

BẢNG TỔNG KẾT XÃ HỘI

Công cụ quản lý lao động ở các doanh nghiệp

VŨ VIỆT HẰNG

Bảng tổng kết xã hội (BTKXH) là một tài liệu chứa đựng những thông tin, số liệu liên quan tới người lao động và cuộc sống của họ tại nơi làm việc trong ba năm liền nhau. Theo một đạo luật được thông qua năm 1977 ở Pháp, hàng năm, các doanh nghiệp sử dụng từ 300 nhân viên trở lên phải soạn thảo và trình bày bảng này, cho dù doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế nào hay hoạt động theo mục tiêu gì, chỉ trừ các cơ quan công quyền và hiệp hội thương mại. Chỉ tiếc là như vậy, những doanh nghiệp nhỏ và vừa-vốn đã hiếm các công cụ quản lý về mặt xã hội trong doanh nghiệp - đã bị bỏ qua.

I. Nội dung, phạm vi áp dụng và lợi ích của bảng tổng kết xã hội

Nếu như trong một bảng tổng kết tài chính luôn có 2 cột thể hiện sự cân bằng giữa vốn và nguồn vốn thì một BTKXH thường bao gồm bảy khối bắt buộc

1- Số liệu thống kê về nguồn nhân lực : chia ra theo các tiêu chí khác nhau (lao động thường xuyên hay mùa vụ, giới tính, tuổi tác, thâm niên...); những biến động trong năm (tuyển mới, ra đi vì những lý do khác nhau...); số giờ vắng mặt tại nơi làm việc...

2- Điều kiện vệ sinh và an toàn lao động: số vụ tai nạn lao động trong năm, tình hình mắc bệnh nghề nghiệp, chi phí cho bảo hộ an toàn lao động.

3- Tiền lương và các khoản thu nhập khác: quỹ lương năm, 10 mức lương cao nhất, lương trung bình của các nhóm: chuyên viên kỹ thuật, cán bộ quản lý, công nhân...

4- Các điều kiện làm việc khác: chế độ làm việc và nghỉ ngơi,

cách tổ chức lao động (theo đội nhóm, theo dây chuyền), chi phí cho cải thiện điều kiện làm việc...

5- Công tác đào tạo: % chi phí cho đào tạo trong quỹ lương, hình thức đào tạo, số giờ thực tập, thời gian nghỉ đào tạo có hưởng lương...

6- Quan hệ lao động: thành phần của hội đồng doanh nghiệp, số buổi họp của hội đồng, số thỏa thuận được ký, truyền thông trong doanh nghiệp

7- Các điều kiện sống khác được doanh nghiệp bảo đảm: phúc lợi xã hội, chi phí viếng thăm nhân viên ốm đau, già yếu, lo ma chay...

Dưới đây là ví dụ về một trong các bảng cụ thể của BTKXH

Người sử dụng lao động phải soạn thảo và trình bày những bảng này cho hội đồng doanh nghiệp. Hội đồng họp, phân tích và trong vòng 15 ngày sau phải chuẩn bị một bản nhận xét để trình bày trong đại

Bảng 1: Quan hệ lao động trong doanh nghiệp

	Các chỉ tiêu	Năm n-2	Năm n-1	Năm n
6.1	Tổ chức đại diện cho người lao động *			
6.1.1	Số người tham gia bầu cử tổ chức này			
6.1.2	Số giờ công/tháng có trả lương dành cho các hoạt động của tổ chức			
6.1.3	Số cuộc họp giữa Ban lãnh đạo với tổ chức			
6.1.4	Số thỏa thuận được ký giữa hai bên			
6.1.5	Số công nhân được giảm giờ làm việc để đi học			
6.2	Về thông tin và truyền thông			
6.2.1	Số giờ tham gia vào các cuộc họp khác nhau/người			
6.2.2	Thực hiện quy trình tiếp đón nhân viên mới			
6.2.3	Thực hiện việc truyền và phản hồi thông tin			
6.2.4	Số lần gặp gỡ trao đổi để đánh giá cá nhân/người			
6.3	Thủ tục giải quyết tranh chấp			
6.3.1	Số vụ tranh chấp tự hòa giải			
6.3.2	Số vụ tranh chấp phải nhờ đến hòa giải trung gian			
6.3.3	Số vụ tranh chấp phải đưa ra tòa lao động			
6.3.4	Số vụ đình công			
6.3.5	Số ngày công mất đi do tranh chấp, đình công			
6.3.6	Số vụ vi phạm Luật lao động của chủ doanh nghiệp bị thanh tra lao động phát hiện và bắt buộc chấm dứt			

* Theo luật của Pháp, bên cạnh tổ chức công đoàn đại diện cho quyền lợi nghề nghiệp của các đoàn viên, còn có các dạng tổ chức khác nhau đại diện cho người lao động nói chung. Trong đó phổ biến nhất là hội đồng doanh nghiệp, một tổ chức bắt buộc phải có khi số lao động từ 50 người trở lên. Thể hiện cơ chế ba bên trong doanh nghiệp, thành viên của hội đồng này bao gồm: chủ doanh nghiệp hay đại diện của ông ta, có thể kèm theo hai trợ lý; một số đại diện của người lao động được bầu hai năm một lần (số này nhiều hay ít là tùy theo tổng số công nhân viên trong doanh nghiệp); đại diện công đoàn (mỗi tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp được cử một người đại diện).

hội cổ đông của doanh nghiệp, cho biết là BTKXH vừa soạn thảo có phù hợp với các điều luật quy định không, các chỉ tiêu về xã hội tiến triển ra sao, quan hệ lao động trong doanh nghiệp có gì đáng ngại không.... Đồng thời, bảng tổng kết này cũng được cung cấp cho công đoàn; người lao động hay các cổ đông quan tâm; thanh tra lao động (kèm theo biên bản cuộc họp của hội đồng doanh nghiệp).

Có thể dùng BTKXH như một phương tiện hỗ trợ cho quảng cáo bên cạnh bảng tổng kết tài chính hàng năm. Việc công bố nó ra bên ngoài có ý muốn nói rằng công ty có một chính sách xã hội tiến bộ và rất quan tâm tới lợi ích của người lao động. Tuy nhiên cần bổ sung những lời bình luận thích đáng sao cho tăng thêm về xác thực và độ tin cậy. Và, cũng giống như trường hợp kết quả tài chính tốt, nếu các chỉ tiêu xã hội xấu đi như tỷ lệ vắng mặt tăng, tiền lương không được cải thiện, chính sách đào tạo mờ nhạt... quảng cáo này sẽ phản tác dụng.

Một BTKXH như vậy được phổ biến rộng rãi sẽ tạo điều kiện để tiếp cận mọi nguồn thông tin liên quan tới người lao động trong doanh nghiệp một cách bình đẳng. Số liệu thống kê về các chỉ tiêu xã hội được liệt kê trong 3 năm liên tiếp, giúp người đọc có thể so sánh, thấy được xu hướng tăng, giảm và phân tích quan hệ nhân quả một cách dễ dàng. Ví dụ: tỷ lệ nhân viên dưới 25 tuổi đã giảm từ 5,7% xuống 3,2%, còn số người trong độ tuổi 45-54 đã tăng từ 33% lên 36% chứng tỏ lực lượng lao động đã già đi; số tai nạn lao động trong năm giảm là một dấu hiệu đáng mừng nhưng phải đối chiếu với số lượng công nhân để xem tỷ lệ tai nạn có giảm không.

Sau khi phân tích các thông số trong bảng này, ban lãnh đạo và hội đồng doanh nghiệp sẽ thảo luận, thống nhất về những điểm yếu, xác định các mục tiêu ưu tiên và mức độ cần đạt được trong năm tới. Trong quá trình này, hội đồng doanh nghiệp thể hiện tinh thần trách nhiệm và sự tham gia tích cực của mình vào sự phát triển của doanh

nghiệp. Về phần mình, ban lãnh đạo doanh nghiệp phải cố gắng thực hiện các cam kết cải thiện đời sống cho người lao động. Kết quả càng khả quan nếu trong thực tế, các tổ chức công đoàn đồng thuận và phối hợp tốt với hội đồng doanh nghiệp.

II. Các điểm hạn chế trong bảng tổng kết xã hội của Pháp

Từ năm 1977 đến nay, mẫu bảng tổng kết xã hội của Pháp không hề thay đổi mặc dù tình thế đổi thay rất nhiều. Người ta thường chê trách nó vì những điểm sau:

- Là một tài liệu giàu thông tin nhưng quá phức tạp.

Theo luật quy định, bảng tổng kết xã hội của các xí nghiệp công nghiệp phải có 134 chỉ tiêu, nhân với 3 năm thành 402. Không hề phân biệt gì về cấp thông tin (sơ cấp hay thứ cấp), không có một lời bình luận hay giải thích thêm, nên người đọc cứ như lạc vào một khu rừng toàn số. Nếu không có khả năng tổng hợp, không được đào tạo về kế toán hay không phải là người của bộ phận nhân sự... thì các thành viên của hội đồng doanh nghiệp sẽ mau chóng nản lòng và có thể buông xuôi.

- Thiếu hẳn các số liệu tài chính.

Liệu mong muốn của hội đồng doanh nghiệp về giảm tỷ lệ người mắc bệnh phổi do môi trường làm việc ô nhiễm có là hiện thực không nếu chi phí cho sáng kiến này không tính được? Nếu không gắn kết hai bảng tổng kết về xã hội và tài chính, sẽ khó mà có được một cái nhìn tổng thể về doanh nghiệp. Bất cứ người lao động nào cũng có thể có yêu cầu - rất chính đáng - là cần tuyển thêm người, tăng lương, giảm tai nạn, tăng chi phí đào tạo... mà không biết là thực hiện bằng cách nào và tốn kém ra sao. Phải đến khi có cuộc khủng hoảng vào thập niên 90 thì các tính toán về tài chính mới xuất hiện trong các cuộc họp của hội đồng doanh nghiệp và một số giải pháp không êm ái mới được chấp nhận. Ví dụ, muốn không sa thải một số công nhân thì phải đánh đổi bằng việc

giảm tiền lương. Để bảng tổng kết xã hội có ý nghĩa, cần phải giải thích thêm về tình trạng tài chính và đưa chiến lược nguồn nhân lực vào chiến lược tổng thể của doanh nghiệp. Những đối thoại xã hội đúng nghĩa và sự nhất trí chỉ có thể đạt được khi chủ doanh nghiệp thông báo công khai chính sách của mình và giải thích các phương tiện cần có để thực hiện chính sách đó.

- Không bao giờ thay đổi.

Khoa học kỹ thuật phát triển từng ngày, kinh tế tăng trưởng rồi suy thoái kể từ năm 1977... đã gây ra biết bao đổi thay trong thế giới lao động. Xuất hiện các hình thức: về hưu trước thời hạn, nghỉ việc tự nguyện, khuyến khích tuyển dụng người trẻ hay người thất nghiệp dài hạn, nghỉ phép khi chuyển đổi công việc, chế độ giờ giấc linh hoạt, chế độ làm việc tại nhà. Biên giới giữa làm việc và không làm việc, giữa cuộc sống riêng tư và cuộc sống nghề nghiệp trở nên mong manh. Vậy mà mọi thứ cứ nguyên xi; nếu có cải tiến thì cũng chỉ là bổ sung thêm chứ không phải là điều chỉnh cho phù hợp. Việc tăng số chỉ tiêu từ 400 lên 500 không làm cho bảng tổng kết dễ đọc hơn, cũng không làm cho ban lãnh đạo và hội đồng doanh nghiệp dễ bàn tính và nhất trí hơn. Thế là hàng năm, người ta cứ tiếp tục liệt kê các khối số liệu đồ sộ theo đúng pháp luật và hội đồng doanh nghiệp cứ kiên trì kiểm tra, trong khi dần dần tài liệu này đã trở thành một thủ tục hình thức, chỉ thể hiện được phần nào những vấn đề thời sự và nhạy cảm nhất về lao động trong doanh nghiệp. Với giới chủ, đây là một trách nhiệm buồn tẻ phi lợi ích, nhất là những công ty lớn đã có các công cụ quản lý chuyên biệt rồi. Công đoàn thì phớt lờ luôn cho hội đồng doanh nghiệp việc thương thảo các vấn đề xã hội của doanh nghiệp, và chẳng màng gì tới việc nghiên cứu bảng tổng kết này.

III. Khả năng áp dụng bảng tổng kết xã hội ở Việt Nam

Bảng tổng kết xã hội chính là một nguồn thông tin, là công cụ

quản lý giúp doanh nghiệp hoạch định các chính sách xã hội và là tài liệu tham khảo quý báu cho các nhà làm luật. Khi thông tin được cung cấp công khai và một cách hệ thống như vậy thì các bên: chủ doanh nghiệp, công đoàn, cổ đông, người lao động... đều thấy được các bất ổn về mặt xã hội trong doanh nghiệp, từ đó hợp tác với nhau để cải thiện tình hình.

Trong các doanh nghiệp nhà nước ở Việt Nam, quy chế dân chủ cơ sở đã được ban hành và khuyến khích thực hiện., người lao động được tham gia quản lý doanh nghiệp thông qua (1) Đại hội công nhân viên chức, (2) Hội đồng xí nghiệp là cơ quan thường trực của đại hội CNVC với các thành viên là giám đốc xí nghiệp và các cán bộ công nhân viên chức có năng lực được bầu, (3) Ban thanh tra công nhân viên chức. Nhưng ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, nội dung này chưa được coi trọng. Từ đó việc sử dụng lao động chưa hiệu quả, điều kiện làm việc và quyền lợi của người lao động chưa được tôn trọng, còn nhiều vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động. Chúng tôi cho rằng trong doanh nghiệp rất cần có các đối thoại xã hội nhằm nuôi dưỡng một bầu không khí thân thiện và tin cậy lẫn nhau. Vì vậy trước tiên cần khuyến khích rồi sau đó bắt buộc các doanh nghiệp thiết lập bằng tổng kết xã hội hàng năm. Đồng thời để phát huy tác dụng của bằng này trong quản lý và kiểm soát tình hình sử dụng lao động, cần có những nghiên cứu cụ thể hơn việc ứng dụng nó ở các nước khác. Qua phân tích các điểm hạn chế trong mục 2 trên đây, chúng tôi nhận thấy cần lưu tâm tới một số điểm trong bằng tổng kết xã hội này cho phù hợp với bối cảnh Việt Nam.

- Áp dụng cho tất cả những doanh nghiệp có số lao động tối thiểu là 50. Đây có thể coi như mức cần đạt để bầu một hội đồng doanh nghiệp, là bộ phận chủ yếu theo dõi và kiểm tra các chỉ tiêu xã hội trong doanh nghiệp.

- Để giảm độ phức tạp và tính cứng nhắc, luật chỉ quy định một số



Ảnh Hòa Tấn

các chỉ tiêu - trọng tâm là bắt buộc còn chính hội đồng mỗi doanh nghiệp sẽ phối hợp với các đối tác xã hội khác (ban lãnh đạo, công đoàn, các tổ chức đoàn thể...) để cùng xác định những chỉ tiêu xã hội bổ sung, phù hợp với bối cảnh của doanh nghiệp vào thời điểm đó.

- Tạo nên một ngân hàng dữ liệu về các chỉ tiêu xã hội của ngành bằng cách nhóm các bằng tổng kết xã hội của nhiều doanh nghiệp trong ngành lại. Nhờ đó, mỗi doanh nghiệp có thể đối chiếu sự biến động của một chỉ tiêu nào đó của mình qua 3 năm so với mức trung bình của ngành, tức là so sánh được cả về thời gian lẫn thời gian. Qua đó, doanh nghiệp hiểu được các điểm mạnh, điểm yếu của mình, từ đó có hướng phấn đấu để không là doanh nghiệp tụt hậu trong ngành. Ngoài ra còn có thể sử dụng cơ sở dữ liệu trên đây để rút ra kết luận ở tầm quốc gia về chính sách tiền lương, tình hình an toàn lao động, tình trạng vắng mặt tại nơi làm việc, vấn đề đào tạo và nâng

cao trình độ cho người lao động..

- Giải các vấn đề xã hội với vấn đề tài chính. Cần có những tính toán tài chính cụ thể về kết quả thu được và chi phí phải bỏ ra để thấy được hiệu quả của mỗi giải pháp cải thiện chỉ tiêu xã hội trong doanh nghiệp. Qua đó doanh nghiệp quyết định được mức độ ưu tiên của từng phương án còn người lao động sẽ hiểu và không có những đòi hỏi quá đáng. Nếu có một chính sách xã hội tiến bộ, người lao động thỏa mãn và hết lòng thì sẽ cải thiện được khả năng sinh lợi của doanh nghiệp. Ngược lại, một doanh nghiệp có khả năng tài chính mạnh sẽ quan tâm hơn tới việc cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động. Nói cách khác, doanh nghiệp có khả năng dung hòa các yếu tố của người có vốn với người có sức lao động ■

Tài liệu tham khảo:
Raymond Danziger, "Bilan social" trong
Encyclopedie de Gestion, chủ biên Y. Simon, Economica, Paris, 1997.