Phụ lục 5:

**PHIẾU KHẢO SÁT
VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC
(Dành cho người lao động)**

MẪU : 4

Điều tra nhằm xây dựng mô hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Thông tin được giữ bí mật. Người trả lời khoanh tròn vào một điểm số thích hợp.

Họ và tên: (Có thể ghi tên hoặc không ghi tên).....

.....

Cơ quan công

tác:.....

1. Mức độ thoả mãn nói chung của anh/chị trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động hiện tại.

Rất không thoả mãn						Rất thoả mãn
1	2	3	4	5	6	7

2. Mức độ chuyên sâu, thành thạo của anh/chị đối với hoạt động chuyên môn nghiệp vụ đang thực hiện tại doanh nghiệp.

Không chuyên sâu						Rất chuyên sâu
1	2	3	4	5	6	7

3. Khả năng của anh/chị trong việc tìm kiếm việc làm trên thị trường lao động.

Rất hạn chế						Rất tự tin
1	2	3	4	5	6	7

4. Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến những ý kiến đóng góp của người lao động.

Không quan tâm						Rất quan tâm
1	2	3	4	5	6	7

5. Hoạt động của công đoàn trong bảo vệ quyền lợi của người lao động tại doanh nghiệp.

Không bảo vệ						Bảo vệ rất tốt
1	2	3	4	5	6	7

6. Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp của cá nhân anh/chị.

Rất không công bằng						Rất công bằng
1	2	3	4	5	6	7

7. Sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển và sử dụng nhân viên lâu dài.

Không quan tâm						Rất quan tâm
1	2	3	4	5	6	7

8. Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong thực hiện các cam kết với người lao động.

Không nghiêm túc						Rất nghiêm túc
1	2	3	4	5	6	7

9. Quyền chủ động của mỗi người lao động trong thực hiện công việc của doanh nghiệp.

Không được chủ động						Rất được chủ động
1	2	3	4	5	6	7

10. Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống văn hoá, tinh thần của người lao động.

Không quan tâm						Rất quan tâm
1	2	3	4	5	6	7

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị.

Phụ lục 6:

DANH MỤC CÂU HỎI GỢI Ý VỀ NHỮNG VẤN ĐỀ PHÒNG VẤN SÂU

Đối tượng	Thời gian	Định hướng vấn đề phỏng vấn sâu
Người lao động (120 phút)	Câu 1: 10 phút	Anh (Chị) nhận thấy những khó khăn nào là lớn nhất trong việc nói lên tiếng nói của mình tại nơi làm việc? Giải thích tại sao?
	Câu 2: 10 phút	Anh (chị) cho đánh giá như thế nào về mức độ cần thiết của việc thành lập và duy trì một tổ chức đại diện thực sự cho người lao động tại nơi làm việc của anh (chị)? Giải thích tại sao?
	Câu 3: 10 phút	Anh (chị) đánh giá (chủ quan) về thiện chí của NSDLĐ trong việc thúc đẩy mối quan hệ tốt đẹp giữa chủ doanh nghiệp và NLD?
	Câu 4: 10 phút	Anh (chị) đánh giá (chủ quan) về khả năng và mức độ tâm huyết của ban chấp hành CĐCS(nếu có) ở doanh nghiệp?
	Câu 5: 20 phút	Tại nơi làm việc của anh (chị), NSDLĐ thường có những hoạt động trao đổi thông tin, tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của NLD? hiệu quả của những hoạt động đó cao hay thấp? Tại sao?
	Câu 6: 20 phút	Anh (chị) cho biết những điểm hài lòng và những điểm chưa hài lòng về những vấn đề liên quan đến công việc cũng như cách xử trí của ban lãnh đạo công ty về những vấn đề đó? Giải thích tại sao?
	Câu 7: 20 phút	Theo anh (chị) cần làm gì để đảm bảo rằng NLD trong mỗi doanh nghiệp sẽ có một tổ chức đại diện thực sự để đàm phán, thương lượng và đấu tranh một cách hiệu quả với NSDLĐ để bảo vệ lợi ích NLD?
	Câu 8: 20 phút	Anh (chị) có kiến nghị gì với Nhà nước để thúc đẩy việc xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa NLD và NSDLĐ tại nơi làm việc?
Người sử dụng lao động	Câu 1: 15 phút	Anh (chị) cho biết những khó khăn của doanh nghiệp trong việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động? Giải thích tại sao?

(90 phút)	Câu 2: 15 phút	Anh (chị) cho biết những khó khăn của doanh nghiệp trong việc cải thiện QHLD, thúc đẩy tinh thần gắn bó, cống hiến của NLD? Giải thích tại sao?
	Câu 3: 15 phút	Doanh nghiệp đã thực hiện các biện pháp nào để tăng cường đối thoại giữa NLD và NSDLĐ về những vấn đề cùng quan tâm phát sinh tại nơi làm việc?
	Câu 4: 15 phút	Theo anh (chị) lãnh đạo doanh nghiệp cần làm gì (và thực tế đã làm gì?) để công đoàn doanh nghiệp đóng góp tốt hơn vào sự phát triển ổn định của doanh nghiệp?
	Câu 5: 15 phút	Anh (chị) đánh giá khách quan về vai trò của cơ quan nhà nước và công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thúc đẩy QHLD lành mạnh tại nơi làm việc?
	Câu 6: 15 phút	Anh (chị) có kiến nghị gì đối với nhà nước (và các cơ quan hữu quan) nhằm thúc đẩy QHLD tốt hơn tại nơi làm việc?
Cán bộ công đoàn doanh nghiệp (120 phút)	Câu 1: 10 phút	Anh (chị) nhận thức như thế nào về những nhiệm vụ (cũng như mức độ ưu tiên của từng nhiệm vụ) của cán bộ công đoàn doanh nghiệp?
	Câu 2: 10 phút	Anh (chị) đánh giá như thế nào về năng lực, ý thức, thái độ của NLD, NSDLĐ trong việc thúc đẩy QHLD lành mạnh tại doanh nghiệp?
	Câu 3: 10 phút	Anh (chị) phân tích những khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ và vai trò đại diện của công đoàn đối với NLD? Giải thích lý do?
	Câu 4: 10 phút	Anh (chị) đánh giá như thế nào về vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở trong việc hỗ trợ CĐCS thực hiện chức năng đại diện NLD?
	Câu 5: 20 phút	Anh (chị) đánh giá như thế nào về hiệu quả hoạt động nếu một tồn tại một CĐCS đại diện cho NLD ở một nhóm doanh nghiệp (thành lập một cách linh hoạt và tự nguyện)?
	Câu 6: 20 phút	Công đoàn ở doanh nghiệp đã và đang có những hoạt động hay biện pháp gì nhằm bảo vệ quyền lợi NLD và thúc đẩy mối quan hệ tốt đẹp và bền vững giữa NLD và NSDLĐ (Chẳng hạn: Thương lượng)? Các biện pháp đó có hiệu quả hay không? Tại sao?

	Câu 7: <i>20 phút</i>	Anh (chị) đánh giá về những khó khăn, thuận lợi do NLD và NSDLD tạo ra đối với hoạt động công đoàn ở doanh nghiệp?
	Câu 8: <i>20 phút</i>	Anh (chị) có kiến nghị gì với các cơ quan hữu quan nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐCS? Đặc biệt là nâng cao hiệu quả các biện pháp bảo vệ lợi ích NLD?
Cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở (120 phút)	Câu 1: <i>10 phút</i>	Anh (chị) mô tả sơ lược những loại công việc (5 loại công việc) tiêu tốn nhiều thời gian nhất của anh chị trong tuần làm việc?
	Câu 2: <i>10 phút</i>	Anh (chị) đánh giá khách quan hiệu quả làm việc của các CĐCS ? Đặc biệt là những hoạt động thể hiện tính đại diện cho NLD?
	Câu 3: <i>10 phút</i>	Phân tích những khó khăn lớn nhất trong việc phát huy vai trò đại diện NLD của CĐCS là gì?
	Câu 4: <i>10 phút</i>	Anh (chị) mô tả và phân tích mối quan hệ công tác giữa CĐCS và công đoàn cấp trên cơ sở? Phân tích những khó khăn?
	Câu 5: <i>20 phút</i>	Anh (chị) có thể kể về 1 tấm gương điển hình tốt và 1 tấm gương điển hình không tốt của CĐCS? Phân tích nguyên nhân?
	Câu 6: <i>20 phút</i>	Anh (chị) phân tích những khó khăn lớn nhất đối với công tác của cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở?
	Câu 7: <i>20 phút</i>	Anh (chị) đánh giá như thế nào về hiệu quả hoạt động nếu một tồn tại một CĐCS đại diện cho NLD ở một nhóm doanh nghiệp (thành lập một cách linh hoạt và tự nguyện)?
	Câu 8: <i>20 phút</i>	Theo anh (chị) cần làm gì để nâng cao tính độc lập và tính đại diện của CĐCS? Cũng như công đoàn cấp trên cơ sở?

Phụ lục 7

Danh sách các biến độc lập được sử dụng trong mô hình để phân tích

Biến (x_i)	Tên biến
x_1	Mức độ chuyên sâu, thành thạo của người lao động đối với hoạt động chuyên môn nghiệp vụ đang thực hiện tại doanh nghiệp
x_2	Khả năng của người lao động trong việc tìm kiếm việc làm trên thị trường lao động
x_3	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đối với những ý kiến đóng góp của người lao động
x_4	Hoạt động của công đoàn trong bảo vệ quyền lợi của người lao động tại doanh nghiệp
x_5	Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp của các nhân lao động
x_6	Sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển và sử dụng nhân viên lâu dài
x_7	Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong việc thực hiện các cam kết với người lao động
x_8	Quyền chủ động của mỗi người lao động trong thực hiện công việc của doanh nghiệp
x_9	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống văn hóa tinh thần của người lao động

Một trong những yêu cầu của mô hình hồi quy tuyến tính là các biến độc lập không tương quan với nhau, hệ số tương quan cặp giữa chúng phải bằng 0. Vì vậy, trước khi xây dựng mô hình, cần phải kiểm tra tính độc lập giữa các biến bằng cách xây dựng ma trận hệ số tương quan giữa chúng.

** Kiểm định 2 phía về sự tương quan với mức ý nghĩa $\alpha = 0,01$

* Kiểm định 2 phía về sự tương quan với mức ý nghĩa $\alpha = 0,05$

Theo số liệu bảng trên, biến phụ thuộc có quan hệ tương quan với các biến độc lập, trong đó biến x_5 có mối quan hệ tương quan chặt chẽ nhất.

Hầu hết các biến độc lập đều có quan hệ tương quan với nhau nhưng không lớn.

- Khắc phục hiện tượng đa cộng tuyến

Tuy tính chất đa cộng tuyến có phần nào gây nhiễu trong mô hình, song không thể loại bỏ hoàn toàn tác dụng của mô hình hồi quy, và sự vận dụng nó trong các phân tích kinh tế - xã hội. Vấn đề quan trọng là, cần phải tìm cách hạn chế đến mức lớn nhất có thể được ảnh hưởng của đa cộng tuyến, để đảm bảo mức độ chính xác và hợp lý nhất khi xây dựng mô hình hồi quy bội.

Có hai cách thực hiện nhiệm vụ này: tăng cỡ mẫu và loại bỏ biến giải thích.

Do số liệu của luận án là kết quả của cuộc điều tra 166 người lao động, kinh phí có hạn nên không thể chọn phương pháp tăng cỡ mẫu được. Vì vậy, phương pháp loại bỏ bớt biến giải thích được chọn để hạn chế ảnh hưởng của đa cộng tuyến có thể xảy ra trong phương pháp hồi quy.

Sử dụng xác suất $F_{\text{vào}} = 0,05$ và xác suất $F_{\text{ra}} = 0,05$, với phần mềm thống kê SPSS, phương pháp Stepwise cho ta 5 mô hình hồi quy phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn của người lao động đối với quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Bảng tóm lược mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² điều chỉnh	Sai số chuẩn	Các thống kê			
					F	Bậc tự do 1	Bậc tự do 2	Mức ý nghĩa
1	.602(a)	.362	.359	.936	117.513	1	207	0.000
2	.670(b)	.449	.444	.872	83.999	2	206	0.000
3	.699(c)	.489	.482	.842	65.416	3	205	0.000
4	.716(d)	.513	.504	.824	53.759	4	204	0.000
5	.728(e)	.531	.519	.811	45.904	5	203	0.000

Bảng các hệ số của mô hình đã loại bỏ đa cộng tuyến

Mô hình	B	Sai số chuẩn	Beta	t	Mức ý nghĩa	Đo lường đa cộng tuyến
						VIF
1 (Constant)	2.368	.207		11.423	.000	
Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp cá nhân	.486	.045	.602	10.840	.000	1.000
2 (Constant)	1.610	.234		6.872	.000	
Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp cá nhân	.323	.051	.399	6.369	.000	1.470
Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong thực hiện cam kết với người lao động	.290	.051	.358	5.707	.000	1.470
3 (Constant)	1.358	.235		5.785	.000	
Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp cá nhân	.254	.052	.315	4.915	.000	1.649

	Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong thực hiện cam kết với người lao động	.229	.051	.282	4.453	.000	1.613
	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến ý kiến đóng góp của người lao động	.189	.047	.245	4.001	.000	1.501
4	(Constant)	1.206	.235		5.139	.000	
	Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp cá nhân	.212	.052	.263	4.058	.000	1.761
	Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong thực hiện cam kết với người lao động	.176	.053	.217	3.318	.001	1.791
	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến ý kiến đóng góp của người lao động	.172	.047	.222	3.690	.000	1.522
	Sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển sử dụng nhân viên lâu dài	.147	.046	.195	3.176	.002	1.582
5	(Constant)	.742	.286		2.594	.010	
	Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp cá nhân	.204	.052	.253	3.959	.000	1.767
	Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong thực hiện cam kết với người lao động	.161	.053	.198	3.056	.003	1.812
	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến ý kiến đóng góp của người lao động	.156	.046	.202	3.381	.001	1.546
	Sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển sử dụng nhân viên lâu dài	.142	.046	.189	3.125	.002	1.584
	Mức độ chuyên sâu thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ	.135	.049	.140	2.751	.006	1.116

a Dependent Variable: Mức độ thoả mãn trong quan hệ lao động

Từ kết quả trên, ta chọn mô hình hồi quy 5 là mô hình có hệ số tương quan lớn nhất

Bảng: Kết quả mô hình hồi quy 5

Các biến số của mô hình	Hệ số (B _j)	Mức ý nghĩa
(Constant)	.742	.010
Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp cá nhân	.204	.000
Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong thực hiện cam kết với người lao động	.161	.003
Mức độ quan tâm của doanh nghiệp đến ý kiến đóng góp của người lao động	.156	.001
Sự quan tâm của doanh nghiệp đến đào tạo, phát triển sử dụng nhân viên lâu dài	.142	.002
Mức độ chuyên sâu thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ	.135	.006

Phụ lục 8:

Bảng tiêu chí phân tích và đánh giá mức độ lành mạnh của hệ thống quan hệ lao động cấp doanh nghiệp

STT	Tiêu chí phân tích và đánh giá	Thực trạng	Khuyến nghị
	I - Năng lực tham gia quan hệ lao động của các bên		
	1.1. Khả năng xác định vấn đề và nhận biết lợi ích thực sự trong QHLD		
1.	Nhận thức của mỗi bên về mục tiêu và lợi ích lâu dài		
2.	Nhận thức của mỗi bên về những lợi ích hợp tác và lợi ích xung đột giữa NLD và NSDLĐ tại nơi làm việc		
3.	Khả năng giải quyết vấn đề theo cách tiếp cận hợp tác của mỗi bên		
	1.2. Năng lực thực hiện pháp luật lao động của mỗi bên		
4.	Nhận thức của mỗi bên về tầm quan trọng của việc thực thi các quy định của pháp luật về lao động		
5.	Khả năng tìm kiếm, nghiên cứu và mức độ hiểu biết pháp luật lao động của mỗi bên		
6.	Khả năng thực thi pháp luật lao động của mỗi bên		
	1.3. Năng lực thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh của mỗi bên		
7.	Trình độ hiểu biết của mỗi bên về QHLD và ĐTXH		
8.	Kỹ năng của mỗi bên trong thiết lập mối QHLD lành mạnh tại nơi làm việc		
	1.4. Khả năng thích ứng của mỗi bên với thị trường lao động		

9.	Khả năng tìm kiếm và phân tích thông tin TTLĐ của mỗi bên		
10.	Khả năng tìm kiếm đối tác phù hợp để giao kết HĐLĐ		
	<i>1.5. Năng lực đại diện của tổ chức công đoàn cơ sở</i>		
11.	Trình độ nghiệp vụ của cán bộ CĐCS		
12.	Mức độ gắn kết về lợi ích giữa CĐCS và NLĐ trong doanh nghiệp		
13.	Mức độ ảnh hưởng của lãnh đạo doanh nghiệp đến nhân sự của ban chấp hành CĐCS		
14.	Mức độ ảnh hưởng về tài chính của lãnh đạo doanh nghiệp đối với cán bộ công đoàn và CĐCS		
15.	Mức độ gắn kết giữa ban chấp hành CĐCS và công đoàn cấp trên cơ sở		
16.	Khả năng của cán bộ công đoàn trong việc lắng nghe và nói lên tiếng nói lợi ích của tập thể NLĐ		
17.	Bản lĩnh của cán bộ công đoàn trong việc bảo vệ những lợi ích của tập thể NLĐ trong trường hợp lợi ích đó xung đột với lợi ích của NSDLĐ		
18.	Kỹ năng của CĐCS trong việc thương lượng và giải quyết xung đột nơi làm việc		
	II – Thái độ của các bên đối với nhau trong QHLD tại nơi làm việc		
	<i>2.1. Thái độ của người lao động</i>		
19.	Đánh giá của NLĐ về mức độ công bằng trong đối xử của NSDLĐ		
20.	Đánh giá của NLĐ về mức độ nghiêm túc trong thực thi các tiêu chuẩn lao động của doanh nghiệp		
21.	Niềm tin của NLĐ vào thiện chí của NSDLĐ đối với họ		

22.	Niềm tin của NLD vào cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp của họ ở nơi làm việc hiện tại		
23.	Niềm tin của NLD đối với công đoàn cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ lợi ích của họ		
24.	Niềm tin của NLD về tính nghiêm minh và công bằng của cơ quan quản lý nhà nước về lao động		
	2.2. Thái độ của người sử dụng lao động		
25.	Nhận thức của NSDLĐ về tầm quan trọng của việc giữ chân và phát triển NLD		
26.	Quan niệm của NSDLĐ về động cơ thúc đẩy và mục tiêu cống hiến của NLD		
27.	Niềm tin của NSDLĐ về tinh thần cống hiến và mức độ gắn bó của NLD		
28.	Mức độ mạnh mẽ trong cam kết và hành động cụ thể của NSDLĐ trong việc đào tạo và phát triển NLD		
29.	Nhận thức và niềm tin của NSDLĐ đối với công đoàn cơ sở trong việc duy trì sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp		
III – Cơ chế tương tác giữa các bên trong quan hệ lao động			
	3.1. Tổ chức các kênh đối thoại xã hội tại nơi làm việc		
30.	Mức độ cởi mở, tần suất và hiệu quả của các hình thức đối thoại trực tiếp giữa cá nhân NLD và NSDLĐ		
31.	Tần suất và hiệu quả của các cuộc họp định kỳ giữa công nhân, nhân viên với những người quản lý		
32.	Tần suất, nội dung và hiệu quả của các cuộc họp định kỳ giữa công nhân, nhân viên với cán bộ công đoàn		
33.	Tần suất, thành phần tham dự, nội dung và hiệu quả thực sự của các cuộc họp định kỳ giữa cán bộ công đoàn và quản lý doanh nghiệp		
34.	Mức độ minh bạch, kịp thời và phổ biến trong việc công bố những kết quả họp giữa công đoàn với quản lý cho mọi NLD trong doanh nghiệp		

35.	Thời gian các lãnh đạo CĐCS và các tổ trưởng công đoàn sử dụng để gặp gỡ, tìm hiểu và lắng nghe ý kiến của các công đoàn viên trong doanh nghiệp		
36.	Mức độ dễ dàng trong việc tiếp cận sơ sở vật chất của doanh nghiệp cho các hoạt động của công đoàn		
37.	Doanh nghiệp có hay không có thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại tại nơi làm việc? nếu có thì vai trò và mức độ tham gia của mỗi NLD trong quá trình xây dựng các thủ tục đó cao hay thấp?		
38.	Hiệu quả thực sự của các thủ tục trong giải quyết bất bình, khiếu nại tại nơi làm việc		
39.	Doanh nghiệp có hay không có hòm thư góp ý? Hiệu quả của hòm thư góp ý cao hay thấp?		
40.	Mức độ phổ biến và hiệu quả sử dụng bảng tin, loa phóng thanh, tạp chí hay mạng nội bộ trong việc trao đổi thông tin, nguyện vọng giữa NLD và NSDLĐ		
	3.2. Mức độ chia sẻ thông tin, tham khảo ý kiến giữa các bên		
41.	Mức độ cởi mở của doanh nghiệp trong việc chia sẻ các thông tin liên quan đến tình hình sản xuất kinh doanh với phía công đoàn và NLD		
42.	Mức độ cầu thị trong tham khảo ý kiến của NLD đối với việc đưa ra những quyết định hay chính sách quản lý, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp		
43.	Mức độ phổ biến và sự thuận tiện khi NLD muốn tiếp cận với những văn bản hay quy định quản lý của doanh nghiệp		
44.	Mức độ quan tâm của NSDLĐ trong việc đóng góp ý kiến của NLD về những bất cập trong quản lý, sản xuất, kinh doanh (Đề xuất sáng kiến, cải tiến)		
45.	Mức độ cầu thị trong tham khảo ý kiến của NSDLĐ đối với những hoạt động hay quyết định của phía công đoàn		
	3.3. Thương lượng trực tiếp giữa cá nhân NLD và NSDLĐ		
46.	Thời gian nghiên cứu và mức độ hiểu biết của NLD về những điều khoản trong hợp đồng lao động cá nhân trước khi được ký kết		
47.	Khả năng của cá nhân NLD trong việc từ chối một số yêu cầu của NSDLĐ mà anh ta (chị ta) cho là không hợp lý		

48.	Khả năng của cá nhân NLĐ trong việc đề xuất hay thương lượng với NSDLĐ về những vấn đề mình quan tâm		
	3.4. Thương lượng lao động tập thể		
49.	Người lao động có được bầu cử một cách tự do (trên cơ sở nắm rõ những tiêu chí cần thiết) để bầu ra đại diện tham gia tổ thương lượng phía NLĐ không?		
50.	Các cán bộ quản lý trong doanh nghiệp có được thông báo đầy đủ về việc cử người tham gia tổ thương lượng phía quản lý hay không?		
51.	NLĐ có được lấy ý kiến nghiêm túc về những vấn đề cần thương lượng hay không?		
52.	Danh mục những vấn đề cần thương lượng phía NLĐ có được tổng hợp đầy đủ và sắp xếp theo thứ tự ưu tiên trước khi thương lượng không?		
53.	Quá trình thương lượng có được bắt đầu bằng cuộc họp đầu tiên nhằm xác định nguyên tắc thương lượng giữa các bên hay không?		
54.	Thời gian kéo dài (hoặc số lần họp) giữa 2 tổ thương lượng của NLĐ và NSDLĐ		
55.	Mức độ dân chủ và nghiêm túc trong việc lấy ý kiến của NLĐ đối với những nội dung dự thảo TULĐTT		
56.	Với những nội dung không được NLĐ thông qua các bên có thương lượng lại hay loại khỏi TULĐTT		
57.	Doanh nghiệp có tổ chức công bố và giải thích TULĐTT cho toàn thể NLĐ hay không?		
58.	Mức độ thuận tiện khi NLĐ muốn tiếp cận (để đọc hay nghiên cứu) TULĐTT		
IV- Các tiêu chuẩn quan hệ lao động tại nơi làm việc			
	4.1. Hợp đồng lao động		
59.	Mức độ nghiêm túc của doanh nghiệp trong việc thực hiện quyền ký kết HĐLĐ của NLĐ		
60.	Tỷ lệ người lao động được ký HĐLĐ không kỳ hạn , có kỳ hạn nói chung và cơ cấu từng kỳ hạn		

61.	Mức độ chi tiết của từng nội dung cụ thể được ghi trong HĐLĐ so với những quy định chung của pháp luật		
62.	Mức độ gia tăng lợi ích của NLĐ được nêu trong HĐLĐ so với những quy định tối thiểu của TULĐTT hay pháp luật		
63.	Tình hình thực hiện (hay vi phạm) HĐLĐ của mỗi bên		
	4.2. Thoả ước lao động tập thể		
64.	Doanh nghiệp có hay không có TULĐTT		
65.	TULĐTT của doanh nghiệp có được đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền hay không? tại sao?		
66.	Mức độ chi tiết của từng nội dung cụ thể được ghi trong TULĐTT so với những quy định chung của pháp luật		
67.	Mức độ gia tăng lợi ích của NLĐ được nêu trong TULĐTT so với những quy định tối thiểu của pháp luật		
68.	Tình hình thực hiện (hay vi phạm) TULĐTT của các bên		
69.	Khi TULĐTT cũ hết hạn NLĐ có được biết trước và rõ ràng về kế hoạch TLLĐTT lại hay không?		
	4.3. Nội quy lao động		
70.	Doanh nghiệp có hay không có nội quy lao động?		
71.	Quá trình ban hành NQLĐ doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của NLĐ, cán bộ công đoàn hay không? những ý kiến của NLĐ và công đoàn có được xem xét nghiêm túc hay không?		
72.	NQLĐ của doanh nghiệp có được đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền hay không? tại sao?		
73.	Có hay không có điều khoản nào của NQLĐ trái với những quy định của pháp luật hay không?		

74.	Có hay không có những điều khoản ngăn cấm có tính hà khắc, thiếu hợp lý hay trái với nguyện vọng của đa số NLD?		
75.	Mức độ phổ biến của NQLĐ đối với đa số NLD tại nơi làm việc		
76.	Tính nghiêm túc trong việc thực hiện NQLĐ tại nơi làm việc		
	4.4. Những cam kết của NSDLĐ		
77.	NSDLĐ có hay không có những cam kết chính thức về đảm bảo quyền và lợi ích đối với NLD? Mức độ nghiêm túc trong việc thực hiện các cam kết đó		
78.	Các bản ghi nhớ, biên bản cuộc họp giữa NLD (hay công đoàn) với phía quản lý khi dàn xếp những vụ việc hay vấn đề cùng quan tâm có được lưu trữ ở những nơi thích hợp để NLD dễ dàng tiếp cận không?		
79.	Mức độ nghiêm túc trong việc thực hiện những thoả thuận được ghi trong bản ghi nhớ hay biên bản cuộc họp hai bên giữa đại diện NLD và quản lý		
V- Kết quả tương tác giữa các bên			
	5.1. Quyền, lợi ích của NLD và NSDLĐ		
80.	Mối tương quan giữa tiền lương và lợi nhuận bình quân đầu người		
81.	Mối tương quan giữa tiền lương trung bình của doanh nghiệp so với các doanh nghiệp khác cùng ngành, cùng trình độ công nghệ trong khu vực		
82.	Thời gian làm thêm và cường độ làm việc của NLD trong doanh nghiệp		
83.	Mức độ hợp lý của các tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động lao động		
84.	Tình trạng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế của NLD		
85.	Tình trạng phân biệt đối xử đối với NLD tại nơi làm việc		
86.	Tình trạng lao động cưỡng bức tại nơi làm việc		

87.	Mức độ hào phóng của doanh nghiệp trong chế độ phúc lợi đối với NLD		
	5.2. Mức độ hài lòng của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc		
88.	Tỷ lệ lao động tham gia sáng kiến cải tiến trong sản xuất kinh doanh		
89.	Tỷ lệ thay thế lao động ở doanh nghiệp (hoặc tỷ lệ lao động bỏ việc)		
90.	Mức độ hài lòng nói chung của NLD đối với QHLD tại nơi làm việc		
	5.3. Mức độ hài lòng của NSDLĐ đối với QHLD tại nơi làm việc		
91.	Tỷ lệ NLD được khen thưởng		
92.	Tỷ lệ NLD bị kỷ luật, sa thải		
93.	Mức độ hài lòng nói chung của NSDLĐ đối với NLD và công đoàn		
	5.4. Tranh chấp lao động		
94.	Số vụ tranh chấp lao động cá nhân trong thời kỳ nhất định (khoảng 3 năm)		
95.	Tính chất phức tạp và thời gian giải quyết các vụ TCLĐ cá nhân		
96.	Số vụ TCLĐ tập thể phát sinh trong thời kỳ nhất định (khoảng 3 năm)		
97.	Số người tham gia TCLĐ tập thể (đình công)		
98.	Tính chất phức tạp trong giải quyết các vụ TCLĐ tập thể (đình công)		
99.	Thời gian giải quyết các vụ TCLĐ tập thể (đình công)		