

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ Ở VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Thúy Nga
Trường Đại học Lao động - Xã hội
ngaquyen280501@gmail.com

Tóm tắt: Chuyển đổi số hiện đang là xu hướng tất yếu, là vấn đề sống còn đối với các quốc gia, tổ chức, doanh nghiệp và người tiêu dùng trên toàn thế giới. Những sự thay đổi to lớn về năng suất lao động, trải nghiệm của người dùng và các mô hình kinh doanh mới đang được hình thành cho thấy vai trò và tác động to lớn trong cuộc sống xã hội hiện nay của chuyển đổi số, nó tác động đến mọi ngành nghề, mọi lĩnh vực, trong đó có quan hệ lao động. Với sự ra đời các “nhà máy thông minh” hay “nhà máy số” đã làm thay đổi cơ bản quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, cũng như thay đổi cả về mô hình và thiết chế của quan hệ lao động. Bài viết chủ yếu sử dụng các số liệu thứ cấp được lấy từ các Báo cáo của Tổng cục Thống kê, của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đồng thời sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phân tích dữ liệu để đánh giá và nhận diện những biến đổi của quan hệ lao động trước tác động của chuyển đổi số, từ đó đưa ra một vài kiến nghị nhằm tiếp tục hoàn thiện quan hệ lao động ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số.

Từ khóa: Chuyển đổi số, quan hệ lao động, thiết chế lao động

LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: Digital transformation is currently an inevitable trend, a vital issue for countries, organizations, businesses and consumers around the world. The tremendous changes in labor productivity, consumers' experience and newly formed business models show the great role and impact of digital transformation on today's social life, it impacts every industry, and every field, including labor relations. With the advent of “smart factories” or “digital factories”, there has been a fundamental change in the relationship between employers and employees, as well as changes in both models and institutions of labor relations. The article mainly uses secondary data taken from reports of the General Statistics Office, the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, and uses descriptive statistical methods, data analysis to assess and identify changes in labor relations due to the impact of digital transformation, thereby proposing some recommendations to improve labor relations in Vietnam in the context of digital transformation.

Keywords: Digital transformation, labor relations, institution of labor relations

Mã bài báo: JHS - 145
Ngày nhận bài sửa: 30/8/2023

Ngày nhận bài: 19/7/2023
Ngày duyệt đăng: 20/9/2023

Ngày nhận phản biện: 3/8/2023

1. Đặt vấn đề

Bước sang thế kỷ 21, thế giới đã chứng kiến những bước nhảy vọt về công nghệ thông tin, internet, tự động hóa, phát triển dựa trên tri thức và trí tuệ nhân tạo. Công nghệ mới đang và sẽ mang đến những tiến bộ vượt bậc về năng suất, hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Đồng thời, công nghệ đang thay đổi bản chất của việc làm, một số công việc bị mất đi và một số công việc mới được ra đời. Theo đó, việc tái cấu trúc lại thị trường lao động đang tác động tới người lao động và làm thay đổi mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như vai trò của Nhà nước trong việc quản lý những thay đổi này. Từ trí tuệ nhân tạo và rô-bốt đến nền kinh tế dựa trên nền tảng công nghệ có tác động không nhỏ đến mối quan hệ lao động, làm thay đổi về mô hình quản trị nhân sự và mô hình quan hệ lao động (QHLĐ) tại các doanh nghiệp.

Thực tế cho thấy ở Việt Nam những năm qua, vấn đề thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từng bước được xây dựng và hoàn thiện, tạo khung khổ và hành lang pháp lý cho hoạt động của các chủ thể kinh tế và sự hình thành, phát triển của quan hệ lao động. Song trước tác động và sự thay đổi nhanh chóng của kỷ nguyên số thì thể chế đã bộc lộ nhiều vấn đề bất cập, thậm chí kìm hãm sự phát triển của quan hệ lao động trong kỷ nguyên số ở Việt Nam. Vì vậy, nhóm tác giả đã nghiên cứu QHLĐ trong bối cảnh chuyển đổi số để có cái nhìn tổng quan về sự biến đổi là cần thiết, từ đó hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện về QHLĐ ở Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Trong thị trường lao động hiện đại, QHLĐ là sự tồn tại song hành và tương hỗ của quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể. Về vấn đề QHLĐ, đã có một số công trình trong nước và quốc tế đề cập đến khá toàn diện.

Một số nghiên cứu về khái niệm quan hệ lao động của một số học giả như: nhà kinh tế học người Mỹ J.T. Dunlop cho rằng: “Có thể coi quan hệ lao động là một hệ thống có tính logic như một hệ thống kinh tế trong một xã hội công nghiệp”. Theo David Macdonald & Caroline Vardenabeele (1996): “Quan hệ lao động là những mối quan hệ cá

nhân và tập thể giữa những người lao động và những người sử dụng lao động tại nơi làm việc và nảy sinh từ công việc, cũng như những mối quan hệ giữa các đại diện của những người lao động và người sử dụng lao động ở cấp ngành, cấp quốc gia và sự tương tác của những chủ thể này với nhà nước”. Điểm chung trong các quan niệm của các tác giả trên là đã thống nhất một số điểm chính về quan hệ lao động, đó là: (1) Quan hệ lao động là quan hệ giữa những người lao động và người sử dụng lao động; (2) Quan hệ lao động chịu sự điều chỉnh của pháp luật và Nhà nước có thể can thiệp trực tiếp vào mối quan hệ này khi cần thiết; (3) Quan hệ lao động diễn ra trong một phạm vi rộng (ở tất cả các ngành) nhưng chủ yếu ở các ngành công nghiệp - nơi sử dụng nhiều lao động, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đa dạng, phức tạp.

Một cách nhìn khác được coi là toàn diện và được chấp nhận rộng rãi là quan điểm của các chuyên gia của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đưa ra định nghĩa về quan hệ lao động là: “Những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa người lao động và người sử dụng lao động 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” (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2016). Ngoài việc chỉ ra chủ thể của QHLĐ, các loại QHLĐ... các chuyên gia còn chỉ ra những nội dung rất cụ thể của quan hệ này.

Có thể thấy, các quan điểm trên đều xem xét QHLĐ là một hệ thống có nhiều chủ thể tương tác trong quá trình lao động sản xuất theo hai cơ chế vận hành chủ yếu của quan hệ này, đó là cơ chế hai bên (người sử dụng lao động - người lao động) và cơ chế ba bên (đại diện Nhà nước - đại diện người sử dụng lao động - đại diện người lao động).

Về việc xây dựng thiết chế nhằm điều chỉnh QHLĐ ở Việt Nam được đề cập trong một số dự

án như: Dự án “Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về quan hệ lao động để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam” (Phúc, 2016); Dự án “Thúc đẩy xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động” (Dự án NIRF, 2018) được thực hiện giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ILO. Trên cơ sở phân tích, đánh giá mức độ phù hợp của thiết chế, cơ chế quan hệ lao động hiện tại so với những cam kết quốc tế của Việt Nam, các dự án đã đề xuất những giải pháp nhằm điều chỉnh thiết chế, cơ chế về QHLD trong thời gian tới để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam, đồng thời phù hợp với bối cảnh quốc gia.

Nhận diện về những biến đổi của quan hệ lao động trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có các bài viết của tác giả Lâm & cộng sự (2022): “Tác động của cuộc cách mạng 4.0 đến quan hệ lao động ở Việt Nam”; tác giả Hà (2021) đã chỉ ra các khó khăn, thách thức trong việc xử lý vấn đề phát sinh trong QHLD dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thông qua bài viết “Xử lý vấn đề việc làm và quan hệ lao động trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0”. Các bài viết này đã đề xuất các giải pháp xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định.

2.2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Cơ sở lý luận

*** Bản chất của quan hệ lao động**

Quan hệ lao động là quan hệ giữa người lao động, tập thể người lao động với người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động, bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLD, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các bên trong QHLD.

Theo khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động số 45/2019, quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Với cách tiếp cận này, QHLD do nhiều chủ thể tương tác với nhau, gồm người lao động và tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động

và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, cơ quan nhà nước. Các chủ thể QHLD tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế ba bên. Cơ chế này được hình thành trên cơ sở tương tác giữa Chính phủ với tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động, trong đó Chính phủ có vai trò chính trong việc tham vấn ý kiến của các bên về những vấn đề liên quan đến việc xây dựng, ban hành các chính sách pháp luật về QHLD; đối thoại để giải quyết những vướng mắc và hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động.

Ở Việt Nam hiện đang áp dụng mô hình QHLD chỉ có một tổ chức công đoàn trong một doanh nghiệp. Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất của người lao động, có chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, được vận hành trong một hệ thống thống nhất từ Trung ương đến cơ sở theo Luật Công đoàn, trong đó công đoàn cơ sở được thành lập và hoạt động trong phạm vi một doanh nghiệp.

*** Phân loại quan hệ lao động**

Quan hệ lao động được phân loại theo các tiêu chí sau:

+ Theo chủ thể: gồm QHLD cá nhân (giữa cá nhân người lao động - NLĐ với người sử dụng lao động - NSDLĐ) và QHLD tập thể (giữa đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ) (quan hệ hai bên); quan hệ giữa đại diện NLĐ với đại diện NSDLĐ và Nhà nước (quan hệ ba bên).

+ Theo nội dung: có quan hệ về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, quyền và nghĩa vụ của các bên...

+ Theo cấp độ của QHLD: có QHLD cấp quốc gia (quan hệ giữa chính phủ, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương), cấp địa phương (quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương với tổ chức đại diện của người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở địa phương), cấp ngành và cấp doanh nghiệp (quan hệ giữa tổ chức đại diện người lao động công đoàn ngành và công đoàn cơ sở với tổ chức đại diện người sử dụng lao động của ngành và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp).

*** Chuyển đổi số**

Mặc dù đã xuất hiện từ rất lâu trên thế giới, nhưng đến khi cách mạng công nghiệp lần thứ 4 bùng nổ, chuyển đổi số (digital transformation) mới xuất hiện và trở nên phổ biến trong thời gian gần đây. Có rất nhiều định nghĩa và cách hiểu khác nhau về chuyển đổi số.

Theo Công ty Nghiên cứu và Tư vấn công nghệ thông tin Gartner, chuyển đổi số là việc ứng dụng công nghệ trong thay đổi mô hình kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó tạo thêm nhiều cơ hội và giá trị mới, giúp doanh nghiệp gia tăng tốc độ tăng trưởng và đạt doanh số tốt hơn. Còn theo Microsoft, chuyển đổi số chính là tái cấu trúc tư duy trong phối hợp giữa dữ liệu, quy trình và con người nhằm tạo ra nhiều giá trị mới. Tuy nhiên, cũng có định nghĩa cho rằng, chuyển đổi số không chỉ ứng dụng công nghệ trong thay đổi mô hình kinh doanh, mà còn tham gia vào tất cả các khía cạnh của doanh nghiệp. Nếu đạt hiệu quả, chuyển đổi số sẽ thay đổi toàn diện (transformation) cách thức doanh nghiệp hoạt động, từ đó tăng hiệu quả hợp tác, tối ưu hóa hiệu suất làm việc và mang lại giá trị cho khách hàng. Do đó, có thể thấy, chuyển đổi số là thay đổi phương thức làm việc trong cuộc sống, phương thức sản xuất với các công nghệ số, là sự tích hợp đầy đủ các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực của một đơn vị, của một doanh nghiệp, ứng dụng các công nghệ, nhằm thay đổi cách thức vận hành, mô hình kinh doanh và đem đến những hiệu quả cao hơn, những giá trị mới hơn cho doanh nghiệp. Chuyển đổi số còn là sự thay đổi về văn hóa của đơn vị, của doanh nghiệp, đòi hỏi doanh nghiệp cần liên tục cập nhật, liên tục học hỏi theo cái mới, cái hiện đại và phải chấp nhận cả thất bại bên cạnh những thành công của sự đổi mới đem lại.

Đối với Việt Nam, chuyển đổi số là quá trình thay đổi mô hình cũ, mô hình truyền thống sang dạng doanh nghiệp số, dựa trên những ứng dụng công nghệ mới, như: Big data, IoT, điện toán đám mây..., nhằm thay đổi phương thức điều hành, quy trình làm việc và văn hóa lao động trong doanh nghiệp. Đối với con người bình thường, chuyển đổi số làm thay đổi phong cách sống của chúng ta.

2.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các nguồn tài liệu thứ cấp của các cơ quan, tổ chức khác nhau, tập trung chủ yếu vào:

(1) Hệ thống báo cáo, số liệu của Tổng cục Thống kê về tình hình lao động, việc làm; (2) Báo cáo QHLD của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; (3) Website, các tài liệu tham khảo khác có liên quan đến QHLD và tác động của chuyển đổi số đến QHLD.

Ngoài ra, nhóm tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu phân tích, thống kê dữ liệu truyền thống tiến hành làm rõ tác động của chuyển đổi số đến QHLD ở Việt Nam cũng như những giải pháp cần thiết nhằm hạn chế tác động tiêu cực của chuyển đổi số đến QHLD hiện nay.

3. Tác động của chuyển đổi số đến quan hệ lao động

Chuyển đổi số sẽ làm thay đổi bản chất của mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động, thay đổi hoạt động nội bộ và mô hình hoạt động của các tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn) và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động (Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các Hiệp hội doanh nghiệp). Theo đó, chuyển đổi số sẽ làm thay đổi cơ bản các thiết chế của QHLD hiện nay. Cụ thể:

3.1. Chuyển đổi số tác động đến vai trò của người lao động

Những tiến bộ gần đây về công nghệ số với việc sử dụng trí tuệ nhân tạo và hệ thống tự động hóa tích hợp cao, sử dụng rô-bốt vận hành bằng công nghệ số để tăng năng suất lao động nhưng cũng đặt ra thách thức với các mô hình QHLD truyền thống. Việc số hóa lớn hơn trong các nhà máy thông minh và việc sử dụng nhiều rô-bốt công nghiệp sẽ làm giảm vai trò của người lao động trong quá trình sản xuất trực tiếp nhưng đồng thời lại nâng cao vai trò ở các khía cạnh kỹ năng vận hành công nghệ số, dịch vụ bổ sung và các khía cạnh khác của hệ sinh thái công nghiệp. Trước biến động nhanh chóng của công nghệ số, một số lượng lớn lao động mới qua đào tạo trung cấp và sơ cấp nghề sẽ mất cơ hội việc làm. Tính đến hết năm 2022, số lượng lao động mới qua đào tạo sơ cấp và trung cấp nghề khoảng 5.584,08 nghìn người, chiếm 10,8% so với tổng lực lượng lao động năm 2022 là 51.704,9 nghìn người (Bảng 1). Điều này đặt ra vấn đề cần dự đoán chính xác những thay đổi công nghệ số hóa để giải quyết những khoảng trống về giáo dục và kỹ năng của người lao động.

Bảng 1. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (%)

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Sơ cấp	3,7	4,7	6,8	7,1
Trung cấp	4,7	4,4	4,1	3,7
Cao đẳng	3,8	3,8	3,6	3,7
Đại học trở lên	10,6	11,1	11,7	11,9

Nguồn: Niên giám thống kê năm 2022

3.2. Chuyển đổi số tác động đến quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động

Trên thế giới, tình trạng người lao động mất việc làm dần 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 rô-bốt. Điều này làm cho người lao động tham gia vào thị trường lao động sẽ phải làm việc ở khu vực phi chính thức (không có hợp đồng lao động) hoặc di cư để kiếm việc làm. Dẫn đến thay đổi về bản chất quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo hướng kém bền chặt hơn so với QHLD truyền thống. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2021 số lao động có việc làm phi chính thức là 19,8 triệu người, tăng so với năm 2016 (18 triệu người). Tỷ lệ lao động phi chính thức bao gồm cả nông nghiệp là 68,5% (Tổng cục Thống kê, 2022). 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 chuyển đổi 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 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 mà mở rộng ra phạm vi các doanh nghiệp của nền kinh tế.

Đứng trước vấn đề này, nhiều tổ chức công đoàn ở các nước đang 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 và đảm bảo nguyên tắc học tập suốt đời thông qua hợp tác

chặt chẽ giữa các cơ quan hữu quan của chính phủ, doanh nghiệp và công đoàn.

3.3. Tác động đến các thiết chế của quan hệ lao động

Đối với Việt Nam, hệ thống QHLD được coi là hoàn chỉnh khi có đầy đủ 6 thiết chế sau: thiết chế đại diện; thiết chế trung gian hòa giải; thiết chế trọng tài; thiết chế tòa án; thiết chế tham vấn; thiết chế quản lý nhà nước. Sự tác động của chuyển đổi số sẽ làm thay đổi cơ bản các thiết chế của QHLD mặc dù chưa thực sự rõ, nhưng đã và đang đặt ra nhiều thách thức:

+ Thiết chế đại diện:

Đại diện cho người lao động là tổ chức công đoàn được thành lập tại doanh nghiệp. Số lượng lao động được bao phủ bởi tổ chức đại diện người lao động là 11.071,6/14.799,7 nghìn người, chiếm tỷ lệ 74,8%. Tổ chức công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp nhà nước tương đối mạnh cả về số lượng và chất lượng hoạt động (99% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn và hầu hết đều hoạt động có hiệu quả). Tuy nhiên, công tác phát triển công đoàn cơ sở và đoàn viên ở khu vực ngoài nhà nước còn hạn chế, có tới 85% doanh nghiệp dân doanh và 65% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (tương ứng khoảng 604.750 doanh nghiệp, Bảng 2) chưa có công đoàn cơ sở hoặc nếu có thì hiệu quả hoạt động cũng chưa cao, 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 do các quy định về tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở còn nhiều bất cập.

Bảng 2. Tổng số lao động trong các doanh nghiệp (DN) và số lượng DN phân loại theo loại hình doanh nghiệp tại thời điểm 31/12/2022

STT	Loại hình doanh nghiệp	Số lượng lao động (nghìn người)	Số lượng doanh nghiệp
1	DN nhà nước	978,2	1.906 (0,27%)
	DN 100% vốn nhà nước	549,5	877 (0,12%)
	DN hơn 50% vốn nhà nước	428,7	1.029 (0,14%)
2	DN ngoài nhà nước	8.604,4	694.181 (96,59%)
	Tư nhân	168,6	30.425 (4,23%)
	Công ty hợp danh	9,9	1.242 (0,17%)
	Công ty trách nhiệm hữu hạn	4.785,7	523.406 (72,83%)
	Công ty cổ phần có vốn nhà nước	247,9	999 (0,14%)
	Công ty cổ phần không có vốn nhà nước	3.392,3	138.109 (19,22%)
3	DN có vốn đầu tư nước ngoài	5.217,1	22.610 (3,15%)
	DN 100% vốn nước ngoài	4.830,3	19.723 (2,74%)
	DN liên doanh với nước ngoài	386,8	2.887 (0,4%)

Nguồn: Niên giám thống kê năm 2022

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. Cán bộ chuyên trách làm công tác công đoàn cơ sở chỉ có 641 người hưởng lương từ kinh phí công đoàn, còn lại phần lớn làm việc kiêm nhiệm. Ở một số doanh nghiệp, cán bộ công đoàn đồng thời là cán bộ doanh nghiệp (phó giám đốc hoặc lãnh đạo các phòng ban) nên còn hiện tượng cán bộ công đoàn xa rời người lao động, lại bị chi phối bởi thù lao mà chủ doanh nghiệp chi trả... thiếu bình đẳng với người lao động trong QHLD, không đứng ra tổ chức và lãnh đạo khi xảy ra tranh chấp. Đây là bất cập rất lớn khi thời gian giành cho hoạt động công đoàn có mức độ, 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 ba 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. Do đó thiếu

sự gắn kết về trách nhiệm và lợi ích giữa công đoàn cơ sở với công đoàn cấp trên cơ sở trực tiếp, 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.

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 công đoàn. Những ứng dụng nhanh công nghệ số hóa và công nghệ tự động hóa bằng rô-bốt 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 sản phẩm điện - điện tử, 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 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. Đặc biệt, trên nền tảng internet và mạng xã hội, với một chiếc điện thoại thông minh người lao động có thể tìm kiếm và kết bạn với hàng nghìn người thuộc nhóm đối tượng mình quan tâm để hình thành nên các nhóm lao động ảo. Mỗi nhóm đáp ứng một nhu cầu liên kết riêng với mục đích riêng, chuẩn mực riêng và thậm

chỉ có quy định riêng về điều kiện thành viên và quy chế hoạt động. Do đó, có thể coi đây là các tổ chức ảo của người lao động. Mặc dù là tổ chức ảo nhưng các nhóm này đáp ứng nhu cầu liên kết thật của các thành viên và tác động lên quan hệ lao động thông qua lợi ích, thái độ và hành vi của người lao động. Thực tế, nhiều cuộc ngừng việc tập thể xảy ra ở các khu công nghiệp đã được tổ chức dựa trên các nhóm ảo này. Năm 2022, cả nước xảy ra 157 cuộc ngừng việc tập thể xuất phát từ quan hệ lao động (tăng 50 cuộc so với cùng kỳ năm 2021) với tổng số hơn 102.540 người lao động tham gia. Các cuộc ngừng việc tập thể xảy ra chủ yếu tại các doanh nghiệp khu vực FDI với 83,44% tổng số cuộc (trong đó chủ yếu là ở các doanh nghiệp dệt may, da giày với 66,24% tổng số cuộc), tập trung tại các tỉnh thành phố lớn, thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam với 84/157 cuộc, chiếm 53,50% tổng số cuộc; tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế với 101/157 cuộc, chiếm 64,33% tổng số cuộc (Anh, 2023).

Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động (Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam) 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, cầu nối đầu tư và dịch vụ hỗ trợ 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.

+ Thiết chế trung gian hòa giải: Hoạt động hòa giải rất cần thiết khi 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. 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, chất lượng của thỏa ước lao động tập thể chưa đảm bảo được mục tiêu của thương lượng tập thể, nội dung của thỏa ước chủ yếu là sao chép lại luật. Mô hình thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp chậm được sơ kết, tổng kết để nhân ra diện rộng, số thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp còn ít.

+ Thiết chế trọng tài: Hội đồng trọng tài trong thực tế không thể hiện được vai trò trong việc giải quyết các tranh chấp lao động.

+ Thiết chế tòa án: Tranh chấp lao động xảy ra nhiều nhưng thủ tục, trình tự quy định theo tố tụng dân sự kéo dài, thiếu thực tế nên sự vụ được đưa đến tòa án rất ít, đa số là tranh chấp lao động cá nhân.

+ Thiết chế tham vấn: Tham vấn là hoạt động rất cần thiết trong QHLD, là bước thứ hai trong đối thoại (thông tin - tham vấn và thương lượng). Theo quy định của pháp luật hiện hành, tham vấn là hoạt động mang tính chất tự nguyện và kết quả của nó không có tính ràng buộc nên các bên dễ tham gia, dễ thực hiện hơn so với thương lượng. Nhưng ở nước ta, nhiều năm qua cho thấy, cơ chế tham vấn chưa trở thành phổ biến trong QHLD, chủ yếu diễn ra khi áp lực tranh chấp lao động có bùng phát. 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 và người sử dụng lao động trong QHLD chưa được tổ chức và vận hành theo sự phát triển của cơ chế thị trường.

+ Thiết chế quản lý nhà nước: Hiện nay ở Việt Nam, mô hình tổ chức quản lý nhà nước về QHLD 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 QHLD còn phân tán, nhiều đầu mối; số lượng cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về QHLD còn ít, năng lực chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của quan hệ lao động, nhất là khi các quan hệ này có sự biến đổi nhanh chóng trong kỷ nguyên số. 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. Các vi phạm về QHLD hiện nay chủ yếu là vi phạm về việc ký kết, chấm dứt hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, tiền lương, bảo hiểm xã hội... Tuy nhiên, mức phạt với hành vi này của doanh nghiệp lại quá nhẹ, chưa đủ sức răn đe đối với doanh nghiệp nên thiếu tác dụng ngăn ngừa vi phạm.

Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, doanh nghiệp phải đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc cho người lao động làm việc có hợp đồng lao động từ 1- 3 tháng trở lên nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người lao động. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp trốn đóng BHXH ngày càng gia tăng. Để trốn đóng BHXH, các doanh nghiệp đã lách luật với hình thức là thuê khoán, khoán việc với người lao động. Theo thống kê của

Bảo hiểm xã hội Việt Nam, đến hết năm 2022 có hơn 2,13 triệu lao động bị doanh nghiệp chậm đóng BHXH từ một đến dưới ba tháng; 440.800 người bị nợ đóng từ ba tháng trở lên và gần 213.400 người bị “treo” sổ tại các doanh nghiệp đã giải thể, ngừng hoạt động, nợ BHXH khó thu hồi. Số đang bị nợ BHXH chiếm 17,4% tổng số lao động tham gia BHXH bắt buộc. Việc chậm đóng diễn ra ở tất cả loại hình doanh nghiệp với số tiền phải tính lãi hơn 13.150 tỷ đồng, chiếm 2,91% tổng số phải thu. So với năm 2021, tiền chậm đóng tính lãi tăng thêm hơn 660 tỷ đồng. Riêng tiền nợ khó thu hồi tại doanh nghiệp phá sản, giải thể, ngừng hoạt động, chủ bỏ trốn hơn 4.000 tỷ đồng (Chiêu, 2023). Để xảy ra tình trạng này, ngoài ý thức chấp hành pháp luật chưa cao của chủ doanh nghiệp còn có sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng giải quyết cũng như chế tài xử lý cho tình trạng nợ đọng BHXH chưa thật sự chặt chẽ và nghiêm túc.

Như vậy, có thể thấy kỷ nguyên số là cơ hội mới, giúp các nhà hoạch định chính sách nhìn nhận lại thực trạng QHLD ở Việt Nam và định hướng cải cách liên quan đến các thiết chế cơ bản, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam tham gia hội nhập ngày càng sâu vào thị trường khu vực và quốc tế. Từ thực trạng còn yếu kém của các thiết chế trong QHLD nêu trên, cần đặt QHLD trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển công nghệ số đã và đang tác động dẫn đến nhiều thay đổi về cấu trúc của thị trường lao động trước những tiến bộ khoa học kỹ thuật phát triển, nền tảng là Internet kết nối vạn vật, robot cộng tác (cùng làm với người), in ấn 3D, dữ liệu lớn (Big Data) và điện toán đám mây, cùng sự xuất hiện các mô hình kinh doanh mới (Hà, 2018).

4. Một số kiến nghị nhằm phát triển quan hệ lao động

Chuyển đổi số mang lại cơ hội và động lực phát triển mạnh mẽ nhưng cũng đồng thời đặt ra những thách thức đối với vai trò của nhà nước trong quản lý và điều hòa QHLD. Để giải quyết những tồn tại và bất cập một cách hiệu quả và nâng cao quan hệ lao động trong thời kỳ chuyển đổi số ở Việt Nam, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất: Rà soát, xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về lao động, việc làm để giải quyết được căn bản những bất cập, yếu kém trong hệ thống quan hệ lao động ở nước ta, đáp ứng sự thay đổi của bản chất quan hệ lao động trong bối

cảnh chuyển đổi số cũng như yêu cầu hội nhập quốc tế. Đồng thời, phải nghiên cứu để từng bước phê chuẩn các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) vào hệ thống chính sách pháp luật của Việt Nam theo chuẩn quốc tế.

Thứ hai, cần đặt QHLD trong bối cảnh phát triển công nghệ số sẽ làm nảy sinh các vấn đề mới đối với các chủ thể của QHLD và đòi hỏi cần có một cách tiếp cận mới trong giải quyết vấn đề QHLD, nhất là về vai trò của Nhà nước với tư cách cơ quan xây dựng thể chế; vai trò của người lao động và người sử dụng lao động nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Trước hết, các cơ quan chức năng của Nhà nước như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cần chú trọng vào chức năng, nhiệm vụ được giao để thực hiện xây dựng cơ chế, chính sách về QHLD phù hợp với điều kiện phát triển của kinh tế - xã hội, đảm bảo nghĩa vụ, quyền lợi và trách nhiệm của các chủ thể tham gia trong mối QHLD của Việt Nam. Đồng thời nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới và khu vực về QHLD để hình thành mô hình QHLD phù hợp với điều kiện nước ta, đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh chuyển đổi số. Cần tăng cường sự giám sát, kiểm tra của các cơ quan quản lý nhà nước đối với các bên tham gia trong QHLD. Có chế tài xử lý nghiêm đối với chủ thể có vi phạm khi xảy ra tranh chấp trong QHLD. Đối với NSDLĐ và NLĐ cần phải có trách nhiệm trong việc tìm hiểu và nghiên cứu các quy định của pháp luật để thực hiện nghiêm các quy định của chính sách pháp luật, trên cơ sở đó xây dựng mối quan hệ hài hòa, đảm bảo lợi ích giữa các bên giữa người sử dụng lao động và người lao động trong doanh nghiệp. Nếu xây dựng tốt các mối quan hệ này, người lao động sẽ tin tưởng vào doanh nghiệp, phấn khởi, toàn tâm toàn ý ra sức xây dựng doanh nghiệp ổn định và phát triển bền vững.

Thứ ba, tổ chức công đoàn phải không ngừng tự đổi mới, thay đổi nội dung và phương thức hoạt động, chuyển biến tư duy và nhận thức cho phù hợp với vai trò lịch sử của tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới. Cần tiếp tục tăng cường năng lực cho các tổ chức công đoàn bằng nâng cao nhận thức và đào tạo kỹ năng thương lượng tập thể, xử lý tranh chấp lao động, lãnh công, đình công... 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 QHLD.

Thứ tư, tăng cường công tác truyền thông, nâng cao nhận thức của toàn xã hội, các cơ quan, doanh nghiệp, người lao động về chuyển đổi số và tác động của nó đến nền kinh tế nói chung và thị trường lao động nói riêng để chuẩn bị tâm thế ứng phó với các tác động này.

Thứ năm, người lao động cần được tiếp cận chủ động đối với chuyển đổi số, phải nhìn nhận chuyển đổi số là cơ hội thay vì thách thức, không ngừng cập nhật và nâng cao năng lực và kỹ năng làm việc để từng bước làm bạn với công nghệ, máy móc mới tiến đến làm chủ các thiết bị và kỹ thuật mới; chủ động nắm bắt cơ hội của chuyển đổi số, thay đổi cách thức tư duy thụ động tìm việc qua thị trường lao động, 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 để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho bản thân trong quá trình tham gia

lao động, xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Thứ sáu, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nghề nghiệp, tạo bước chuyển biến rõ nét, thực chất về chất lượng, hiệu quả giáo dục nghề nghiệp thích ứng với chuyển đổi số để người lao động sẵn sàng đáp ứng yêu cầu việc làm trong hiện tại và sau này. 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 bởi tác động của chuyển đổi số nói riêng.

5. Kết luận

Trải qua gần 40 năm hình thành và phát triển, QHLD dưới tác động của chuyển đổi số đã có những bước phát triển không ngừng và đạt được những kết quả quan trọng, tuy nhiên cũng gặp phải những bất cập trong thiết chế QHLD. Điều này đòi hỏi các cơ quan hữu quan cần chủ động trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và xây dựng được một khung khổ quan hệ lao động mới phù hợp hơn với kinh tế thị trường và nền tảng công nghệ hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, H. (2023). Năm 2022 cả nước đã xảy ra 157 cuộc ngừng việc tập thể. <https://laodong.vn/cong-doan/nam-2022-ca-nuoc-xay-da-ra-157-cuoc-ngung-viec-tap-the-1137624.laod>
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2016). *Báo cáo Quan hệ lao động - 30 năm vận động phát triển*. Ấn phẩm Tổ chức Lao động Quốc tế.
- Chiêu, H. (2023). Hơn 2,7 triệu lao động đang bị nợ bảo hiểm xã hội. <https://vnexpress.net/hon-2-7-trieu-lao-dong-dang-bi-no-bao-hiem-xa-hoi-4572697.html>
- David M. & Caroline V. (1996). *Glossary of Industrial Relations and Related Terms*
- Dunlop, J.T. (1958). *Industrial Relations Systems*. New York: Holt.
- Hà, N.H. (2018). *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề việc làm và quan hệ lao động*. Tạp chí Lý luận Chính trị số 4/2018.
- Lâm, N. D. & Huy, N. V. (2022). Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đến quan hệ lao động ở Việt Nam. *Tạp chí Kinh doanh và Công nghệ*, số 17/2022
- NIRF. (2018). *Thúc đẩy xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động*, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
- Phúc, N. D. (2016). *Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về quan hệ lao động để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam*.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14*. ban hành ngày 20/11/2019
- Tổng cục thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016-2020*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-nam-2021-va-chi-so-phat-trien-con-nguoi-viet-nam-2016-2020/>
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Niên giám thống kê*. Nhà xuất bản thống kê, năm 2022