

Người lao động với thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay

NGÔ THỊ MINH PHƯƠNG

Đặt vấn đề

Với sự ra đời của Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1994, lần đầu tiên ở nước ta, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động cũng như của người sử dụng lao động đã được nhà nước bảo vệ bằng pháp luật. Nhằm đáp ứng mục đích nâng cao hiệu quả của công tác tuyên truyền giáo dục pháp luật trong công nhân, lao động Thủ đô của Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội, phòng Xã hội học lao động và công nghệ thuộc Viện Xã hội học đã phối hợp thực hiện đề tài nghiên cứu “Hiểu biết của công nhân về Bộ luật Lao động” trên cơ sở khảo sát thực tế tại một số doanh nghiệp ở Hà Nội, bao gồm cả ba khối: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp tư nhân.

Theo chương V “Thỏa ước lao động tập thể” của Bộ luật Lao động, thỏa ước lao động tập thể không chỉ đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của tập thể lao động và người sử dụng lao động một cách “tự nguyện, bình đẳng và công khai” mà còn khuyến khích đảm bảo cho người lao động (người lao động) có “lợi hơn” khi “so với quy định của pháp luật lao động”. Bởi thế, thái độ hiện nay của người lao động đối với thỏa ước lao động tập thể là vấn đề đáng quan tâm và trở thành một trong những nội dung chính của đề tài vừa nêu trên.

1. Kết quả nghiên cứu

Vấn đề “người lao động với thỏa ước lao động tập thể” được tìm hiểu theo các nội dung sau: người lao động có biết tới, có quan tâm, có tham gia thảo luận xây dựng và có nắm chắc thỏa ước lao động tập thể ở nơi mình làm công hay không? Các số liệu điều tra đã cho những kết quả về các vấn đề này.

Trước hết, kết quả điều tra nghiên cứu cho thấy hiện nay có 81,5% tổng số người lao động đã biết là trong nội dung của Bộ luật Lao động ban hành năm 1994 có đề cập tới vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể. Tìm hiểu sâu hơn, có thể thấy rằng tỷ lệ này trong các doanh nghiệp liên doanh là cao nhất với 94%, tiếp đến là các doanh nghiệp nhà nước với 84,9% và thấp nhất ở các doanh nghiệp tư nhân với 67,4%. Qua đây có thể thấy rằng mặc dù Bộ luật Lao động đã ban hành được gần mười năm nhưng thật khó hiểu khi số người lao động không biết đến vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể còn rất lớn: 18,5%; thậm chí càng khó hiểu hơn bởi ngay ở những doanh nghiệp nhà nước, tỷ lệ này vẫn còn tới 15,1%.

Song cần phải thấy rằng giữa biết vấn đề với có quan tâm tới vấn đề có sự khác biệt rất lớn. Kết quả điều tra cho thấy số người lao động thực sự quan tâm đến vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể mới chỉ chiếm gần nửa (54,3%) và doanh nghiệp liên doanh vẫn dẫn đầu với 81,9% rồi đến doanh nghiệp nhà nước là 57,3% và thấp nhất ở doanh nghiệp tư nhân là 32,2%. Có thể thấy ngay là số người thực sự quan tâm đến vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể nói chung còn rất thấp.

Về vấn đề người lao động tham gia thảo luận xây dựng nội dung thỏa ước lao động tập thể, số liệu điều tra cho thấy có 71,7% tổng số họ tham gia và cũng vẫn là doanh nghiệp liên doanh thu hút được đông đảo người lao động tham gia nhất với 91,0% và thấp nhất cũng là doanh nghiệp tư nhân với 46,9%; riêng ở doanh nghiệp nhà nước, con số này cũng chỉ là 78,6% tổng số tham gia.

Kết quả tất yếu của việc tồn tại một số đông người lao động không biết đến sự hiện diện của vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể trong Bộ luật Lao động, không quan tâm đến việc ký kết văn bản này cũng như không quan tâm đến việc tham gia thảo luận xây dựng nội dung cho nó đã dẫn đến số lượng người lao động không biết gì về nội dung của văn bản thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết ở ngay chính doanh nghiệp mà mình đang làm công, theo số liệu điều tra, lên tới 25,1%. Và cũng sẽ là tất yếu khi con số này là cao nhất ở doanh nghiệp tư nhân với 39,9% rồi tới doanh nghiệp nhà nước với 21,8% và cuối cùng, thấp nhất ở doanh nghiệp liên doanh với 11,4%. Cũng cần thấy thêm là văn bản thỏa ước lao động tập thể được chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở (hoặc người có giấy ủy quyền của Ban chấp hành công đoàn) và Giám đốc doanh nghiệp (hoặc người có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp) ký kết thành bốn bản rồi lưu tại bốn văn phòng chức năng liên quan. Trong điều kiện như thế, đòi hỏi người lao động nắm bắt nội dung thỏa ước lao động tập thể quả là xa rời thực tế. Và như vậy, các kết quả điều tra vừa được nêu ra cũng là hợp lý.

Trong quá trình xây dựng phiếu thăm dò, các nhà nghiên cứu cũng đã quan tâm tìm hiểu vấn đề người lao động với thỏa ước lao động tập thể thông qua các mối liên quan với giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn...; tuy nhiên các kết quả điều tra cũng cho thấy các yếu tố này không tạo nên những ảnh hưởng khác biệt đối với vấn đề được nghiên cứu.

Tóm lại các kết quả nghiên cứu vấn đề người lao động với thỏa ước lao động tập thể cho thấy nổi lên hai nội dung sau đây:

- Người lao động chưa quan tâm nhiều tới thỏa ước lao động tập thể.
- Mức độ quan tâm tới thỏa ước lao động tập thể của người lao động thuộc các khối doanh nghiệp khác nhau không đồng đều.

2. Trao đổi

Trong phần trao đổi này, sẽ lần lượt thử đi tìm nguyên nhân của hai nội dung tồn tại được tìm thấy từ việc phân tích các kết quả nghiên cứu vấn đề người lao động với thỏa ước lao động tập thể.

2.1. Nguyên nhân khiến người lao động chưa quan tâm nhiều tới thỏa ước lao động tập thể

Mặc dù Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ban hành được gần mười năm kể từ 1994, song vấn đề thỏa ước lao động tập thể vẫn chưa thực sự đi vào đời sống xã hội, chưa trở thành nhu cầu bức xúc của người lao động, thể hiện qua tỷ lệ những người trong số họ không hề biết tới; không quan tâm tới vấn đề này; không tham gia xây dựng hay không biết đến nội dung văn bản thỏa ước lao động tập thể của chính nơi mình đang làm công. Có thể dễ dàng đưa ra hai nguyên nhân sau để giải thích cho hiện tượng này:

- Công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người lao động có hiệu quả thấp.
- Trình độ hiểu biết của người lao động còn thấp.

Nguyên nhân thứ nhất được đưa ra như một điều hiển nhiên bởi Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội có ghi mục đích của đề tài nghiên cứu này trong “Phiếu trưng cầu ý kiến” là: “Để nâng cao hiệu quả của công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho công nhân, lao động Thủ đô...”. Nguyên nhân này sẽ luôn luôn đúng bởi công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người lao động là công việc cần phải được tiến hành thường xuyên và không ngừng cải tiến để nâng cao hiệu quả. Tuy nhiên việc đánh giá định lượng đối với công tác này không phải dễ dàng và không phải bao giờ cũng có thể làm được.

Nguyên nhân thứ hai cũng như một điều hiển nhiên bởi cuộc khảo sát do Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội tổ chức, cơ sở của đề tài nghiên cứu này, mang tên: “Hiểu biết của công nhân về Bộ luật Lao động”. Rõ ràng Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội đang quan tâm tới trình độ hiểu biết của công nhân. Không thể phủ nhận nguyên nhân thứ hai này bởi khi có trình độ hiểu biết thấp, người lao động khó có thể nắm bắt những vấn đề phức tạp như Bộ luật Lao động. Trong khi đó, trình độ học vấn (một yếu tố liên quan chặt chẽ với trình độ hiểu biết) của người lao động, đối tượng của cuộc điều tra, chỉ là 20,5% có trình độ cao đẳng và đại học; 51,1% có trình độ cấp ba và 28,4% có trình độ từ cấp hai trở xuống. Chưa thể coi trình độ học vấn chung của người lao động của chúng ta như thế là cao. Song, như đã nêu trong mục “1/ kết quả nghiên cứu”, không có sự khác biệt của các nhóm người lao động có trình độ học vấn khác nhau đối với các nội dung nghiên cứu liên quan tới vấn đề người lao động với thỏa ước lao động tập thể. Chính từ đó, buộc người nghiên cứu phải đi tìm những nguyên nhân của vấn đề.

Trong cuộc sống cách ứng xử của người Việt Nam là hết sức mộc mạc. Khi phải đối diện với những lựa chọn liên quan đến quyền lợi vật chất, họ có nguyên tắc thật đơn giản: “một đổi hai, khoai cũng đổi”. Vậy lẽ nào người lao động lại có thể không quan tâm tới thỏa ước lao động tập thể nếu thực sự nó mang lại cho họ quyền lợi, mà trước hết lại là quyền lợi vật chất, là “miếng cơm manh áo”. Cũng có thể cho rằng tại trình độ hiểu biết của người lao động còn thấp. Nhưng người Việt Nam cũng lại là tác giả của câu tục ngữ nổi tiếng “Nó lú, có chú nó khôn”. Bởi vậy không thể coi

nguyên nhân người lao động chưa quan tâm nhiều tới thỏa ước lao động tập thể là do trình độ hiểu biết của họ thấp kém, nhất là khi ngay trong số họ cũng có tới 20,5% có trình độ học vấn cao đẳng và đại học. Nguyên nhân khiến một bộ phận người lao động chưa quan tâm nhiều tới thỏa ước lao động tập thể lại chính là chỗ họ chưa có được niềm tin coi thỏa ước lao động tập thể thực sự mang lại cho mình quyền lợi. Sâu sa hơn, bộ phận người lao động này coi Công đoàn, tổ chức vốn một thời không xa được mang danh “ăn theo”, chưa phải là tổ chức có thể đứng ra thực sự bảo vệ quyền lợi cho mình trước giới chủ doanh nghiệp khi nó sẽ đại diện cho tập thể lao động của mình để thương lượng và ký kết văn bản thỏa ước lao động tập thể. Ở đây thành kiến của một thời vẫn còn đeo bám dai dẳng trong người lao động và trở thành nguyên nhân của một hiện tượng xã hội.

2.2. Nguyên nhân về mức độ quan tâm không đồng đều của người lao động thuộc các khối doanh nghiệp khác nhau tới thỏa ước lao động tập thể

Tỷ lệ bộ phận người lao động quan tâm tới thỏa ước lao động tập thể chiếm giá trị cao nhất ở khối doanh nghiệp liên doanh, giá trị trung gian ở khối doanh nghiệp nhà nước và giá trị thấp nhất ở khối doanh nghiệp tư nhân. Khoảng chênh lệch khá rộng giữa các kết quả điều tra về mối quan tâm này cho thấy rõ ràng có sự không đồng đều về mức độ quan tâm của người lao động thuộc các khối doanh nghiệp đối với thỏa ước lao động tập thể. Để lý giải nguyên nhân của hiện tượng này không thể không quan tâm tới đặc điểm riêng biệt của từng khối doanh nghiệp. Nói cách khác phải chăng chính một số đặc điểm riêng của các khối doanh nghiệp khiến người lao động trong mỗi khối này có mức độ quan tâm không giống nhau đối với thỏa ước lao động tập thể.

Ở các doanh nghiệp liên doanh, chủ doanh nghiệp thường là người nước ngoài. Họ vốn sinh ra, sống và làm việc ở các nước phát triển, trong một môi trường có cơ sở pháp lý chặt chẽ và quen tuân thủ pháp luật, nay lại tham gia làm ăn ở nơi “đất khách quê người”, nên dễ mang mặc cảm doanh nghiệp của mình bị chính quyền và pháp luật của nước sở tại giám sát chặt chẽ, bởi thế không chỉ với bản thân mà họ còn bắt buộc người lao động làm công cho mình cũng phải nắm vững và chấp hành nghiêm chỉnh luật pháp Việt Nam. Đã có những trường hợp người lao động Việt Nam bị khiển trách chỉ vì không nắm vững luật pháp và bị phát hiện khi họ kiểm tra. Chính nhờ hoàn cảnh riêng này mà người lao động trong các doanh nghiệp liên doanh thường nắm biết và thực hiện vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể theo tinh thần của bộ luật Lao động đầy đủ và nghiêm túc hơn. Cũng đừng nên quên rằng, thu nhập cao hơn trong các doanh nghiệp liên doanh cũng là một động lực háp dẫn lớn để buộc người lao động chấp hành nghiêm chỉnh luật pháp, kể cả vấn đề thỏa ước lao động tập thể trong Bộ luật Lao động theo yêu cầu của chủ, để đảm bảo sự tồn tại của mình trong doanh nghiệp. Đây chính là nguyên nhân cơ bản làm cho tỷ lệ người lao động quan tâm đến thỏa ước lao động tập thể trong khối doanh nghiệp liên doanh là cao nhất trong các khối doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp tư nhân ở nước ta mới chỉ xuất hiện nhiều trong thời kỳ đổi

mới nên thường có quy mô nhỏ và hoạt động của nó thường mang tính thời vụ. Trong bối cảnh ấy, quan hệ giữa người lao động với doanh nghiệp khá lỏng lẻo: người lao động xin vào làm thử rồi nếu không thích lại bỏ việc đi tìm nơi khác. Tâm lý muốn “thành người nhà nước” hay “vào biên chế” từ thời bao cấp vẫn còn ăn sâu trong một bộ phận không nhỏ người lao động. Chính hoàn cảnh đó làm cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân không gắn bó với nơi làm việc của mình; và vì vậy việc họ không quan tâm đến thỏa ước lao động tập thể cũng là dễ hiểu. Đây chính là nguyên nhân khiến trong các khối doanh nghiệp, doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ người lao động quan tâm đến thỏa ước lao động tập thể là thấp nhất.

Trong thời kỳ bao cấp trước đây các doanh nghiệp nhà nước, vốn được coi là cơ sở của nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, đã nhận được nhiều ưu đãi từ nhà nước cho dù hoạt động có đem lại lợi nhuận hay không. Chính điều này làm cho một bộ phận người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, mặc dù đã chuyển qua thời kỳ đổi mới, vẫn giữ nhiều nếp nghĩ hay thói quen từ thời bao cấp không có lợi cho việc thích ứng và phát triển của doanh nghiệp trong tình hình mới. Đối với họ, doanh nghiệp không có quyền cho thôi việc mà chỉ có thể điều chỉnh hay chuyển công tác; cùng lắm cũng chỉ là vận động “về hưu non” kèm theo một số chế độ ưu đãi. Chính sách “biệt đãi” này làm cho một bộ phận người lao động trong doanh nghiệp nhà nước chẳng quan tâm gì nhiều đến thỏa ước lao động tập thể. Và lại việc đó cũng chẳng ảnh hưởng khi thói quen của thời bao cấp khiến một số người lãnh đạo doanh nghiệp cũng chỉ thực hiện việc ký kết này một cách hình thức. Do tính chất tổ chức của doanh nghiệp nhà nước chặt chẽ hơn so với doanh nghiệp tư nhân nên tỷ lệ người lao động không quan tâm đến thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp nhà nước tất yếu nhỏ hơn cũng tỷ lệ này của doanh nghiệp tư nhân. Song do quyền lợi kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp nhà nước thường không bằng của người lao động trong doanh nghiệp liên doanh nên tỷ lệ người lao động không quan tâm tới thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp nhà nước lại lớn hơn cũng tỷ lệ này ở doanh nghiệp liên doanh. Đây chính là nguyên nhân khiến mức độ quan tâm tới thỏa ước lao động tập thể của người lao động thuộc doanh nghiệp nhà nước nằm giữa cũng mức độ quan tâm này của người lao động thuộc khối doanh nghiệp liên doanh và của người lao động thuộc khối doanh nghiệp tư nhân.

Từ những phân tích trên đây, rõ ràng đặc điểm riêng biệt của các khối doanh nghiệp khiến cho mức độ quan tâm đối với thỏa ước lao động tập thể của người lao động thuộc các khối khác nhau không đồng đều. Đi sâu phân tích thêm nguyên nhân hình thành những đặc điểm riêng biệt này của từng khối doanh nghiệp, có thể thấy là do các khối doanh nghiệp này đã phải chịu những áp lực xã hội không bình đẳng như nhau, bao gồm cả áp lực tâm lý, áp lực pháp lý ...như vừa nêu trên.

3. Khuyến nghị:

Để khắc phục tình trạng người lao động trong các khối doanh nghiệp chưa quan tâm nhiều tới vấn đề ký kết thỏa ước lao động tập thể cũng như mức độ quan tâm không đồng đều của người lao động thuộc các khối doanh nghiệp khác nhau đối

với vấn đề này, trên cơ sở những nguyên nhân vừa nêu trong mục “2. Trao đổi”, cần quan tâm thực hiện tốt những giải pháp sau đây:

- Không ngừng nâng cao hiệu quả của công tác tuyên truyền và giáo dục pháp luật cho người lao động để giúp họ nắm chắc luật pháp nói chung và Bộ luật Lao động cùng với vấn đề thỏa ước lao động tập thể nói riêng.

- Cải tiến hoạt động của Công đoàn để tổ chức này thực sự trở thành niềm tin của người lao động, xứng đáng là người bảo vệ quyền lợi hợp pháp của họ trước giới chủ doanh nghiệp.

- Hoàn thiện hệ thống pháp luật, xây dựng chính sách kinh tế trên cơ sở đổi mới tư duy để tạo ra một “sân chơi bình đẳng” cho tất cả các loại hình doanh nghiệp.

TRÊN GIÁ SÁCH CỦA NHÀ XÃ HỘI HỌC

*Tap chí Xã hội học đã nhận được sách của các nhà xuất bản, các tác giả sau gửi tặng.
Cám ơn các nhà xuất bản, các tác giả và trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc.*

TẠP CHÍ XÃ HỘI HỌC

SÁCH XÃ HỘI HỌC DO QUỸ FORD TÀI TRỢ

1. MAI VĂN HAI - MAI KIÊM: **Xã hội học văn hóa**. Nxb Khoa học xã hội. Hà Nội - 2003. 172 trang.
2. TÔ DUY HỢP: **Định hướng phát triển làng - xã đồng bằng sông Hồng ngày nay**. Nxb Khoa học xã hội. Hà Nội - 2003. 174 trang.
3. VŨ TUẤN HUY: **Mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình và những yếu tố ảnh hưởng**. Nxb Khoa học xã hội. Hà Nội - 2003. 172 trang.
4. ĐỖ THIÊN KÍNH: **Phân hóa giàu - nghèo và tác động của yếu tố học vấn đến nâng cao mức sống cho người dân Việt Nam (Qua hai cuộc Điều tra mức sống dân cư Việt Nam năm 1993 và 1998)**. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội - 2003. 176 trang.
5. NGUYỄN ĐỨC TRUYỀN: **Kinh tế hộ gia đình và các quan hệ xã hội ở nông thôn đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ Đổi mới**. Nxb Khoa học xã hội. Hà Nội - 2003. 220 trang.
6. BÙI THỊ THANH HÀ: **Công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh ở nước ta thời kỳ Đổi mới**. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội - 2003. 172 trang.

Xem tiếp trang 100