

Quan hệ lao động trong kỷ nguyên số và định hướng hoàn thiện thể chế quan hệ lao động ở Việt Nam

BÙI THANH TÙNG*

Trong những năm qua, việc hoàn thiện thể chế đã tạo nền tảng cơ bản về quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia vào quan hệ lao động ở Việt Nam, từng bước định hướng các quan hệ này theo đúng các chế tài của pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, trước sự biến đổi nhanh chóng của quan hệ lao động trong kỷ nguyên số, thể chế đang gây ra những rào cản không nhỏ. Điều này đặt ra vấn đề cần nhận diện những biến đổi của quan hệ lao động trong kỷ nguyên số, từ đó đề xuất các biện pháp nhằm hoàn thiện thể chế về quan hệ lao động ở Việt Nam.

TÁC ĐỘNG CỦA KỶ NGUYÊN SỐ ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Tác động đến vai trò của người lao động

Thế giới đang chứng kiến một kỷ nguyên mới với những thành tựu đột phá của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất. Tương ứng với đó là sự thay đổi trong cơ cấu, tính chất của việc làm và phân công lao động. Xuất hiện những vấn đề mới nảy sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động, mà biểu hiện chủ yếu là mô hình quan hệ lao động hoàn toàn "mới" với không gian "mở", không nhất thiết bó hẹp trong khuôn viên của doanh nghiệp truyền thống. Do vậy, đòi hỏi hướng tiếp cận và giải pháp mới trước những biến động mạnh mẽ về mô hình quan hệ lao động trong kỷ nguyên số.

Những tiến bộ về công nghệ số với việc sử dụng trí tuệ nhân tạo và hệ thống tự động hóa tích hợp cao, sử dụng robot vận hành bằng công nghệ số để tăng năng suất lao động trong các dây chuyền sản xuất đã và đang thách thức các mô hình quan hệ lao động truyền thống. Ứng dụng số hóa trong các nhà máy thông minh và việc sử dụng nhiều

robot công nghiệp sẽ làm giảm vai trò của người lao động trong quá trình sản xuất trực tiếp.

Tác động đến bản chất quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động

Bước vào kỷ nguyên số, tình trạng người lao động mất việc làm sẽ trở nên phổ biến hơn do không đáp ứng được các kỹ năng lao động mới hoặc bị thay thế bởi công nghệ số và công nghệ robot. Điều này làm cho người lao động tham gia vào thị trường lao động sẽ phải thích nghi với các hợp đồng ngắn hạn hoặc tạm thời và thường phải chuyển sang làm việc phi chính thức hoặc di cư để kiếm việc làm, từ đó dẫn đến thay đổi về mặt bản chất quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo hướng kém bền chặt hơn so với quan hệ lao động truyền thống, đặc biệt là ở khu vực phi chính thức.

Ở Việt Nam, khu vực phi chính thức thường nằm bên ngoài sự tác động, điều chỉnh của Bộ luật Lao động, như: các tiêu chuẩn lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh từ quan hệ lao động. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2021), năm 2020, số lao động có việc làm phi chính thức là 20,3 triệu người, tăng 119,1 nghìn người, số lao động có việc làm chính thức là 15,8 triệu người, giảm 21,1 nghìn người so với năm 2019. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức năm 2020 là 56,2%, cao hơn 0,2 điểm phần trăm so với năm 2019. Phần lớn lao động phi chính thức tập trung ở nông thôn, nơi có nhiều làng nghề truyền thống, các hộ kinh doanh cá thể. Trước tác động của công nghệ trong kỷ nguyên số, lao động ở khu vực phi chính thức sẽ có xu hướng gia tăng, đồng thời mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động lại càng trở nên kém

* Khoa Chính trị - Hành chính, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

bền chặt hơn, nhưng tính chất “xã hội hóa” lại càng cao hơn, bởi không chỉ là mối quan hệ trong phạm vi doanh nghiệp và mở rộng ra phạm vi các doanh nghiệp của nền kinh tế.

Thực trạng thị trường lao động “mở” trong một thế giới “phẳng” trước tác động của công nghệ số đặt ra vấn đề cần có sự mở rộng, điều chỉnh khái niệm quan hệ lao động hoàn toàn “mới” với không gian “mở” (không nhất thiết bó buộc trong khuôn viên của doanh nghiệp truyền thống và quan hệ lao động truyền thống), đặc biệt là cách tiếp cận đối với quan hệ lao động ở khu vực phi chính thức, cần có hướng tiếp cận khác so với hiện nay.

Tác động đến mô hình và vai trò của tổ chức đại diện người lao động

Đối với nhiều quốc gia trên thế giới, ảnh hưởng của kỷ nguyên số từ cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang được cảm nhận sâu sắc trong hoạt động nội bộ và mô hình hoạt động của các tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn). Việc di chuyển lao động một cách tự do đã gây xáo trộn rất lớn cho hoạt động và mô hình tổ chức của các công đoàn, cũng như thay đổi về vai trò là tổ chức đại diện cho lực lượng lao động cơ động này.

Trước tình hình trên, nhiều công đoàn đang có sự thay đổi cơ cấu tổ chức và vai trò là tổ chức đại diện của người lao động theo hướng hỗ trợ lao động tự do thông qua việc cung cấp thông tin kịp thời về thị trường lao động, đảm bảo đại diện quyền lợi tốt hơn, tư vấn xã hội và trợ giúp trong tranh chấp lao động. Thậm chí, còn có sự đổi mới trong việc sử dụng công nghệ thích hợp để cuốn hút người lao động vào hoạt động chung của công đoàn. Việc trao quyền cho người lao động tự do đã trở thành mối quan tâm cốt lõi cho các công đoàn, tích cực thay đổi cấu trúc hoạt động, đơn giản các thủ tục và dịch vụ của mình để thu hút lực lượng lao động cơ động tham gia.

Việt Nam hiện chưa chịu sự tác động sâu rộng của công nghệ trong kỷ nguyên số trên thị trường lao động như một số nước trên thế giới và trong khu vực ASEAN. Điều này chủ yếu là do chi phí nhân công thấp vẫn còn là yếu tố cạnh tranh. Tuy nhiên, những ứng dụng nhanh công nghệ số hóa và công nghệ tự động hóa bằng robot đã bắt đầu thâm nhập vào các ngành công nghiệp khác nhau, bao gồm các ngành vốn thâm dụng nhiều lao động, như: dệt may, da giày và ngành sản phẩm điện - điện tử sẽ làm cho lao động cơ động tự do trở nên phổ biến. Điều này đặt ra vấn đề cần có sự thay đổi về mô hình tổ chức và vai trò của công đoàn, tổ chức đại diện cho người lao động theo hướng xác định rõ các ưu tiên, nhận thức rõ tiềm năng, rủi ro xảy ra khi lực lượng lao động cơ động để tránh làm xói mòn trong giao ước hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Các tổ chức công đoàn của các doanh nghiệp cũng cần cùng nhau trao đổi, chia sẻ hợp tác, thúc đẩy hợp tác theo hướng các bên cùng có lợi.

Tác động đến các thiết chế của quan hệ lao động ở Việt Nam, tác động của kỷ nguyên số đến các

thiết chế quan hệ lao động mặc dù chưa thực sự rõ ràng, nhưng đã và đang đặt ra nhiều thách thức:

- Thiết chế đại diện của người lao động tổ chức công đoàn được thành lập tại doanh nghiệp, đặc biệt là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, chưa đủ năng lực để thực hiện vai trò đại diện trong đối thoại, thương lượng và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã) hoạt động mạnh ở cấp quốc gia tham gia vào cơ chế ba bên và cùng với các cơ quan quản lý nhà nước tham gia xây dựng chính sách, là cầu nối đầu tư và dịch vụ giúp cho cộng đồng doanh nghiệp, nhưng hoạt động còn hạn chế, phần lớn các tổ chức của người sử dụng lao động hiện nay không có thẩm quyền quyết định, định đoạt, đại diện thực sự cho người sử dụng lao động.

- Hoạt động hòa giải rất cần thiết khi đã xảy ra xung đột, tranh chấp và cả khi hai bên đang trong quá trình đối thoại, thương lượng, nhưng thực tiễn hiện cho thấy còn rất nhiều bất cập khi tiến hành hoạt động này. Hội đồng trọng tài trong thực tế không thể hiện được vai trò trong việc giải quyết các tranh chấp lao động trong thời gian qua. Tranh chấp lao động nhiều, nhưng thủ tục, trình tự quy định theo tổ tụng dân sự kéo dài, thiếu thực tế, nên đưa đến tòa án rất ít, đa số là tranh chấp lao động cá nhân.

- Quy định pháp lý về thiết chế tham vấn còn thiên về hình thức, trong đó cơ chế ba bên “Nhà nước - tổ chức công đoàn - người sử dụng lao động” trong quan hệ lao động chưa được tổ chức và vận hành theo sự phát triển của cơ chế thị trường. Công tác quản lý nhà nước về lao động, nhất là chính quyền địa phương, chưa đáp ứng yêu cầu, trong khi một bộ phận không nhỏ người sử dụng lao động cố tình né tránh pháp luật, chỉ chú trọng kinh doanh thu lợi nhuận, chưa quan tâm đến người lao động.

Do đó, kỷ nguyên số là cơ hội mới giúp các nhà hoạch định chính sách nhìn nhận lại thực trạng quan hệ lao động ở Việt Nam và định hướng cải cách liên quan đến các thiết chế trên, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam tham gia hội nhập ngày càng sâu vào thị trường khu vực và quốc tế.

RÀO CẢN CỦA THỂ CHẾ ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG KỸ NGUYÊN SỐ Ở VIỆT NAM

Một là, rào cản từ hệ thống pháp luật về lao động hiện hành đến sự phát triển của quan hệ lao động

Hiện nay, trong các văn bản pháp luật ở Việt Nam, quy định về người sử dụng lao động còn chung chung, chưa có hướng dẫn quy định cụ thể ai là người đại diện cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã làm "người sử dụng lao động" để ký kết hợp đồng lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xử lý kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

Quy định về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cũng còn nhiều bất cập, vướng mắc. Vấn đề này chủ yếu liên quan đến bảo hiểm xã hội của người lao động. Nợ bảo hiểm xã hội tập trung chủ yếu ở khối doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tuy nhiên, quy định của pháp luật hiện hành vẫn chưa có sự thống nhất trong vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động ở lĩnh vực này.

Hai là, rào cản từ cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể trong quan hệ lao động

Cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể tại nhiều doanh nghiệp chưa được các chủ thể quan tâm đúng mức. Việc triển khai thực hiện đối thoại và thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể còn mang tính hình thức, đối chiếu, thiếu thực chất. Số lượng doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể chiếm tỷ lệ thấp so với số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn.

Hơn nữa, một bộ phận người sử dụng lao động tuân thủ pháp luật còn hạn chế, thiếu sự quan tâm, chia sẻ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Hiện tượng vi phạm pháp luật về lao động của người sử dụng lao động, như: vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, làm thêm vượt giờ, nợ đọng bảo hiểm xã hội... diễn ra ở nhiều doanh nghiệp, dẫn đến các cuộc đình công của người lao động.

Tiền lương, thu nhập của người lao động còn thấp, việc làm không ổn định, tỷ lệ lao động bỏ việc, nhảy việc còn lớn. Số lượng lao động được bao phủ bởi tổ chức đại diện người lao động chiếm tỷ lệ thấp, nhiều doanh nghiệp chưa có



tổ chức đại diện người lao động. Hiện tại, đối với các doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ (dưới 10 lao động) chưa có cơ chế thành lập các tổ chức đại diện để bảo vệ quyền lợi người lao động.

Ba là, rào cản từ các thể chế liên quan đến hoạt động của công đoàn cơ sở

Các quy định về tổ chức và hoạt động của đại diện người lao động, nhất là tổ chức công đoàn cơ sở còn nhiều bất cập, chưa khuyến khích được công đoàn thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình. Từ đó dẫn đến chất lượng đại diện và bảo vệ người lao động còn thấp.

Về mô hình tổ chức, theo điều lệ của tổ chức công đoàn hiện nay, công đoàn được tổ chức theo 4 cấp cơ bản với hai hình thức tổ chức theo ngành và theo đơn vị hành chính. Tuy nhiên, một bộ phận lớn doanh nghiệp vẫn chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Cán bộ chuyên trách làm công tác công đoàn phần lớn làm việc kiêm nhiệm, vừa làm việc cho người sử dụng lao động, do người sử dụng lao động trả lương, vừa hoạt động công đoàn. Đây là bất cập rất lớn khi thời gian cán bộ chuyên trách giành cho hoạt động đoàn có mức độ, cũng như chưa đảm bảo được tính độc lập tương đối trong quá trình hoạt động.

Hoạt động của tổ chức công đoàn chậm được đổi mới, chưa coi nhiệm vụ giám sát thực thi pháp luật lao động, đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể là vấn đề cốt lõi để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Hệ thống tổ chức công đoàn cấp trên gắn với cấp quản lý hành chính của Nhà nước (công đoàn huyện, tỉnh và Trung ương), thực hiện đồng thời 3 chức năng: tham gia quản lý nhà nước, hướng dẫn chỉ đạo công đoàn cấp dưới và chỉ đạo trực tiếp công đoàn cơ sở. Thiếu sự gắn kết giữa công đoàn cơ sở với công đoàn cấp trên cơ sở, chưa có cơ chế cụ thể tạo động lực và nhu cầu cần thiết để thành lập và nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở.

Bốn là, rào cản từ vai trò quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động

Hiện nay, ở Việt Nam, mô hình tổ chức quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ Trung ương đến địa phương còn thiếu tính đồng bộ. Điều này thể hiện ở chức năng quản lý nhà nước về lao động và quan hệ lao động còn phân tán, nhiều đầu mối; số lượng cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động còn ít, năng lực chưa đáp ứng được yêu cầu.

Vai trò quản lý nhà nước về quan hệ lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới. Cơ chế phối hợp ba bên giữa cơ quan quản lý nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động còn bất cập. Việc hỗ trợ thúc đẩy quan hệ lao động đối với doanh nghiệp chưa được quan tâm. Các thiết chế hòa giải, trọng tài hoạt động chưa hiệu quả. Các chế tài xử lý vi phạm trong quan hệ lao động chưa đủ sức để điều chỉnh các sai phạm của người lao động và người sử dụng lao động.

HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Cách mạng công nghiệp 4.0 mở ra kỷ nguyên số và tác động mạnh mẽ đến mọi quan hệ xã hội, trong đó có quan hệ về lao động. Để đáp ứng yêu cầu hội nhập và sự phát triển của khoa học, công nghệ trong bối cảnh số, Việt Nam đã có nhiều cải cách trong thể chế quan hệ lao động. Những đổi mới, cải cách này đã góp phần quan trọng giúp Việt Nam duy trì được đà tăng trưởng nói chung, phát triển quan hệ lao động nói riêng. Bên cạnh những tác động tích cực, thể chế cũng tạo ra những rào cản nhất định đến quan hệ lao động ở Việt Nam, nhất là khi mà các quan hệ giữa các chủ thể có sự thay đổi nhanh chóng trước sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Để khắc phục những rào cản này, trong thời gian tới, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Thứ nhất, rà soát và hoàn thiện khuôn khổ pháp luật về lao động phù hợp với xu thế phát triển mới của quan hệ lao động trong kỷ nguyên số. Hoàn thiện mô hình quan hệ lao động ở Việt Nam phù hợp với sự phát triển của quan hệ giữa các bên trong bối cảnh kỷ nguyên số, đồng thời phù hợp với các điều ước mà Việt Nam đã tham gia ký kết với quốc tế.

Thứ hai, điều chỉnh chức năng của cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động nhằm đảm bảo thực hiện

hiệu quả cả hai chức năng quản lý và hỗ trợ. Việc đổi mới về thể chế cần chú ý đến việc thực thi hiệu quả các cơ chế trung gian, hòa giải, trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động, bởi đây là những vấn đề dễ phát sinh trong kỷ nguyên số.

Thứ ba, nâng cao vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động. Hoàn thiện hệ thống tổ chức, chức năng nhiệm vụ của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. củng cố và hoàn thiện cơ chế tham vấn ba bên về quan hệ lao động.

Thứ tư, Chính phủ cần có cơ chế khuyến khích học tập suốt đời thông qua tài trợ kinh phí đào tạo kỹ năng cho người lao động nói chung và người lao động dễ bị tổn thương nói riêng trước tác động của công nghệ trong kỷ nguyên số.

Về phía các tổ chức công đoàn, cần tích cực chuẩn bị cho người lao động các hình thức làm việc mới bằng cách đẩy mạnh trang bị kỹ năng lao động qua nhiều hình thức giáo dục mới, đào tạo kỹ năng liên tục, đảm bảo nguyên tắc học tập suốt đời và điều này cần được ưu tiên thực hiện thông qua hợp tác chặt chẽ giữa các cơ quan hữu quan của Chính phủ, doanh nghiệp và công đoàn.

Doanh nghiệp cũng cần tiếp tục đầu tư nhiều hơn vào hoạt động đào tạo kỹ năng thời đại công nghệ số, giúp người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Xem xét, đánh giá tiềm năng công nghệ số hóa, từ đó tham vấn với tổ chức đại diện cho người lao động kế hoạch trang bị kỹ năng giúp người lao động thích nghi với đòi hỏi của công nghệ số.

Với người lao động - chủ thể quan trọng của quan hệ lao động, cần chủ động nắm bắt cơ hội, thay đổi cách thức tư duy thụ động tìm việc qua thị trường lao động truyền thống, biết cách chuẩn bị các kỹ năng và kiến thức mới, đặc biệt chú trọng cách làm việc mới trong thời đại kỹ thuật số. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động*, số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019
2. Quốc hội (2012). *Luật Công đoàn*, số 12/2012/QH13, ngày 20/06/2012
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018). *Báo cáo quan hệ lao động năm 2017*
4. Tổng cục Thống kê (2021). *Tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2020*
5. Frege, C., Kelly, J., McGovern, P. (2011). Richard Hyman, Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations, *British Journal of Industrial Relations*, 49(2), 209–230
6. Streeck, W., K. Thelen (2005). *Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies*. In *Jeyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, edited by W. Streeck and K. Thelen. Oxford and New York: Oxford University Press