

NHỮNG THÁCH THỨC ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Ngô Thị Mai

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngomai1984ulsa@gmail.com

ThS. Nghiêm Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngocbich2406.ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Bước sang thế kỷ XXI, sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học kỹ thuật đã tạo ra các hình thái và phương thức sản xuất kinh doanh mới, điều này cũng đã tạo ra tính linh hoạt của thị trường lao động, người lao động có thể lựa chọn hình thức làm việc trực tuyến, làm việc từ xa, làm việc thông qua các ứng dụng công nghệ, thay đổi hình thức làm việc truyền thống. Trong bối cảnh thay đổi công nghệ, chuyển đổi số, ngoài việc đem lại những tác động tích cực cho thị trường lao động, nó cũng tạo ra rất nhiều thách thức đối với quan hệ lao động, đặc biệt là thách thức lớn đối với Chính phủ, doanh nghiệp và thách thức lớn đối với người lao động. Cụ thể, đó là thách thức trong việc hoàn thiện các quy định về pháp luật, cải cách thiết chế quan hệ lao động để tổ chức và giám sát thực thi pháp luật lao động và quy định quan hệ lao động mới theo cam kết quốc tế, thách thức về quan hệ hai bên trong doanh nghiệp, đảm bảo quan hệ lao động hài hòa và tăng cường đối thoại tại nơi làm việc hay hiểu biết quyền của người lao động trong pháp luật lao động và tiêu chuẩn quốc tế đặc biệt là thách thức trong việc đáp ứng những yêu cầu về chuyển đổi số thuộc về bản thân người lao động như trình độ, ý thức và kỹ năng.

Từ khóa: quan hệ lao động, quan hệ lao động ở Việt Nam, thách thức, chuyển đổi số

CHALLENGES FOR LABOR RELATIONS IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: Entering the twenty-first century, the strong advancement of the scientific and technological revolution has produced new forms and methods of production and business, which create flexibility in the labor market, workers can choose to work online and remotely, using technological apps, etc. Besides positive effects on the labor market, technological progress and digital transformation also create difficulties for labor relations, especially to the Government, enterprises and workers. Specifically, they are the challenges of refining legislative regulations, reforming labor relations institutions to arrange and monitor the execution of labor laws, and new labor relations regulations by international commitments; bilateral relationships within enterprises, ensuring harmonious labor relations and strengthening dialogue at the workplace or understanding the rights of the labors in labor law and international standards, especially the challenges of meeting the requirements of the digital transformation workers themselves, such as qualifications, awareness, and skills.

Keywords: labor relations, labour relation in Vietnam, challenges, digital transformation

Mã bài báo: JHS - 143

Ngày nhận bài sửa: 5/9/2023

Ngày nhận bài: 5/8/2023

Ngày duyệt đăng: 20/9/2023

Ngày nhận phản biện: 22/8/2023

1. Giới thiệu

Hiện nay, Việt Nam đang bước vào thời kỳ phát triển kinh tế - xã hội mới với việc hội nhập toàn cầu sâu, rộng thông qua các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA), nhấn mạnh vào quyền lao động và phát triển bền vững. Quan hệ lao động cần phải được cải cách phù hợp với tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Quan hệ lao động dựa trên cơ chế ba bên với sự hợp tác và chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động (thông qua các cơ quan, tổ chức đại diện chính thức của mỗi bên), để cùng nhau giải quyết các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động - xã hội vì một nền kinh tế thịnh vượng và vì một xã hội công bằng, dân chủ và văn minh.

Quan hệ lao động ở mỗi tổ chức, doanh nghiệp chịu tác động của các nhân tố bên trong tổ chức (như chính sách quản trị nguồn nhân lực, văn hóa doanh nghiệp, nhận thức về pháp luật lao động của người sử dụng lao động, trình độ, tác phong và ý thức của người lao động, vai trò của tổ chức công đoàn) và của các nhân tố bên ngoài tổ chức (như môi trường kinh tế - xã hội, môi trường pháp lý, công tác quản lý nhà nước về lao động). Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như: Hiệp định CPTPP, Hiệp định EVFTA sẽ tác động đến các yếu tố nói trên. Tuy nhiên, không phải ảnh hưởng nào cũng mang tính tích cực cho quan hệ lao động ở Việt Nam. Theo các chuyên gia quốc tế, tôn trọng đầy đủ nguyên tắc tự do liên kết được coi là phần khó nhất trong thách thức về quan hệ lao động của Hiệp định CPTPP và EVFTA. Thách thức này đặt ra cho tất cả các bên trong quan hệ lao động ở Việt Nam. Tự do liên kết là một thay đổi quan trọng không chỉ đối với người lao động và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam mà còn đối với cả người sử dụng lao động và Chính phủ. Hiểu được những thách thức trong quan hệ lao động khi đáp ứng những yêu cầu quốc tế sẽ giúp chúng ta chủ động đổi mới và có hướng khắc phục để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ theo bối cảnh chuyển đổi số và phù hợp với điều kiện Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

Chuyển đổi số là sự thay đổi về văn hóa, tổ chức và hoạt động của một doanh nghiệp, một ngành, một quốc gia hoặc một hệ giải pháp thông qua việc tích hợp thông minh các công nghệ, quy trình và kiến thức kỹ thuật số trên tất cả các cấp độ, được thực hiện có tổ chức và chiến lược.

Định nghĩa về chuyển đổi số tuy chưa có chuẩn hóa, nhiều tổ chức, doanh nghiệp có các định nghĩa riêng của mình, trên góc nhìn tổng quát: chuyển đổi số (Digital Transformation) là việc sử dụng dữ liệu và công nghệ số để thay đổi một cách tổng thể và toàn diện tất cả các khía cạnh của đời sống kinh tế - xã hội, tái định hình cách chúng ta sống, làm việc và liên hệ với nhau. Chuyển đổi số là sự thay đổi, chuyển biến nhờ ứng dụng công nghệ số trong tất cả các khía cạnh của đời sống xã hội và hành vi của con người.

Có thể nói, chuyển đổi số là việc cấp bách nếu muốn phát triển. Trên quy mô quốc gia, chuyển đổi số ảnh hưởng ngày càng lớn đến tăng trưởng GDP, năng suất lao động và cơ cấu việc làm.

Ở phạm vi doanh nghiệp, chuyển đổi số được hiểu là sự tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực của một doanh nghiệp, tận dụng các công nghệ để thay đổi căn bản cách thức vận hành, mô hình kinh doanh và cung cấp các giá trị mới cho khách hàng của doanh nghiệp đó. Chuyển đổi số cũng là một sự thay đổi về văn hóa của doanh nghiệp, đòi hỏi các doanh nghiệp phải liên tục thay đổi, thử nghiệm cái mới chấp nhận các thất bại. Chuyển đổi số doanh nghiệp tạo ra sự đổi mới và sáng tạo có tính chất đột phá trong sản xuất kinh doanh và tương tác với tất cả các bên liên quan của doanh nghiệp.

Nhận thức được tầm quan trọng của chuyển đổi số, nhiều nước đã xây dựng và triển khai chiến lược, chương trình quốc gia về chuyển đổi số. Nội dung chuyển đổi số của các nước có khác nhau, phụ thuộc vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi nước. Tuy nhiên, đều hướng tới các nội dung chính sau:

+ Chuyển đổi số nền kinh tế (kinh tế số): Phát triển các doanh nghiệp số; chuyển đổi số cho các

doanh nghiệp truyền thống (hướng tới sản phẩm tích hợp số, chuyển đổi mô hình kinh doanh trên nền tảng số; thay đổi quy trình sản xuất dựa trên dữ liệu số, tự động hóa...); phát triển tài chính số; phát triển thương mại điện tử.

+ Chuyển đổi số xã hội (xã hội số), trong đó tập trung vào các lĩnh vực như: ứng dụng công nghệ số để nâng cao chất lượng dịch vụ, giảm khoảng cách xã hội (như giáo dục, y tế, văn hóa, an toàn an ninh xã hội)

+ Chuyển đổi số trong một số ngành trọng điểm để phát triển kinh tế xã hội (như nông nghiệp, du lịch, điện lực, giao thông...)

+ Chuyển đổi số trong cơ quan Chính phủ (Chính phủ số), hướng tới cung cấp dịch vụ công thuận tiện cho người dân, tăng cường sự tham gia của người dân trong các hoạt động cơ quan nhà nước, tăng cường hiệu quả hoạt động và đổi mới trong các cơ quan nhà nước, phát triển dữ liệu mở của cơ quan nhà nước để tạo điều kiện phát triển kinh tế xã hội.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này sử dụng phương pháp tiếp cận dữ liệu thứ cấp dạng định tính, thông qua việc nghiên cứu các tài liệu, nghiên cứu các công trình đã công bố liên quan đến quan hệ lao động trong bối cảnh chuyển đổi số; những thông tin được đăng tải trên trang thông tin chính thức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và những đơn vị chức năng khác. Từ các nguồn tin trên các tạp chí, báo cáo kết quả nghiên cứu của các tổ chức, bài viết tiến hành tổng hợp, phân tích và đánh giá những thách thức đối với quan hệ lao động của Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số theo một số vấn đề như: i) những thay đổi của thể chế về quan hệ lao động ở Việt Nam; ii) những thách thức đặt ra đối với quan hệ lao động ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số, từ phía Chính phủ, doanh nghiệp và người lao động.

Dữ liệu được sử dụng trong bài viết này bao gồm: i) Các công ước, quy định quốc tế về quan hệ lao động; ii) Quy định về luật pháp của Việt Nam về quan hệ lao động; iii) Các báo cáo, nghiên cứu

trong nước và quốc tế về quan hệ lao động, và các tài liệu khác.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Những thay đổi quy định về quan hệ lao động ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số

Hội nhập quốc tế trong giai đoạn mới đòi hỏi Việt Nam phải có những thay đổi trên hai cấp độ. Ở cấp vĩ mô, cần phải điều chỉnh, bổ sung luật pháp quốc gia cho phù hợp với các cam kết đã thỏa thuận, ký kết, phải xây dựng, tổ chức bộ máy, cơ chế, thiết chế và huy động các nguồn lực để thực thi có hiệu quả các cam kết đó. Về quan hệ lao động, Chính phủ Việt Nam phải sửa đổi hệ thống pháp luật phù hợp và nâng cao năng lực cho hệ thống tư pháp, đảm bảo thực thi có hiệu lực và hiệu quả các cam kết quốc tế. Ở cấp vi mô, các doanh nghiệp Việt Nam sản xuất hàng xuất khẩu sẽ phải đáp ứng những yêu cầu khắt khe của các nhãn hàng về việc tuân thủ các yêu cầu về tiêu chuẩn lao động nhằm cải thiện điều kiện làm việc và bảo vệ quyền lợi tốt hơn cho người lao động tại doanh nghiệp.

Hiệp định CPTPP và EVFTA tuy không tạo ra bất kỳ tiêu chuẩn lao động quốc tế mới nào và cách diễn đạt có đôi chút khác nhau nhưng đều đòi hỏi Việt Nam thông qua và duy trì trong luật, quy định và thực tiễn những quyền được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc bao gồm: tự do liên kết và thừa nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể, được thể hiện trong Công ước số 87, Công ước số 98 của ILO; (xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc được thể hiện trong Công ước số 29, Công ước số 105 của ILO; xóa bỏ thực chất lao động trẻ em, trong Công ước số 138, Công ước số 182 của ILO; xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, trong Công ước số 100, Công ước số 111 của ILO. Những quyền này được thiết lập như một “mức sàn” đối với phát triển và thương mại quốc tế. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với Việt Nam nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn lao động khi hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay là phải có được hệ thống pháp luật lao động và các quy định quan hệ lao động phù hợp với bốn quyền lao động cơ bản. Đây là khung pháp lý cho các doanh nghiệp

tuân thủ để đảm bảo việc thực thi một cách hiệu quả các cam kết trong CPTPP và EVFTA.

Hệ thống pháp luật lao động và các quy định về quan hệ lao động ở Việt Nam trong những năm qua đang được hoàn thiện theo hướng đổi mới thiết chế thị trường lao động bao gồm cả các thiết chế về quan hệ lao động. Tuy nhiên, do những hạn chế về tư duy và thể chế, hệ thống pháp lý hiện tại vẫn chưa hoàn toàn đồng bộ, mang tính hỗ trợ, minh bạch và nhất quán để đảm bảo cho thị trường lao động có cạnh tranh tự do, công bằng cho cả hai phía cung và cầu lao động. Chính vì vậy, thị trường lao động còn chưa phát triển, và còn tồn tại nhiều mâu thuẫn trong quan hệ lao động.

Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) đã điều chỉnh quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập, đã bổ sung thêm một số quy định liên quan tới tổ chức đại diện cho người lao động. Pháp luật lao động và quy định quan hệ lao động ở Việt Nam dù đã có những cải thiện đáng kể nhưng cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, do đó vẫn cần phải được tiếp tục sửa đổi cho phù hợp hoàn toàn với các nguyên tắc cơ bản của ILO.

Tháng 6 năm 2019, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 98 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) đã có sự thay đổi và có tính bước ngoặt về tổ chức của người lao động là cho phép người lao động tại cơ sở được quyền thành lập, tham gia hoạt động của tổ chức đại diện ngoài tổ chức công đoàn, tôn trọng quyền của người lao động lựa chọn tham gia tổ chức đại diện cho mình. Điều này có nghĩa tổ chức của người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động. Tuy nhiên, mới chỉ đưa ra nguyên tắc mà chưa có quy định cụ thể cho việc thực hiện.

Sự thay đổi trong quan hệ lao động đã thể hiện rõ những bước tiến quan trọng, tiệm cận và phù hợp hơn với cả bốn nguyên tắc cơ bản trong lao động đã được quốc tế công nhận. Tuy nhiên, cũng giống như ở nhiều nước khác, pháp luật lao động của Việt Nam vẫn còn có những khoảng cách và nội dung có thể cần tiếp tục được cải thiện. Vẫn còn có khoảng

cách trong việc thực hiện đầy đủ các nguyên tắc liên quan đến chống phân biệt đối xử và bình đẳng giới trong lao động. Ngoài ra, quyền tự do hiệp hội trong Bộ luật Lao động sửa đổi hiện chỉ áp dụng đối với người lao động trong doanh nghiệp, nên sẽ cần phải được mở rộng phạm vi trong những năm tới đây để song hành với những nỗ lực của Chính phủ hướng tới phê chuẩn Công ước số 87 của ILO. Tuy nhiên, vấn đề cần chú trọng trước mắt là việc giải thích các điều khoản mới thông qua việc ban hành các nghị định hướng dẫn và thiết lập các thiết chế thực chất để áp dụng và triển khai.

Dù nội dung cơ bản liên quan tới đại diện cho người lao động, nhưng đã trở nên lạc hậu và không phù hợp với điều kiện hội nhập, trở thành thách thức đối với cả người lao động cũng như người sử dụng lao động. Lý do đơn giản là vì Luật Công đoàn dựa trên tiền đề người lao động không có quyền chọn ai khác làm người đại diện cho mình ngoài Liên đoàn Lao động Việt Nam. Điều này ngược với tinh thần bảo vệ người lao động được quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thỏa ước tập thể mà CPTPP và EVFTA đặt ra, phù hợp với Công ước về lao động của ILO.

4.2. Những thách thức đối với quan hệ lao động ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số

Thời gian qua, quan hệ lao động ở Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực, góp phần đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống, thu nhập của người lao động, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công, cải thiện môi trường đầu tư, thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phát triển. Song cũng gặp không ít những thách thức đối với các chủ thể tham gia quan hệ này. Cụ thể:

4.2.1. Đối với Chính phủ

4.2.1.1. Thách thức về hoàn thiện pháp luật lao động phù hợp với cam kết quốc tế

Trong quá trình đàm phán ký kết các Hiệp định này, Chính phủ Việt Nam đã có sự chuẩn bị nghiêm túc cho việc thực thi có hiệu quả các cam kết quốc tế.

Việt Nam là thành viên của ILO nên một số công ước cơ bản đã được phê duyệt từ trước khi ký kết các hiệp định thương mại thế hệ mới. Kể từ đầu những

năm 2000, các đối tác ba bên và ILO đã làm việc cùng nhau để xây dựng quan hệ lao động lành mạnh và tôn trọng những giá trị cũng như nguyên tắc của ILO. Sau khi đàm phán thành công Hiệp định CPTPP và EVFTA, Đảng, Nhà nước và các đối tác xã hội đã tiến hành những chuẩn bị cho cải cách quan hệ lao động và xem xét khả năng phê chuẩn của các Công ước cơ bản còn chưa được phê chuẩn. Quyết định số 2528/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt “Kế hoạch thực hiện và đề xuất gia nhập các Công ước của Liên Hợp Quốc và của ILO trong lĩnh vực lao động - xã hội được ban hành và xác định giai đoạn 2016-2020” là phù hợp để xem xét đề xuất phê chuẩn Công ước 98 của ILO. Quyết định số 145/ QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ ngày 20/01/2016 ban hành “Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động, xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030” cũng xác định mục tiêu đến năm 2020 sẽ phê chuẩn các Công ước còn lại của ILO. Đến tháng 6/2019, Công ước số 98 của ILO đã được Việt Nam phê duyệt. Ngày 8/6/2020, Quốc hội đã biểu quyết thông qua nghị quyết phê chuẩn gia nhập Công ước số 105 với 94,82% đại biểu tán thành (Tuyên giáo, 2020). Những điều này thể hiện sự quan tâm và nỗ lực lớn của Chính phủ của Việt Nam trong việc tạo khung pháp luật về quan hệ lao động cho phù hợp với các cam kết về quyền lao động của ILO cũng như phát triển của quan hệ lao động tại Việt Nam. Việc hoàn thiện thể chế nói chung và thể chế lao động nói riêng để đảm bảo yêu cầu của phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế trong thời gian qua mặc dù còn gặp nhiều khó khăn nhưng vẫn là điểm sáng. Đó là việc sửa đổi Bộ luật Lao động, tham gia và có kế hoạch tham gia các Công ước cơ bản còn lại của ILO, đã tạo hành lang pháp lý quan trọng để hai bên thương lượng, thỏa thuận, giải quyết tranh chấp. Đặc biệt, đã có sự thay đổi có tính bước ngoặt là Chương 13, Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) đã đề cập đến việc người lao động tại cơ sở được quyền thành lập, tham gia hoạt động của tổ chức đại diện ngoài tổ chức công đoàn, hoạt động theo Luật Công đoàn.

Tuy nhiên, vẫn còn những khoảng cách giữa luật pháp hiện hành của Việt Nam và yêu cầu của các

hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Các chuyên gia nghiên cứu về quan hệ lao động trong và ngoài nước đều cho rằng, khoảng cách lớn nhất về Luật Lao động nằm ở các khía cạnh về quyền tự do hiệp hội. Tự do hiệp hội theo tinh thần của Công ước số 87 của ILO là người lao động làm việc trong một doanh nghiệp sẽ có quyền tự do thành lập hoặc gia nhập tổ chức đại diện người lao động ở cấp doanh nghiệp mà họ lựa chọn. Bộ luật Lao Động sửa đổi chưa có quy định rõ ràng để quyền tự do này thực sự thực thi, tức là không chỉ cần hợp pháp hóa các tổ chức đại diện độc lập của người lao động mà còn phải làm rõ yêu cầu đối với các tổ chức đó và xác định các quyền của các tổ chức này, bao gồm cả quyền tổ chức đình công. Việt Nam có ít kinh nghiệm trong những vấn đề này. Nếu làm không tốt sẽ gây ra những căng thẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời không chỉ làm cho chi phí sản xuất ở các doanh nghiệp tăng lên, mà còn làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế. Nếu làm tốt thì có thể giúp cho người lao động hiểu được giá trị của sự đồng thuận, tăng cường gắn kết xã hội và hợp tác quốc tế qua đó có thể làm cho các sản phẩm của Việt Nam được yêu thích hơn trên thị trường quốc tế vốn coi trọng các quyền lao động.

Mặc dù Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) cho phép người lao động có thể tham gia tổ chức ngoài Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, nhưng trên thực tế vẫn còn những rào cản sẽ khiến người lao động không thể tự do lựa chọn tổ chức đại diện cho mình. Luật này cũng cho phép người sử dụng lao động có thể thành lập tổ chức đại diện nhưng chưa có quy định người sử dụng lao động được quyền tự do lựa chọn tổ chức đại diện cho mình, được thành lập hay tham gia tổ chức đại diện của mình.

Sự thiếu đồng bộ của các văn bản pháp luật cũng là một cản trở trong việc thực thi các cam kết quốc tế. Chính phủ Việt Nam cần có những quy định, hướng dẫn cụ thể sao cho không có những vướng mắc liên quan tới quyền tự do liên kết và công nhận thực chất quyền thương lượng tập thể theo tinh thần của Công ước số 87 và 98 của ILO.

Như vậy, thách thức đối với Chính phủ hiện nay là phê chuẩn Công ước số 87, hoàn thiện hệ thống luật pháp một cách đồng bộ, sao cho không có những vướng mắc liên quan tới quyền tự do liên kết và công nhận thực chất quyền thương lượng tập thể.

4.2.1.2. Thách thức về cải cách thiết chế quan hệ lao động để tổ chức và giám sát thực thi pháp luật lao động và quy định quan hệ lao động mới theo cam kết quốc tế

Việc tuân thủ các cam kết về quyền lao động phụ thuộc vào việc các doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động mới như thế nào. Thực thi pháp luật là điều quan trọng nhất. Nếu có hệ thống pháp luật đầy đủ, chặt chẽ mà việc thực thi không nghiêm sẽ khiến cho quy định của pháp luật không có ý nghĩa thực tiễn và không tạo ra sân chơi bình đẳng cho các doanh nghiệp, không tạo ra quan hệ lao động ổn định. Do đó, Chính phủ cần phải quy định rõ ràng về thanh tra lao động và xây dựng chế tài xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động đủ mạnh.

Hơn nữa, hội nhập quốc tế đòi hỏi tư duy quản lý nhà nước về lao động theo hướng tiến bộ. Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động cần đảm bảo thực hiện hiệu quả cả hai chức năng quản lý và hỗ trợ, đồng thời cần phải có đủ cán bộ quan hệ lao động có năng lực và phẩm chất phù hợp để thực hiện tốt chức năng quản lý và đặc biệt là hỗ trợ việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Thực tế, hiện nay, ở Việt Nam cho thấy đây là những thách thức lớn đối với Chính phủ.

Khó khăn trong công tác thanh tra lao động ở Việt Nam hiện nay nằm ở số lượng và chất lượng của đội ngũ thanh tra viên chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Số lượng thanh tra viên lao động hiện còn ít hơn nhiều so yêu cầu phải có khoảng 1.000 thanh tra viên (ILO), chủ yếu tập trung ở cấp Trung ương và cấp tỉnh, trong khi cấp huyện, khu công nghiệp, khu chế xuất chưa được bố trí tăng cường. Chất lượng đội ngũ thanh tra viên lao động còn hạn chế, do đó việc thanh tra lao động ở các doanh nghiệp diễn ra chậm chạp.

Trong thời gian vừa qua, đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động cũng đã được củng cố, tăng cường và nâng cao trình độ chuyên môn, song vẫn đang có những hạn chế về

cả số lượng và chất lượng. Chỉ một số địa phương đã bố trí cán bộ quản lý về quan hệ lao động, còn lại hầu hết các địa phương không bố trí được nhân sự chuyên trách làm công tác này. Năng lực và thái độ làm việc của cán bộ còn những hạn chế, vì vậy việc thực hiện cả chức năng quản lý và chức năng hỗ trợ quan hệ lao động của cán bộ là khó thực hiện. Bất cập trong số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách quan hệ lao động được các chuyên gia cho là do công tác tổ chức lao động ở các cơ quan quản lý nhà nước về lao động chưa được điều chỉnh phù hợp với yêu cầu mới. Điều này làm cho cách quản lý của Nhà nước về quan hệ lao động chưa hiệu quả, chủ yếu vẫn mang tính hành chính chứ chưa phải tạo khung pháp lý và hỗ trợ. Nghiệp vụ quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cơ bản chưa được xác định rõ trong từng vị trí việc làm. Thiếu cơ chế để đánh giá cán bộ của cơ quan quản lý nhà nước hỗ trợ quan hệ lao động trong doanh nghiệp, hạn chế bớt các hoạt động can thiệp hành chính vào quan hệ lao động.

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, Chính phủ Việt Nam đã sẵn sàng trong đánh giá pháp lý và về tiến trình thực hiện các cam kết. Tuy nhiên, năng lực phân tích chính sách để xác định tác động của xây dựng chính sách và giám sát thực thi vẫn còn hạn chế. Hai thiết chế được thành lập để tư vấn chính sách cho Chính phủ về vấn đề tiền lương và vấn đề quan hệ lao động là Hội đồng Tiền lương quốc gia và Ủy ban Quan hệ lao động đã phát huy vai trò nhất định, song theo đánh giá của các chuyên gia vẫn còn một số hạn chế cần được khắc phục.

Cơ chế ba bên trong Hội đồng Tiền lương quốc gia chưa thật sự hoàn thiện. Hội đồng Tiền lương quốc gia chưa có cơ cấu thành viên từ giới nghiên cứu học thuật, cơ chế bỏ phiếu để đi đến quyết định dựa trên lá phiếu cá nhân của các thành viên tham gia Hội đồng không đảm bảo phản ánh ý kiến của tổ chức, chưa khẳng định vai trò của Nhà nước thực sự là trung lập khi áp dụng cơ chế bỏ phiếu. Tóm lại, bên cạnh việc cải cách hệ thống pháp luật, Chính phủ cũng gặp thách thức lớn trong cải cách hệ thống tư pháp, cơ chế, thiết chế và huy động nguồn lực để thực thi có hiệu quả các cam kết quốc tế về lao động.

Thiếu thanh tra viên lao động, thiếu cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động có năng lực và nhiệt tâm, thiếu các thiết chế ba bên hoạt động thực sự hiệu quả là những khó khăn trong quản lý và hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

4.2.2. Đối với doanh nghiệp

4.2.2.1. Thách thức về tuân thủ luật pháp quốc gia và tiêu chuẩn quốc tế về lao động

Tham gia các Hiệp định CPTTP và EVFTA, doanh nghiệp Việt Nam sẽ chịu nhiều áp lực cạnh tranh và phải đáp ứng các tiêu chuẩn trong quá trình sản xuất về chất lượng sản phẩm, về môi trường, về lao động. Doanh nghiệp sẽ phải đổi mới máy móc thiết bị, công nghệ phù hợp, đổi mới quy trình quản lý, tuân thủ pháp luật về lao động, môi trường... làm gia tăng chi phí sản xuất.

Trong quan hệ lao động, doanh nghiệp Việt Nam sẽ phải tuân theo các cam kết quốc tế được đề ra trong các hiệp định xoay quanh bốn Tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO. Thách thức lớn nhất với doanh nghiệp là quyền tự do hiệp hội của người lao động và thương lượng hiệu quả. Khi người lao động được tự do thành lập hoặc tham gia tổ chức đại diện mới (không thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam), họ có vị thế lớn hơn trong quan hệ lao động. Doanh nghiệp sẽ có thể phải đối mặt nhiều hơn với nguy cơ tranh chấp, đình công, áp lực tăng lương... Doanh nghiệp sẽ phải thuê lao động đảm bảo đủ điều kiện lao động, nên sẽ ảnh hưởng đến chi phí của doanh nghiệp. Việc xóa bỏ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, giới hạn thời giờ làm việc, khiến cho người sử dụng lao động phải thuê thêm nhiều lao động hơn. Việc tạo ra môi trường làm việc đạt chuẩn cho người lao động cũng sẽ tốn rất nhiều vốn đầu tư, ảnh hưởng trực tiếp đến người sử dụng lao động, tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế, do đó càng gây áp lực gia tăng chi phí cho doanh nghiệp.

Đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về lao động đồng nghĩa với tuân thủ Bộ luật Lao động sửa đổi (2019), chính thức có hiệu lực từ tháng 1/2021. Tuân thủ luật pháp lao động hiện hành vẫn đang là vấn đề lớn với nhiều doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa, do thiếu năng lực và

hạn chế về nhận thức. Các lỗi vi phạm thường liên quan đến các vấn đề sau: báo cáo cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng học nghề, làm thêm giờ, thương lượng tập thể và đối thoại trong doanh nghiệp, vai trò của công đoàn cơ sở, đảm bảo điều kiện lao động và an toàn lao động. Nguyên nhân chủ quan dẫn đến các sai phạm là doanh nghiệp chưa có ý thức trách nhiệm trong việc thực hiện pháp luật lao động, công tác an toàn, vệ sinh lao động, cán bộ phụ trách nhân sự, an toàn vệ sinh lao động của doanh nghiệp còn hạn chế vì trình độ chuyên môn, doanh nghiệp chủ ý không thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động để giảm chi phí sản xuất, doanh nghiệp chạy theo tiến độ giao hàng nên huy động người lao động làm thêm giờ quá thời gian quy định.

Với những yêu cầu cao về tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế theo các Hiệp định CPTTP và EVFTA, trong khi pháp luật lao động mới được sửa đổi với những điểm chưa có tiền lệ. Do đó, nếu không tìm hiểu kỹ thì nhiều khả năng các doanh nghiệp Việt Nam sẽ khó tránh khỏi vi phạm các cam kết quốc tế về lao động trong quá trình triển khai, rủi ro về tranh chấp lao động quốc tế là hiện hữu.

Hai hiệp định này có cơ chế thực thi các cam kết về lao động nên các doanh nghiệp sẽ bị chất vấn nếu không tuân thủ các tiêu chuẩn lao động theo cam kết. Doanh nghiệp có thể bị khiếu nại, bị nêu tên tại các cơ chế giải quyết vấn đề lao động của các Hiệp định thương mại tự do này, đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất hàng hóa xuất khẩu vào thị trường Mỹ và Châu Âu và thị trường các nước tham gia hiệp định thương mại tự do (ở mức độ ít hơn). Các vấn đề có thể bị khiếu nại sẽ liên quan nhiều tới việc từ chối quyền tổ chức, từ chối thương lượng tập thể, vi phạm các vấn đề về tiền lương, điều kiện làm việc khác theo quy định trong hiệp định. Để vượt qua, các doanh nghiệp nên tìm hiểu các cam kết trong các hiệp định thương mại tự do để tìm cách khắc phục khó khăn và tuân thủ hơn là tìm cách né tránh thực thi (lách luật).

Điều đáng lo ngại là, nhìn chung, doanh nghiệp Việt Nam chưa thực sự quan tâm, chủ động tìm hiểu về hội nhập kinh tế quốc tế và các yêu cầu đặt ra. Khá nhiều doanh nghiệp có sản phẩm xuất khẩu đi Châu Âu nhưng chỉ mới dừng đến EVFTA sau khi hiệp định này đã hoàn tất đàm phán. Không có một doanh nghiệp nào trong số các doanh nghiệp được khảo sát quan tâm đến vấn đề lao động và tiêu chuẩn lao động. Về việc thúc đẩy triển khai EVFTA tại các doanh nghiệp, vai trò của các hiệp hội doanh nghiệp vẫn còn hạn chế nhất định.

Các doanh nghiệp Việt Nam tuy rất ủng hộ việc tham gia các hiệp định thương mại thế hệ mới và đã có những kế hoạch sơ bộ để tận dụng cơ hội từ hội nhập quốc tế nhưng lại chưa đủ năng lực để biến điều này thành hiện thực. Nhiều chủ doanh nghiệp chưa thực sự hiểu về các cam kết và chưa đánh giá được tác động có thể có đối với hoạt động kinh doanh của mình, do đó không thể chuẩn bị các phương án đáp ứng phù hợp.

Như vậy, sự hiểu biết của các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam, đặc biệt các doanh nghiệp vừa và nhỏ, về những tiêu chuẩn lao động quốc tế khá hạn chế. Trong khi đó, Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) còn thiếu các quy định rõ ràng sẽ là rào cản đối với việc thực hiện nghiêm túc pháp luật lao động quốc gia và những tiêu chuẩn quốc tế của ILO. Mặt khác, áp lực cạnh tranh và tăng chi phí lao động có thể làm cho các doanh nghiệp sẵn sàng chấp nhận vi phạm các cam kết quốc tế về lao động trong quá trình triển khai, đặc biệt là các quy định về tự do liên kết khi xuất hiện tổ chức của người lao động ngoài Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Thỏa ước lao động tập thể, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, trả lương bình đẳng, thời giờ làm thêm, an toàn và vệ sinh lao động.

4.2.2.2. Thách thức về quan hệ hai bên, đảm bảo quan hệ lao động hài hòa và tăng cường đối thoại tại nơi làm việc

Các tương tác chính giữa hai bên trong doanh nghiệp bao gồm đối thoại, thương lượng, ký kết các loại thỏa ước, tranh chấp lao động, đình công. Đối thoại và thương lượng tập thể hiện nay được thực hiện chưa tốt trong nhiều doanh nghiệp Việt

Nam, do nhận thức của cả hai bên cũng như vai trò của công đoàn cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu trở thành một bên trong quá trình đối thoại, thương lượng.

Thực hiện Tiêu chuẩn lao động quốc tế ILO về bảo đảm quyền tự do hiệp hội và công nhận thực chất quyền thương lượng tập thể là một thay đổi quan trọng đối với cả người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, doanh nghiệp và Chính phủ. Doanh nghiệp có thể phải ứng phó với các tổ chức của người lao động tại nơi làm việc không thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Quan hệ giữa hai bên trong doanh nghiệp sẽ có sự thay đổi căn bản và dự kiến sẽ sôi động, phức tạp hơn khi xuất hiện nhiều hơn một tổ chức đại diện người lao động (ngoài tổ chức công đoàn) tham gia vào quan hệ lao động. Việc xuất hiện các tổ chức mới của người lao động, liên kết giữa các tổ chức đại diện người lao động sẽ phổ biến và đa dạng hơn, phong trào công đoàn có thể sẽ lớn mạnh lên, tranh chấp lao động, đình công đa dạng hơn... là những áp lực buộc các doanh nghiệp phải có đối thoại, thương lượng tập thể thực chất hơn, phải đối mới các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, liên kết chặt chẽ hơn với các doanh nghiệp cùng ngành. Đồng thời, thách thức lớn nhất là gia tăng áp lực từ phía tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, tăng chi phí sử dụng lao động và rủi ro do những hành động cực đoan của tập thể lao động.

Kinh nghiệm của các doanh nghiệp có quan hệ lao động hài hòa, ổn định cho thấy, doanh nghiệp cần tuân thủ pháp luật lao động và cũng cần các biện pháp quản trị nhân sự và truyền thông hiệu quả để làm cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Hiện nay, Việt Nam đã chính thức tham gia các hiệp định thương mại như CPTPP, EVFTA sẽ thu hút làn sóng đầu tư vào Việt Nam và kéo theo việc cạnh tranh lao động giữa các ngành nghề, đặc biệt là lao động chất lượng cao. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải chăm sóc, có chế độ đãi ngộ tốt, quan tâm đến đời sống, tạo môi trường làm việc tốt đối với người lao động để thu hút và giữ chân người lao động, mở những khóa đào tạo ngắn ngày để nâng cao trình độ, nghiệp vụ của cán bộ, công nhân viên.

4.2.3. Đối với người lao động

4.2.3.1. Thách thức về hiểu biết quyền của người lao động trong pháp luật lao động và tiêu chuẩn quốc tế

Việt Nam sẽ phải thực thi nghiêm túc, hiệu quả cam kết trong các Hiệp định EVFTA và CPTPP về quan hệ lao động và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Trong thời gian tới, người lao động sẽ được trao quyền trong việc lựa chọn tổ chức đại diện (có thể là Công đoàn Việt Nam hay một tổ chức khác) để thông qua đó thể hiện ý chí, nguyện vọng của mình bằng thương lượng tập thể và đối thoại, thúc đẩy phát triển ổn định cho doanh nghiệp và xã hội. Tuy nhiên, một đặc điểm cố hữu của nhiều người lao động là chưa chủ động tìm hiểu về quyền của mình tại nơi làm việc, hiểu biết của họ về quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động dù có được cải thiện nhưng còn nhiều hạn chế.

Người lao động hiểu biết về pháp luật mới chủ yếu liên quan tới các điều kiện lợi ích cụ thể hàng ngày chứ chưa hiểu biết về các quyền của họ. Họ cũng ít hiểu biết về các quy trình, cơ chế giải quyết các vấn đề liên quan. Do đó, cho dù sự kiện Việt Nam tham gia các Hiệp định thương mại như EVFTA, CPTPP, đã được tổ chức truyền thông trên các kênh chính thức như truyền hình, báo, đài, trong đó nhấn mạnh vào những lợi ích lớn về tăng trưởng, việc làm, quyền của người lao động... nhưng có lẽ với hầu hết người lao động thì dường như điều này chưa có dấu ấn đáng kể vì mọi thứ vẫn còn ở phía trước.

Người lao động cũng chưa nhận được sự bảo vệ quyền lợi thực sự từ công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Phần lớn công đoàn cơ sở chỉ tập trung vào các hoạt động phong trào, văn nghệ, thể thao, thăm quan, hiếu hỷ hay các hoạt động chính trị theo chỉ đạo của cấp trên chứ chưa thực hiện đáng kể vai trò đại diện bảo vệ người lao động, giải quyết tranh chấp, thương lượng, hòa giải. Tất cả các cuộc đình công đều là tự phát, không phải do công đoàn tổ chức. Điều này cho thấy hầu hết công đoàn cơ sở đều không thể đại diện cho người lao động. Lý do là công đoàn cơ sở hiện nay thường bị chi phối bởi người sử dụng lao động và thiếu cán bộ công đoàn đủ năng lực và tâm huyết.

Người lao động cần một “thủ lĩnh” hay một tổ chức đại diện thật sự của mình tại cơ sở với những con người có trình độ chuyên môn, hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm, năng lực đàm phán, thuyết phục, có tấm lòng vì người lao động để cùng người sử dụng lao động hình thành và thực hiện các chính sách cụ thể tại doanh nghiệp. Do công đoàn là tổ chức đại diện chỉ định duy nhất nên việc tham gia công đoàn có tính hình thức và thái độ của người lao động về tổ chức này cũng không rõ ràng. Nếu người lao động chưa có nhận thức rõ ràng và sự chuẩn bị phù hợp để thực hiện quyền tự do hiệp hội của mình có thể dẫn đến những bất lợi trong quan hệ lao động trong thời gian tới. Chẳng hạn như việc thành lập tổ chức của người lao động ngoài công đoàn nếu không được chuẩn bị chu đáo có thể bị đối tượng xấu lợi dụng, gây bất ổn trong đội ngũ người lao động, hoặc nếu tranh chấp lao động xảy ra nhiều sẽ gây bất an cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

4.2.3.2. Thách thức về trình độ, kỹ năng, tác phong làm việc

Khi các hiệp định được thực thi thì các doanh nghiệp cần thay đổi phương thức sản xuất, thay đổi công nghệ để giảm chi phí, tăng sức cạnh tranh. Nhưng theo đánh giá của các chủ doanh nghiệp thì người lao động nói chung hiện chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp về trình độ, kỹ năng và cả tác phong làm việc.

Lao động phổ thông, nhất là xuất thân từ vùng nông thôn, chưa được trang bị tác phong công nghiệp khi làm việc, khả năng thích ứng và tuân thủ pháp luật lao động kém hơn. Có thể nói, người lao động Việt Nam do trình độ còn thấp nên dễ có nguy cơ thất nghiệp khi doanh nghiệp áp dụng tự động hóa trong sản xuất. Cá nhân người lao động không thể đoán trước được những công việc nào sẽ biến mất và những kỹ năng mới nào sẽ cần thiết trong tương lai để có thể chuẩn bị ứng phó với sự thay đổi đó. Kể cả khi biết những yêu cầu về trình độ, kỹ năng mình phải trang bị để đáp ứng với công việc trong điều kiện mới, người lao động cũng thực sự khó xoay sở. Học tập nâng cao trình độ đòi hỏi thời gian và chi phí cũng là thách thức không nhỏ khi mà họ phải làm việc với mức lương thấp hoặc trong điều kiện mất việc làm.

5. Kết luận

Tóm lại, việc thực thi các Hiệp định thương mại tự do CPTPP và EVFTA sẽ mang lại những cơ hội to lớn, nhưng cũng đặt ra những thách thức không hề nhỏ đối với Chính phủ, doanh nghiệp và cả người lao động. Vì vậy, các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động cần tập trung một số biện pháp để giải quyết những thách thức như: hoàn thiện thể chế,

pháp luật lao động và quan hệ lao động phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, tăng cường vai trò quản lý nhà nước về quan hệ lao động, nâng cao vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động, tuân thủ các quy định của quốc tế về quan hệ lao động, củng cố và hoàn thiện cơ chế tham vấn ba bên về quan hệ lao động hay nâng cao nhận thức của người lao động...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Dunlop, J.T. (1993). *Industrial Relations System, Revised Edition*. Harvard Business School Press Classic.
- Ngân, V.H. (2020). *Quan hệ lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- Nhàn, N.T.M. (2014). *Giáo trình Quan hệ lao động*. NXB Thống kê, Hà Nội.
- Quốc hội. (2019). *Luật số 45/2019/QH14 của Quốc hội: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019*.
- Thành, P.N. (2018). *Bài giảng Quan hệ lao động trong tổ chức*. Lưu hành nội bộ, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2020). *Quyết định số 416/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới*.
- Tổng cục Thống kê. (2020). *Niên giám thống kê 2019*. NXB Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Điều tra lao động việc làm, Quý II/2021*. NXB Thống kê.
- Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. (2018). *Bản tin quan hệ lao động, số đặc biệt Quý IV/2018*.
- Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. (2019). *Bản tin quan hệ lao động, số 30 Quý III/2019*.