

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

BÁO CÁO KHOA HỌC

ĐỀ TÀI

ÁP DỤNG KHOA HỌC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
TRONG CÁC DOANH NGHIỆP
TẠI QUÊ HƯƠNG ĐỒNG KINH TẾ

HÀ NỘI, THÁNG 5 NĂM 1994

2411

16/1/96

CƠ QUAN QUẢN LÝ ĐỀ TÀI: BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
CƠ QUAN CHỦ TRÌ ĐỀ TÀI: VỤ TỔNG HỢP VÀ PHÁP CHẾ

BAN CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

CHỦ NHIỆM : CHU HOÀNG ANH

PHÓ VỤ TRƯỞNG

VỤ TỔNG HỢP - PHÁP CHẾ

THƯ KÝ : KS. LÊ XUÂN TỬ

CÁC THÀNH VIÊN: KS PHẠM BĂNG QUYẾT

KS BĂNG CHÂM THÔNG

KS PHÙNG VĂN HÙNG

LỜI NÓI ĐẦU

Chủ trương phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần vận động theo cơ chế thị trường đã tạo ra một mối quan hệ mới trong xã hội, đó là quan hệ lao động. Nhà nước thông qua cơ chế, chính sách, pháp luật để điều chỉnh mối quan hệ lao động với mục đích không để xảy ra xung đột hoặc hạn chế tới mức thấp nhất các tranh chấp lao động, tạo ra mối quan hệ hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động góp phần vào việc ổn định tình hình kinh-tế xã hội. Giải pháp thỏa ước lao động tập thể giữa các bên tham gia quan hệ lao động để xác định quyền lợi và trách nhiệm là giải pháp được áp dụng khá phổ biến và có hiệu quả nhất ở các nước có nền kinh tế hàng hoá phát triển. Vì vậy việc nghiên cứu áp dụng thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ở nước ta là rất cần thiết và cấp bách.

ĐỀ TÀI TẬP TRUNG VÀO CÁC NHIỆM VỤ

a, Tổng hợp các khái niệm và quan điểm cơ bản về quan hệ lao động và thỏa ước lao động tập thể ở nước ta;

b, Tập hợp các kinh nghiệm của thế giới về thỏa ước lao động tập thể;

c, Đánh giá hiện trạng quan hệ lao động và việc áp dụng thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế;

d, Đề xuất những khuyến nghị trong việc xây dựng và hoàn thiện các văn bản pháp luật về thỏa ước lao động tập thể.

Trong quá trình nghiên cứu chúng tôi đã nhận được sự cộng tác chặt chẽ của Ban Chính sách kinh tế thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Ban Pháp chế, xí nghiệp liên hợp thực phẩm 19/5, giám đốc một số doanh nghiệp làm thủ thỏa ước lao động tập thể và một số chuyên viên trong Bộ. Nhân dịp này Ban chủ nhiệm đề tài xin cảm ơn sự cộng tác chặt chẽ của các đồng chí đã có nhiều đóng góp tích cực làm cho kết quả đề tài thêm phong phú.

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

Chu Hoàng Anh

PHẦN THỨ NHẤT
MỘT SỐ KHÁI NIỆM VÀ QUAN ĐIỂM CƠ BẢN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG
VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

I. KHÁI NIỆM CHUNG VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Trong cuộc sống con người có rất nhiều mối quan hệ, trong đó quan hệ lao động luôn tồn tại trong lĩnh vực sử dụng lao động. Mối quan hệ này được hình thành trong quá trình lao động. Đến nay chưa có một định nghĩa thật chuẩn mực về quan hệ lao động. Một số nhà lý luận trên thế giới cho rằng: quan hệ lao động là sự điều chỉnh lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động vì thực chất của mối quan hệ lao động là vấn đề lợi ích, điều này cũng phù hợp với luận điểm của Ăng ghen: "lợi ích quyết định quan hệ,.. Theo đề tài nghiên cứu < cấp Bộ > "Một số vấn đề lý luận chung về quan hệ lao động và quan hệ lao động ở Việt nam-khu vực sản xuất kinh doanh,, đưa ra khái niệm được Hội đồng khoa học Bộ chấp nhận: "Quan hệ lao động là mối quan hệ bao trùm, hình thành giữa chủ tư liệu sản xuất-người lao động; giữa chủ quản lý điều hành cấp trên - quản lý điều hành cấp dưới và giữa những người lao động với nhau,.. Vấn đề chủ yếu cần nghiên cứu là vấn đề điều hoà lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, bởi vì lợi ích có mặt thống nhất nhưng có mặt mâu thuẫn. Một mặt người lao động bằng sức lực của mình để hoàn thành nghĩa vụ với người sử dụng. Người sử dụng nhờ sức lao động của người lao động để đạt được mục tiêu trong sản xuất kinh doanh dịch vụ đó là lợi nhuận. Vì vậy người sử dụng phải trao trả giá trị''do bán sức lao động,, cho người lao động. Mặt khác trong quan hệ này, người sử dụng lao động lại muốn tiết kiệm chi giá trị (quyền lợi, lợi ích) cho người lao động vì muốn giữ phần lợi lớn cho mình. Tuy nhiên những mặt mâu thuẫn trên nếu có sự điều chỉnh thoả đáng thì nó lại trở thành thống nhất. Người lao động và sử dụng lao động đồng nhất phối hợp hài hoà với nhau tiến hành sản xuất kinh doanh có hiệu quả: Chủ có nhiều lãi, người lao động có thu nhập cao. Điều đó có thể diễn ra khi lợi ích hai bên được điều chỉnh hài hoà

trong quan hệ lao động. Việc điều hoà những mâu thuẫn không phải lúc nào cũng cần có sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước, mà có những cơ chế theo đó hai bên có thể tự điều chỉnh thông qua thương lượng, thoả thuận nhằm giải quyết ngăn chặn những mâu thuẫn.

Quan hệ lao động xét về tính chất, đối tượng tham gia, gồm quan hệ lao động cá nhân (giữa người sử dụng lao động với một người lao động) và quan hệ lao động cộng đồng (tập thể lao động).

Quan hệ lao động cá nhân xuất hiện khi đã có sự thoả thuận về quyền, nghĩa vụ, lợi ích giữa hai bên quan hệ lao động và đồng thời người lao động bắt đầu tham gia vào quá trình lao động chung, bắt đầu chọn sự chi phối của các thoả thuận giữa hai bên, chịu sự quản lý điều hành của chủ sử dụng lao động.

Quan hệ lao động cộng đồng có nguồn gốc từ khi có thoả ước lao động tập thể (cộng đồng hiệp ước) giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động hoặc giữa tập thể người lao động với tập thể giới chủ sử dụng lao động. Quan hệ lao động cộng đồng phát sinh khi đạt được sự thoả thuận cuối cùng về quyền, nghĩa vụ, lợi ích giữa hai bên không trái pháp luật và được pháp luật thừa nhận.

II. CÁC LOẠI HÌNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Trong kinh tế hàng hoá theo cơ chế thị trường quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đã diễn ra rất đa dạng và phong phú. Có thể phân ra ba loại hình quan hệ cơ bản và một loại hình quan hệ phát sinh như sau:

1, Quan hệ lũng đoạn:

Loại hình quan hệ này diễn ra thời kỳ mà Các Mác nói: "Sức lao động là hàng hoá", với quan hệ mang tính chất mua bán lao động trong đó người lao động được quyền tự do bán sức lao động của mình. Nhưng thực tế thì người lao động không có quyền tự do đó, vì nhu cầu cuộc sống bức bách hàng ngày người lao động phải bán sức lao động rẻ mạt cho người sử dụng lao động. Trong sức ép việc làm, người bán nhiều hơn người mua. Người mua đã ít lại là người nắm quyền quyết định trong việc mua bán này. Ngay từ thời kỳ đầu của kinh

tế hàng hoá có tái sản xuất mở rộng này, các nhà kinh doanh đã nắm quyền lũng đoạn thị trường lao động, không phải chờ đến giai đoạn mà Mác và Lê nin gọi là tư bản lũng đoạn. Vì vậy thị trường lao động là thị trường bị lũng đoạn sớm nhất và cũng là thị trường được giải phóng khỏi lũng đoạn muộn nhất. Trong quan hệ lũng đoạn này nhà kinh doanh. (người sử dụng lao động) biến thị trường lao động thành thị trường nô lệ, và do đó-người lao động bị biến thành nô lệ bán đi bán lại tức là khi sức lao động bị bán đi rồi thì bản thân người lao động cũng hết tự do-biến thành nô lệ. Đến giai đoạn tư bản lũng đoạn thì tính lũng đoạn trên thị trường lao động càng gay gắt. Nạn thất nghiệp luôn luôn đe dọa cuộc sống, bắt buộc người lao động phải chấp nhận sự lũng đoạn đó, do đó họ phản ứng trở lại ngày càng gay gắt. Nên kinh tế lũng đoạn là loại kinh tế man rợ đầy máu và nước mắt, đói khổ, khủng hoảng, bất công và chiến tranh để cuối cùng đưa nó đến chỗ diệt vong. Từng bước người lao động đã đấu tranh, phản ứng quyết liệt để giành thắng lợi cho mình từ quyền hợp đồng lao động, quyền đình công, quyền công đoàn và cuối cùng là quyền thoả thuận về lợi ích giữa hai bên mà cơ chế của nó là thoả ước lao động tập thể. Đến đây thì quan hệ lao động lũng đoạn về lao động chấm dứt.

2, Quan hệ lao động công đồng:

Đối lập với quan hệ lũng đoạn là quan hệ công đồng. Nếu trong quan hệ lũng đoạn người sử dụng lao động tập trung phần lớn lợi ích cho mình thì trong quan hệ công đồng người ta cho rằng người sử dụng lao động và người lao động có lợi ích chung. Đó là lợi ích xã hội hoặc lợi ích quốc gia. Sơ khai ban đầu là lợi ích chung của công đồng.

Từ các thế kỷ trước, quan hệ công đồng đã được hình thành. Ở đây người lao động tập hợp nhau lại trong một công đồng dưới dạng một tập đoàn hoặc một hợp tác xã-làm chung hưởng chung. Họ đã bảo trợ cho công đồng này đứng được một thời gian khá dài, nhưng cuối cùng bị thất bại vì

không sao chịu nổi sự cạnh tranh tàn ác trong biển cả mênh mông của quan hệ lũng đoạn.

Từ thập kỷ thứ hai của thế kỷ này quan hệ cộng đồng được thiết lập nhưng là một loại quan hệ gián tiếp. Đến thập kỷ 50 quan hệ cộng đồng trực tiếp mới được thiết lập.

Cơ sở lý luận của quan hệ cộng đồng gián tiếp là chủ nghĩa Mác-Lê nin. Cách mạng tháng mười thành công ở Liên Xô đã có một thời kỳ phát triển rực rỡ. Trong quan hệ này chủ thể (người sử dụng lao động) là Chính phủ-mọi công dân đều là người lao động làm việc vì lợi ích chung. Trong quan hệ này - mọi người làm việc theo tiền lương và có quyền lợi khác đã được định sẵn theo kế hoạch và mọi người đều được gán một danh biểu làm chủ tập thể, còn rất mơ hồ ai làm chủ và làm chủ cái gì. Tuy nhiên quan hệ này đã có một thời phát triển rực rỡ, thúc đẩy sự phát triển chung của nhân loại.

Trong cơ chế thị trường nó được thu hẹp nhưng vẫn tồn tại và có vị trí của mình.

Quan hệ cộng đồng trực tiếp xuất hiện từ thập kỷ 50 ở phương Đông. Trong quan hệ này có người sử dụng lao động cụ thể, có tập thể lao động cụ thể, có quan hệ cộng đồng cụ thể. Mọi người dân bất kỳ giàu, nghèo, sang, hèn đều thấy bản thân mình có trách nhiệm chấn hưng quốc gia, bảo vệ và đề cao quốc thể trước nhân loại bằng con đường phát triển kinh tế, vươn lên hàng nhất nhì thế giới. Từ lý tưởng đó họ đi vào kinh tế thị trường bằng các cộng đồng kinh doanh trong đó người có khả năng (vốn liếng, kỹ thuật, bản lĩnh kinh doanh, điều kiện thuận lợi) đứng ra tổ chức, tập hợp những người khác, tùy theo khả năng nào cùng chung sức để đưa kinh doanh phát triển. Với quan hệ này người lao động không tự coi là người làm thuê và cũng không bị đối xử như người làm thuê. Mọi người đều đem sức mình và khả năng làm việc ra cống hiến, chỉ nhận về mình một phần lợi nhuận trong sản xuất kinh doanh rất khiêm tốn để tồn tại và phát triển. Tuy nhiên người ta hết sức chú trọng kích thích cá nhân để thực hiện được yêu cầu khai thác tốt nhất những khả năng tiềm ẩn trong mỗi con người. Trong quan hệ này cả hai phía (người lao động và người sử dụng lao động) gắn bó với nhau suốt đời khi doanh nghiệp phát đạt cũng

như khi thua lỗ trừ khi bị phá sản.

Hiện nay quan hệ này được đánh giá trên những quan điểm khác nhau, một số coi đó là quan hệ phường hội, chế độ tuyển dụng suốt đời, nhưng thực ra đây là loại quan hệ tiến bộ, tự nguyện và đạt được quan hệ này còn phụ thuộc trình độ dân trí cao hoặc thấp, mặt khác ý thức giáo dục quốc gia có trọng tâm không. Vì có quan hệ này nước Nhật sau thế chiến thứ hai đã vươn lên từ một sự đổ nát hoang tàn, từ một nước nghèo tài nguyên thành một nước mà cả thế giới khâm phục. Tuy nhiên người ta cũng đã nhận thấy cái khung chật hẹp của loại hình quan hệ này trước sự phát triển như vũ bão của khoa học kỹ thuật, của kinh tế thị trường. Người ta điều chỉnh nó sang dần một loại quan hệ mới-quan hệ hoà hợp.

3, Quan hệ hoà hợp:

Quan hệ lũng đoạn bị phá sản theo sự diệt vong của kinh tế lũng đoạn. Quan hệ cộng đồng cứng nhắc đã tỏ ra chật hẹp trong sự phát triển, loài người đã tìm ra một loại quan hệ mới phù hợp với kinh tế thị trường - một nền kinh tế hướng về thị trường, phục vụ nhu cầu thị trường. Bản chất của nền kinh tế này cũng là nền kinh tế hàng hoá, nhưng thay vì độc quyền, lũng đoạn trước đây nó được phát triển mạnh mẽ trong bối cảnh trao đổi bình đẳng, tự do với sự cạnh tranh quyết liệt nhưng lành mạnh-cạnh tranh để phát triển. Trong nền kinh tế này, người ta triệt để chống độc quyền và đặc biệt lưu ý chống lũng đoạn, không dung thứ cho bất kỳ một hành vi lũng đoạn nào. Mục đích của sự phát triển không phải vì lợi nhuận-lợi nhuận chỉ được coi như là một phương tiện để đạt mục đích khác cao hơn vì sự phát triển, vì tự hạnh phúc của nhân dân, vì sự thoả mãn nhu cầu ngày càng tăng của nhân dân. Các đối thủ cạnh tranh trong nền kinh tế này đều thông minh tài giỏi và khôn ngoan, người ta nhận thấy rằng chỉ có phát triển thật sự đúng nghĩa của nó mới có thể giành được thắng lợi trong cạnh tranh và điều quan trọng nhất, hơn hết phải là sự ổn định toàn diện (xã hội) mới mong cạnh tranh lành mạnh thắng lợi. Bởi lẽ chỉ có thế mới phát huy, huy động được mọi khả năng của con người trong từng doanh nghiệp cũng như từng quốc gia để vươn lên hàng

dầu so với doanh nghiệp khác, quốc gia khác. Để có được sự ổn định đó, phải tạo ra một mối quan hệ khác giữa người với người. Đó là mối quan hệ phụ thuộc nhau, dựa vào nhau để phát triển. Về mặt quan hệ lao động, lúc này người sử dụng lao động không nhìn nhận họ như người làm thuê như kinh miệt, mà coi họ như những đồng nghiệp cùng chí hướng cùng cộng tác thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp. Trong quan hệ này giữa hai bên đều có mối quan tâm tôn trọng lẫn nhau mặc dù một bên vẫn là chủ hữu và một bên vẫn là người làm lấy công trên quan điểm mới, phát huy khả năng, tư duy nghề nghiệp của mình để giúp doanh nghiệp phát triển. Đội ngũ và trình độ dân trí của lớp người lao động này cũng trên một nấc cao hơn trước, họ là những kỹ sư, bác học, danh sĩ tài tử...v.v học vấn và tri thức của họ cộng tay nghề khéo léo lão luyện cũng đủ để người sử dụng lao động khâm phục và nể trọng. Chất lượng nói chung người lao động đã khác, về tổ chức họ cũng đã hình thành được những tổ chức vững mạnh của mình làm cho các nhà kinh doanh phải vì nể. Vì vậy mối quan hệ giữa hai bên lúc này phải là quan hệ hoà hợp với quan điểm <<Sự tồn tại của giới này là điều kiện cho sự tồn tại của giới kia>>. Cả hai bên phải thực sự tôn trọng nhau, nhân nhượng nhau, phụ thuộc nhau.

Vì lợi ích của bản thân mỗi con người, mỗi giới, mỗi doanh nghiệp, mỗi quốc gia và cả toàn nhân loại, số đông cũng không còn cách nào khác, đều chấp nhận quan hệ hoà hợp, dầu cho họ theo hướng thị trường tự do hay thị trường xã hội. Tuy nhiên, cũng không phải tất cả mọi người cùng đồng loạt chấp nhận và cũng không phải quốc gia nào dân trí cũng có thể có được trình độ phát triển như vậy, phụ thuộc quan hệ này là sự phát triển chung của cộng đồng trong mỗi quốc gia.

Trong quan hệ hoà hợp, sức lao động không còn là hàng hoá nữa, không có sự mua và bán sức lao động, thay vào đó là sự nhân nhượng, thoả thuận cộng tác cũng như trong việc phân chia lợi ích, thành quả của hai bên. Mỗi giới mỗi người được phân chia theo thành quả lao động của mình giới mình

của bản thân mình khi hai bên tham gia vào quan hệ này, không bên nào bị ép buộc bên nào, không bị gò bó gì ngoài phạm vi luật định. Cơ sở pháp lý gần nhất cho quan hệ này là thoả ước lao động tập thể. Thực ra đó là cơ chế thương lượng của hai bên có sự tham gia giám sát và điều chỉnh của Nhà nước nhân danh pháp luật. Nhà nước tham gia như một bên thứ ba- vì vậy còn gọi là Cơ chế ba bên.

4, Quan hệ song trùng:

Đó là quan hệ trong các ông ty cổ phần. Công ty cổ phần xuất hiện từ lâu nhưng là cổ phần của các ông chủ. Chỉ đến khi xuất hiện quan hệ hoà hợp người ta chia nhỏ cổ phần ra để thu hút mọi người lao động trong doanh nghiệp tham gia góp vốn kinh doanh mới xuất hiện quan hệ song trùng. Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động lúc này chia làm hai phần-một phần là quan hệ lao động khi người lao động với tư cách là người làm công ăn lương, phần khác là quan hệ kinh doanh, khi cũng người đó nhưng với tư cách là một cổ đông.

Do có hai mối quan hệ này trong cùng một con người nên người lao động nhiều khi phải trầm trở suy nghĩ trong hành vi của mình do hai loại lợi ích đối nghịch nhau- lợi ích do kinh doanh và lợi ích do lao động. Vì vậy trong trường hợp này người ta càng phải áp dụng quan hệ hoà hợp trong quan hệ lao động nhưng đại diện của người lao động lúc này cực kỳ sáng suốt.

*

* *

Trên đây là bốn loại hình quan hệ lao động, có ba loại đầu là quan hệ cơ bản, loại thứ tư là quan hệ phát sinh. Bất nước ta đang đi vào kinh tế thị trường, nên chọn loại quan hệ nào là chủ yếu cho phù hợp với thực tế của từng giai đoạn phát triển.