

TỔNG QUAN VỀ QUYỀN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1. Khái niệm

a) Quản lý lao động

Đối với mỗi con người, lao động được coi là hoạt động quan trọng nhất, nhằm tác động, biến đổi những vật thể tự nhiên thành những vật phẩm đáp ứng các nhu cầu về vật chất và tinh thần trong đời sống hàng ngày. Đối với xã hội, lao động là điều kiện tất yếu, cơ bản tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần để xã hội tồn tại và phát triển. Dù đối với mỗi con người cụ thể hay đối với nhiều người trong phạm vi xã hội, lao động luôn được diễn ra theo một quy trình, trong đó bao gồm những hoạt động chân tay và trí óc của con người để hoàn thành nhiệm vụ, công việc nhất định.

Trong thực tế, con người không thực hiện các hoạt động lao động một cách đơn lẻ, tách rời mà họ thường liên kết với nhau để cùng thực hiện công việc, nhiệm vụ chung. Quá trình lao động mà ở đó nhiều người làm việc bên cạnh nhau một cách có kế hoạch và có sự tác động qua lại lẫn nhau trong một quá trình sản xuất nào đó hoặc là trong những quá trình sản xuất khác nhau nhưng lại liên hệ với nhau, thì lao động của họ mang tính hợp tác. Và để đạt được hiệu quả cao trong quá trình hợp tác, thực hiện các công việc chung đó, thì ít nhiều cũng cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân, và thực hiện những chức năng chung... Vậy, quản lý lao động là gì? Để hiểu rõ khái niệm này, trước hết, cần hiểu được khái niệm “quản lý”.

Theo từ điển Tiếng Việt, “quản lý” được hiểu là: (1) trông coi và giữ gìn theo những yêu cầu nhất định. Quản lý hồ sơ, quản lý vật tư. (2) Tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định. Quản lý lao động, người quản lý.

Theo từ điển luật học, “quản lý” được hiểu theo hai nghĩa: (1) làm cho hoạt động, tư duy của từng người riêng lẻ, hoạt động của các tổ chức với những cơ chế khoa học, tiến hành phù hợp với mục đích, lợi ích chung nhằm đạt được hiệu quả tốt nhất, nhiều nhất, ít chi phí nhất trong thời gian nhanh nhất. Quản lý được thực hiện bằng ba loại biện pháp chủ yếu (kinh tế, hành chính, giáo dục...)

và các hình thức tác động như lãnh đạo, chỉ đạo, chỉ huy, khen thưởng, xử phạt v.v.... (2) là giữ gìn, bảo quản. Quản lý tài sản, quản lý hồ sơ, tài liệu. Như vậy, về tổng thể thì “quản lý” được hiểu theo hai phương diện khác nhau:

Thứ nhất, về ngữ nghĩa, “quản lý” là sự giữ gìn những thứ đã có theo yêu cầu đặt ra. Ở phương diện này, thì quản lý được dùng để chỉ một phương thức hoặc cách thức nhất định trong việc bảo vệ những thứ đã có theo yêu cầu đặt ra.

Thứ hai, ”quản lý” được nhìn nhận theo phương diện là một quan hệ xã hội. Đó là mối quan hệ giữa một bên là chủ thể thực hiện hoạt động quản lý với một bên là đối tượng quản lý phát sinh trong quá trình thực hiện các hoạt động chung. Trong đó, chủ thể quản lý có quyền áp đặt ý chí (quyền uy) đối với đối tượng quản lý thông qua các biện pháp, hình thức nhất định, buộc đối tượng quản lý phải tuân theo (phục tùng) làm cho các hoạt động chung của nhiều người đạt được hiệu quả tốt nhất, nhiều nhất, ít chi phí nhất trong thời gian nhanh nhất. Quản lý, theo phương diện này là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm phát huy có hiệu quả các nguồn lực để đạt được mục tiêu nhất định.

Từ cách hiểu về “quản lý” như trên, trong quá trình lao động, quản lý lao động được nghiên cứu ở phương diện thứ hai. theo đó, quản lý lao động được hiểu theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp.

Theo nghĩa rộng, quản lý lao động là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý phát sinh trong quá trình lao động nhằm phát huy có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được mục tiêu lao động đã đề ra. Cụ thể, quản lý lao động là hoạt động của chủ thể quản lý lao động tác động tới đối tượng quản lý lao động bằng các biện pháp (chủ yếu như kinh tế, hành chính, pháp lý, giáo dục...) và các hình thức (lãnh đạo, chỉ đạo, chỉ huy, kiểm tra, khen thưởng, xử phạt...) nhằm phát huy có hiệu quả các nguồn lực lao động để đạt được mục tiêu lao động đã đặt ra.

Theo nghĩa hẹp, trong lĩnh vực luật lao động, quản lý lao động được hiểu là sự tác động của chủ thể có thẩm quyền tới các đối tượng khi tham gia quan hệ lao động nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

Với cách hiểu này, chủ thể có thẩm quyền quản lý lao động bao gồm nhà nước và người sử dụng lao động. Theo đó, nhà nước và người sử dụng lao động đều thông qua các biện pháp, hình thức quản lý lao động tác động đến các đối tượng tham gia quan hệ lao động, nhằm nâng cao hiệu quả lao động. Tuy nhiên, do xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của hai chủ thể này khác nhau nên quản lý lao động không giống nhau.

Quản lý lao động của nhà nước, theo công ước số 150 của tổ chức lao động quốc tế, là chỉ “*những hoạt động hành chính quản lý nhà nước trong lĩnh vực chính sách quốc gia về lao động*”. Hay nói cách khác, quản lý lao động của nhà nước là hoạt động mang quyền lực nhà nước, thông qua bộ máy nhà nước, bằng pháp luật tác động lên các chủ thể của quan hệ lao động nhằm điều chỉnh và hướng hành vi của các chủ thể này diễn ra phù hợp với lợi ích chung của xã hội, trong đó có lợi ích của nhà nước. Cụ thể là nhà nước hoạch định các chính sách về lao động, ban hành pháp luật và tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật thông qua hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước. Đối tượng và phạm vi quản lý lao động của nhà nước rộng lớn, bao gồm các chủ thể của quan hệ lao động trong phạm vi quốc gia. Trong đó, nội dung quản lý lao động của nhà nước bao gồm các nội dung pháp lý chung về phát triển lực lượng lao động xã hội, về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động cũng như các vấn đề về đảm bảo cho sự duy trì, ổn định quan hệ lao động ở các đơn vị sử dụng lao động trong phạm vi cả nước.

Khác với quản lý lao động của nhà nước, quản lý lao động của người sử dụng lao động là chỉ những hoạt động trực tiếp của người sử dụng lao động trong việc tổ chức, điều khiển người lao động của đơn vị sử dụng lao động.

Cụ thể, người sử dụng lao động, bằng quyền năng của mình được pháp luật cho phép, thực hiện các hoạt động tuyển lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, công tác; khen thưởng và xử lý vi phạm đối với người lao động trong đơn vị, nhằm tạo ra trật tự, nề nếp trong lao động để tăng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động. Biện pháp quản lý lao động được áp dụng linh hoạt, tùy thuộc vào người sử dụng lao động trong những điều kiện lao động cụ thể trên cơ sở quy định của pháp luật.

Như vậy, có thể thấy, tuy cùng chung mục đích là nhằm bảo đảm cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định, góp phần nâng cao hiệu quả, năng suất lao động của các đơn vị sử dụng lao động, từ đó giúp cho nền kinh tế - xã hội của đất nước phát triển vững mạnh, song biện pháp, hình thức, phạm vi thực hiện quản lý lao động của nhà nước và người sử dụng lao động thể hiện khác nhau.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu quản lý lao động của người sử dụng lao động là sự tác động có tổ chức, có mục đích của người sử dụng lao động đối với người lao động trong đơn vị sử dụng lao động nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Với cách hiểu này, quản lý lao động của người sử dụng lao động có quan hệ gần gũi và mật thiết với các dạng quản lý khác trong đơn vị sử dụng lao động như quản trị nhân lực, quản lý kinh doanh. Điểm chung giữa các hoạt động quản lý này là đều bao hàm các yếu tố về quản lý lao động hiểu theo nghĩa rộng đã nêu trên. Tuy nhiên, ẩn chứa trong những điểm giống nhau đó là sự khác biệt rất rõ rệt thể hiện trong nội hàm của các khái niệm này. Để nhận diện quản lý lao động của người sử dụng lao động và phân biệt quản lý lao động của người sử dụng lao động với các dạng quản lý khác trong đơn vị sử dụng lao động, ở mức độ khái quát, có thể dựa vào các đặc điểm của quản lý lao động sau đây:

- Chủ thể quản lý lao động là người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động là người có quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản trong đơn vị đồng thời là người mua sức lao động của người lao động. Vì thế, trong quá trình sử dụng sức lao động của người lao động, do mục tiêu lợi nhuận, nên họ phải làm sao để sử dụng có hiệu quả cao nhất từ sức lao động của người lao động. Người sử dụng lao động là chủ thể quản lý lao động phải có đầy đủ các điều kiện về năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Khác với chủ thể của quản lý lao động, chủ thể thực hiện hoạt động quản lý kinh doanh trong doanh nghiệp tương đối phong phú, đa dạng. Họ cũng có thể là người có quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản trong đơn vị, song tùy vào loại hình đơn vị mà họ có chức danh quản lý khác nhau (giám đốc doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh công ty hợp danh, chủ tịch hội

đồng thành viên, chủ tịch công ty, thành viên hội đồng quản trị, giám đốc hoặc tổng giám đốc hoặc các chức danh quản lý khác do điều lệ doanh nghiệp quy định...). Trong quản trị nhân lực (hay còn gọi là quản trị nhân sự, quản lý nhân sự, quản lý nguồn nhân lực), do được coi là một bộ phận của quản lý kinh doanh, nên chủ thể quản trị nhân lực không chỉ là người có chức danh quản lý mà còn bao gồm cả bộ máy quản lý, từ lãnh đạo đơn vị cho đến lãnh đạo các cấp, các bộ phận trong đơn vị. Chủ thể quản trị nhân lực được thiết lập thành một mạng lưới thông qua bộ phận chức năng - bộ phận quản trị nhân lực. So với chủ thể của quản lý lao động, chủ thể quản lý kinh doanh và chủ thể quản trị nhân lực rộng hơn và phong phú hơn.

- Đối tượng quản lý lao động là người lao động tham gia quan hệ lao động. Người lao động là cá nhân công dân có đủ điều kiện về năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Tùy vào quy định của mỗi nước mà độ tuổi của người lao động khác nhau, ở đặc điểm này thì đối tượng quản trị nhân lực cũng chính là đối tượng quản lý lao động, đều bao gồm những người lao động trong đơn vị.

Đối tượng quản lý kinh doanh rộng hơn, bao gồm các hoạt động sản xuất, công tác của đơn vị và người lao động. Các hoạt động sản xuất, công tác rất đa dạng, có thể mang tính kinh tế như sản xuất, đầu tư, hoặc cung cấp dịch vụ nhất định hoặc thực hiện nhiệm vụ, công việc nào đó. Người lao động được sử dụng trong các đơn vị này phải có đầy đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật lao động.

- Phạm vi quản lý lao động của người sử dụng lao động chỉ giới hạn trong quá trình người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động, phát sinh từ khi các bên có “hoạt động chung” đến khi chấm dứt quan hệ lao động.

Phạm vi quản lý kinh doanh rộng hơn, bao gồm các vấn đề đối nội trong phạm vi đơn vị (quan hệ với các cổ đông, tổ chức quản lý, nhân sự...) và các vấn đề đối ngoại (tổ chức hoạt động kinh doanh, ký kết các hợp đồng kinh tế, đại diện công ty trước bên thứ ba...) trong mối quan hệ với cá nhân, tổ chức bên ngoài đơn vị. Đối với phạm vi quản trị nhân lực, do đối tượng quản trị là con người, vì thế phạm vi quản trị không chỉ liên quan đến quá trình họ thực hiện

quyền và nghĩa vụ lao động mà còn ở những hoạt động khác ngoài quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động.

- Nội dung quản lý lao động bao gồm các hoạt động của người sử dụng lao động như: tuyển lao động, sắp xếp, bố trí lao động; tổ chức, điều hành các hoạt động lao động; ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể; ban hành nội quy, quy chế lao động; kiểm tra, giám sát quá trình lao động và khen thưởng, xử lý vi phạm... Trong khi đó, nội dung của quản lý kinh doanh rộng hơn, bao gồm các hoạt động tổ chức kinh doanh, nhân danh công ty ký kết hợp đồng kinh tế và các giao dịch khác, vấn đề quản lý lao động chỉ được coi là một nội dung trong hoạt động tổ chức kinh doanh. Nội dung của quản trị nhân lực bao gồm các vấn đề liên quan đến việc sử dụng và phát huy tối đa nguồn nhân lực đã có đáp ứng cho mục đích kinh doanh, công tác nhất định. Các hoạt động chủ yếu là: bảo đảm đầy đủ số lượng và chất lượng nhân lực, nâng cao năng lực cho nguồn nhân lực, duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đã có. Các nội dung của quản trị nhân lực có nhiều điểm gần gũi với nội dung quản lý lao động. Tuy nhiên, nội dung của quản trị nhân lực rộng hơn và đặc biệt chủ yếu được thực hiện thông qua các kỹ năng quản lý của bộ máy quản lý nhân lực, không thể hiện rõ tính pháp lý trong hoạt động quản lý như nội dung quản lý lao động.

- Biện pháp thực hiện quản lý lao động của người sử dụng lao động bao gồm nhiều biện pháp và cách thức khác nhau, song chủ yếu là các biện pháp: giáo dục, kinh tế, pháp lý. Tùy từng trường hợp cụ thể, người sử dụng lao động hoàn toàn được quyền chủ động lựa chọn một hoặc nhiều biện pháp nói trên để áp dụng trong quá trình quản lý lao động.

Trong quản trị nhân lực và quản lý kinh doanh, các biện pháp quản lý đa dạng, linh hoạt, có thể áp dụng các biện pháp của quản lý lao động hoặc không. Các biện pháp quản lý nhân lực và quản lý kinh doanh thông thường không có sẵn đối với các chủ thể quản lý. Đó được coi là nghệ thuật, là bí quyết để chủ thể quản lý đem lại thành công trong hoạt động sử dụng nguồn lực con người cũng như trong quá trình kinh doanh trên thương trường.

- Mục đích của quản lý lao động là nhằm thiết lập trật tự, kỷ cương trong đơn vị sử dụng lao động để sử dụng sức lao động một cách hợp lý, hiệu quả. Từ đó giúp cho quá trình sản xuất kinh doanh đạt được hiệu quả, lợi nhuận cao, bảo

đảm lợi ích các bên, nhất là lợi ích của người sử dụng lao động. Do cùng xuất phát từ “gốc” quản lý nên quản lý kinh doanh và quản trị nhân lực đều hướng tới mục đích nói trên.

b) Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động

“Người sử dụng lao động” (employer) là thuật ngữ được dùng để chỉ một bên của quan hệ lao động trong mối tương quan với bên người lao động/người làm thuê (employee/worker). Theo quy định của pháp luật lao động các nước, thuật ngữ “người sử dụng lao động” có thể được hiểu là các đơn vị sử dụng lao động (cơ quan, tổ chức, công ty, hợp tác xã...), có thể được dùng để chỉ cá nhân cụ thể có sử dụng lao động (hộ gia đình, cá nhân...). Trong đơn vị sử dụng lao động, người sử dụng lao động, thông qua chủ thể có thẩm quyền, có quyền “tối cao” trong việc quyết định các vấn đề kinh tế hay xã hội và quản lý quá trình lao động của người lao động, đồng thời có nghĩa vụ bảo đảm các quyền lợi đối với người lao động.

Để có được quyền tối cao này, người sử dụng lao động phải có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật. Đó là năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động.

Năng lực pháp luật lao động của người sử dụng lao động là khả năng được pháp luật quy định cho họ các quyền nhất định khi tham gia quan hệ lao động. Không có được quyền đó thì cơ quan, tổ chức, cá nhân... không thể thực hiện các hoạt động tuyển chọn, sử dụng lao động và các hoạt động khác. Còn năng lực hành vi lao động của người sử dụng lao động là khả năng bằng chính hành vi của người sử dụng lao động thực hiện các quyền và nghĩa vụ khi tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, khác với người lao động, người sử dụng lao động có thể thông qua phương pháp trung gian để thực hiện hành vi của mình mà vẫn được coi là chính họ đang thực hiện. vì thế, khi tiếp cận với thuật ngữ “người sử dụng lao động” cũng cần lưu ý đến nội hàm của thuật ngữ này. Bởi vì, người sử dụng lao động có thể là cá nhân, có thể là tổ chức, do đó cần phân biệt hành vi cá nhân và hành vi tập thể (của tổ chức). Hành vi của người sử dụng lao động (là) cá nhân hoặc doanh nghiệp không có tư cách pháp nhân là hành vi của chính chủ thể đó, còn hành vi của người sử dụng lao động là tổ chức, doanh nghiệp có tư cách pháp nhân không thể là hành vi của chính nó (tổ chức, doanh nghiệp...) mà

phải là hành vi cụ thể có tính cách tượng trưng, đại diện cho tổ chức, doanh nghiệp đó.

Năng lực hành vi của người sử dụng lao động được thể hiện một cách cụ thể không phải thông qua những yếu tố, phẩm chất theo tiêu chuẩn một con người cụ thể như người lao động mà được thể hiện qua các tiêu chí khác. Các tiêu chí thể hiện khả năng của người sử dụng lao động trong việc thực hiện quyền được pháp luật cho phép (như quyền tuyển lao động, quyền bố trí công việc, quyền thiết lập và duy trì kỷ luật lao động...) và thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động (như trả lương, bảo đảm các điều kiện lao động...).

Do sự phong phú về tính chất công việc cũng như đặc điểm, chức năng của các đơn vị sử dụng lao động, mà theo đó, năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động của người sử dụng lao động được pháp luật quy định khác nhau.

Như vậy, khi người sử dụng lao động có đủ các điều kiện do pháp luật quy định thì họ có các quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, trong đó quan trọng nhất là quyền quản lý lao động đối với người lao động trong phạm vi đơn vị của mình.

Trên thế giới, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ra đời từ rất sớm. theo tài liệu nghiên cứu của chuyên gia nước ngoài, nguồn gốc sâu xa nhất của quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động có thể được truy nguyên từ xã hội thị tộc aten - nơi quyền lực gia trưởng của người cha có thể quyết định sự sống chết của các thành viên trong gia đình, thông qua việc phân công công việc hằng ngày cho các thành viên và khen ngợi, kỷ luật đối với các thành viên gia đình khi thực hiện tốt, không thực hiện hoặc thực hiện không tốt theo sự phân công đó. Tuy nhiên, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thể hiện rõ rệt nhất kể từ khi xã hội có sự phân chia giai cấp. Theo đó, tính chất và hình thức thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động như thế nào lại phụ thuộc vào quan hệ sản xuất thống trị trong xã hội mà trước hết là quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất quyết định.

Theo sự phát triển của xã hội, trong thời gian đầu, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động mang tính chất độc đoán. Tính chất độc đoán về

quyền quản lý lao động thể hiện trong quyền lực vô song của các chủ nô hoặc chúa đất thông qua chế độ lao động cưỡng bức và bóc lột tàn nhẫn sức lao động mọi lúc, mọi nơi đối với các nô lệ hoặc nông nô.

Sang thời kỳ sau đó, quyền quản lý lao động của nhà tư bản (chủ nhân) đối với người làm công nhật (thợ) trong các phường, hội hoặc chủ doanh nghiệp với công nhân... được coi là “quyền đương nhiên”, “quyết định theo ý muốn thậm chí không cần phải nêu lý do”, hoặc được coi “là quyền năng tùy ý hành động vào bất cứ lúc nào”, hay quyền được đưa ra những quyết định đơn phương, không cần có sự đồng ý của tổ chức người lao động. Để bảo vệ quyền này, họ (chủ sử dụng lao động) chống lại bất kỳ sự can thiệp nào từ bên ngoài. Giải thích về quyền lực trong hoạt động quản lý lao động của mình, các chủ sử dụng lao động nêu ra hai lý do chính. Lý do thứ nhất là xuất phát từ quyền tài sản. Họ cho rằng, do có quyền sở hữu về tài sản nên họ không chỉ có quyền kiểm soát đối với toàn bộ tài sản của đơn vị mà có quyền ra lệnh, điều khiển người lao động làm theo ý họ. Lý do thứ hai là xuất phát từ hiệu quả kinh tế. Vì hướng đến hiệu quả đạt được trong quá trình sản xuất, nên họ cho rằng tốt nhất là để bên chủ sử dụng lao động kiểm soát và quản lý toàn bộ quá trình lao động của người lao động và tự quyết định hành động khi họ thấy phù hợp với lợi ích của tất cả các đối tác tham gia.

Ngoài ra, họ còn cho rằng, chỉ bên chủ sử dụng lao động mới là bên có khả năng làm tốt vai trò này.

Tuy nhiên, với sự xuất hiện của nền dân chủ và sự công nhận rộng rãi nguyên tắc tự do, công bằng, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động không còn giữ nguyên bản chất tự nhiên của nó. Hiện nay, trong pháp luật lao động hiện đại, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thực hiện một cách dân chủ hơn.

Sự thay đổi này do nhiều lý do. Trong đó thực tế pháp luật các nước ghi nhận sự lớn mạnh của tổ chức đại diện người lao động đã phát huy vai trò trong việc bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp cho bên người lao động. Ngoài ra, cơ chế quản lý nhà nước theo hướng dân chủ, công bằng được thực hiện rộng rãi trên toàn thế giới như thổi luồng gió mới đến các đơn vị sử dụng lao động, các chủ thể đại diện các bên quan hệ lao động được tham gia ý kiến để bảo vệ lợi ích

của bên mình. Bên cạnh đó, xuất phát từ chức năng, vai trò của nhà nước trong đời sống xã hội, không chỉ bảo vệ lợi ích của nhà nước mà còn bảo vệ lợi ích của các chủ thể khác, đặc biệt là người lao động. Thông qua các quy định của pháp luật, nhà nước xác định và bảo vệ những hoạt động mà người sử dụng lao động được phép thực hiện khi quản lý lao động trong đơn vị sử dụng lao động, đồng thời xác định và ngăn ngừa những hoạt động mà người sử dụng lao động không được phép thực hiện khi quản lý lao động.

Hiện nay, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được duy trì ở hầu hết các quốc gia trên thế giới, bởi nó được xem là cơ sở pháp lý cần thiết được thiết lập dành cho các ông chủ khi sử dụng lao động.

Quan niệm của các quốc gia về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thể hiện chủ yếu qua hai học thuyết: (1) thuyết tổ chức (institutional theory), do giáo sư người pháp tên là Paul Durand phổ biến ở Châu Âu lục địa. thuyết này cũng có thể thấy ở một số nước có hệ thống thông luật, nơi nó được biết đến với tư cách là học thuyết về quyền của bên sử dụng lao động. (2) Thuyết hợp đồng (contractual theory) nảy sinh trực tiếp từ các nguyên tắc của luật dân sự.

Theo thuyết tổ chức, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động phát sinh từ thực tế là người sử dụng lao động đóng vai trò chủ doanh nghiệp và đứng đầu một cộng đồng lợi ích được tổ chức một cách có thứ bậc. Vì thế, người sử dụng lao động có quyền ban hành quy định, điều hành lao động và thực thi kỷ luật lao động đối với người lao động. Thuyết tổ chức được sử dụng ở các quốc gia như: Canada, Ấn Độ, Nhật Bản, Xrilanka...

Theo thuyết hợp đồng, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động nảy sinh từ hợp đồng (lao động). Theo đó, bên người lao động cam kết tiến hành một hoạt động theo sự chỉ đạo của bên người sử dụng lao động và lệ thuộc vào người sử dụng lao động. Do đặt bên người lao động vào vị trí bị chỉ đạo và vì thế cũng trao vào tay người sử dụng lao động quyền lực cần thiết để bảo đảm việc thực hiện công việc đã phân công cho người lao động. Các quốc gia lựa chọn thuyết hợp đồng như: Áo, Bỉ, Đức, Pháp, Thụy Điển, Hoa Kỳ, Anh...

Sự khác biệt của hai học thuyết này trên thực tế thể hiện ở việc, theo thuyết hợp đồng, người sử dụng lao động cần có căn cứ pháp lý cụ thể cho bất cứ hoạt động quản lý lao động nào của họ (để họ tuân theo). Trong khi đó, theo thuyết tổ chức, người sử dụng lao động có quyền tự do áp đặt bất cứ biện pháp quản lý lao động nào, miễn là không bị cấm.

Mặc dù các học thuyết đã đưa ra quan điểm khác nhau về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, song điểm chung là đều thừa nhận quyền quản lý lao động là đặc quyền của người sử dụng lao động (employers prerogatives) đối với người lao động trong đơn vị sử dụng lao động. Trong đó, thuật ngữ “đặc quyền” biểu thị một cái gì đó mà một số người có khả năng hoặc được cho quyền được làm hoặc được phép làm đối với mọi người. Trong phạm vi quan hệ lao động và việc làm, “đặc quyền” được sử dụng để chỉ quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Theo đó, người sử dụng lao động được sử dụng các cách thức đa dạng để thực hiện quản lý lao động, thông qua việc ban hành các công cụ quản lý lao động, đồng thời tổ chức, thực hiện quản lý lao động trên cơ sở các công cụ đã thiết lập đó.

Ở Việt Nam, cho đến nay, tuy chưa có định nghĩa đầy đủ về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, song từ các quy định của pháp luật, có thể thấy rằng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được nhìn nhận trên cơ sở linh hoạt hai học thuyết nói trên. Theo đó, người sử dụng lao động được quyền quản lý lao động dựa trên những căn cứ mà pháp luật quy định. Vì thế, có thể hiểu và đưa ra định nghĩa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trên cơ sở các nghiên cứu và quy định về quyền ở phương diện pháp lý.

“Quyền” nói chung, theo từ điển luật học, được hiểu là những việc mà một người được làm mà không bị ai ngăn cản, hạn chế. Quyền của người sử dụng lao động là quyền của chủ thể - người sử dụng lao động. Vì thế, có thể hiểu quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động theo hai góc độ sau đây:

Dưới góc độ quyền chủ thể, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được hiểu là khả năng xử sự mà pháp luật cho phép người sử dụng lao động được tiến hành đối với người lao động trong đơn vị sử dụng lao động của mình. Dưới góc độ này, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động bao hàm những khả năng mà người sử dụng lao động có thể thực hiện trong quản lý

lao động như tự chủ trong tuyển lao động, thiết lập các công cụ để quản lý lao động, bố trí, điều hành lao động; khen thưởng, xử lý vi phạm đối với người lao động... Song cũng cần lưu ý rằng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là quyền có giới hạn. Đây là vấn đề có tính nguyên tắc bởi không có quốc gia nào quy định trong pháp luật lao động cho phép người sử dụng lao động có quyền làm tất cả những gì mà họ mong muốn (ví dụ: yêu cầu người lao động làm bất cứ công việc gì, xử lý vi phạm kỷ luật lao động với bất kỳ hình thức nào...). Bởi, lợi ích của người sử dụng lao động được pháp luật bảo vệ đồng thời với lợi ích của người lao động và lợi ích chung của nhà nước. Do vậy, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động không phải là quyền bất biến, mà luôn bị ảnh hưởng bởi các yếu tố về cơ chế quản lý kinh tế - xã hội, trong đó quan trọng là chế độ sở hữu, quy định của pháp luật lao động, sự ra đời và phát triển của tổ chức công đoàn...

Dưới góc độ là một chế định pháp luật, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là hệ thống các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành, trong đó chứa đựng các quy định về quyền thiết lập các công cụ quản lý lao động và quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động nhằm tạo cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động trong đơn vị sử dụng lao động. Dưới góc độ này, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động bao gồm tất cả các quyền như: ban hành nội quy, quy chế lao động; ký kết thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động; tổ chức thực hiện tuyển lao động, bố trí sắp xếp công việc cho người lao động phù hợp với năng lực của họ, điều chuyển, thay đổi công việc của người lao động, khen thưởng, xử lý vi phạm kỷ luật lao động... phát sinh trong quá trình sử dụng lao động mà họ được phép làm đối với người lao động trên cơ sở quy định của pháp luật. Đồng thời, đó còn là nghĩa vụ phải phục tùng sự quản lý lao động của người lao động trong đơn vị sử dụng lao động. Bởi, nếu chỉ có quyền uy của người sử dụng lao động- mà không có sự phục tùng của người lao động thì không thể thực hiện quyền quản lý lao động trong đơn vị sử dụng lao động.

Từ việc xem xét dưới các góc độ như trên, có thể đưa ra cách hiểu chung nhất về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động như sau:

Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là quyền của người sử dụng lao động được chỉ đạo, điều khiển người lao động của đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ quản lý lao động và tổ chức, thực hiện quản lý lao động theo quy định của pháp luật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

2. Bản chất quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động

Quản lý lao động là hoạt động mang tính tất yếu, khách quan của bất kỳ quá trình lao động chung nào của con người và dĩ nhiên, quản lý lao động được thực hiện bằng các hoạt động mang tính xã hội. Mục đích của quản lý lao động là sử dụng hiệu quả sức lao động của người lao động nhằm đạt được mục tiêu cao nhất mà quá trình lao động sản xuất đặt ra. Khi nhà nước thừa nhận quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động và đảm bảo thực hiện bằng pháp luật, thì từ đó, hoạt động quản lý lao động của người sử dụng lao động được gọi là quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Hay nói cách khác, khái niệm quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là phạm trù pháp lý mà nội dung của nó là xác định phạm vi quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động thông qua quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc đưa ra các quy định, quyết định, quyền lựa chọn và áp dụng các biện pháp quản lý lao động... đối với người lao động trong đơn vị của mình, đồng thời tương ứng với các quyền quản lý lao động này là nghĩa vụ phải tuân theo của người lao động, nhằm mang lại lợi nhuận, lợi ích cao nhất trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Như vậy, có thể thấy rằng, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động mang bản chất xã hội, bản chất kinh tế và bản chất pháp lý. Bản chất này được thể hiện ở những đặc điểm cơ bản sau đây:

a) Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động thể hiện ý chí đơn phương của người sử dụng lao động

Điều đó được hiểu là người sử dụng lao động toàn quyền thể hiện ý chí riêng của mình trong hoạt động quản lý lao động đối với các tình huống lao động cụ thể của đơn vị. Đây được coi là đặc điểm quan trọng trong quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, thể hiện quyền lực được nhà nước chuyển giao và thừa nhận với tư cách là chủ thể quản lý đối với người lao động trong đơn vị của mình. ngoài ra, quyền lực mang tính đơn phương này còn thể

hiện sức mạnh và lợi thế vốn có của người sử dụng lao động trong mối quan hệ với người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Đó là khi quan hệ lao động được xác lập thì đồng thời người lao động phải tuân theo sự điều khiển, chỉ đạo của người sử dụng lao động để thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động.

Tính đơn phương trong quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được biểu hiện ra bên ngoài bằng nhiều hình thức như ra lệnh, điều khiển, yêu cầu, bắt buộc... Đối với người lao động, được thể hiện ở các mức độ khác nhau. có trường hợp, tính đơn phương thể hiện triệt để, nghĩa là người sử dụng lao động toàn quyền quyết định một vấn đề nào đó trong quản lý lao động, không cần phải tham khảo ý kiến của chủ thể nào khác. Trong nhiều trường hợp, để bảo đảm sự dân chủ cũng như lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động, người lao động hoặc đại diện của người lao động, người sử dụng lao động vẫn phải tham khảo ý kiến của họ trước khi quyết định một vấn đề nào đó. Tuy nhiên, trong quá trình tham khảo mà các bên không thống nhất ý kiến, thì người sử dụng lao động vẫn có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định đó. Điều này cho thấy rằng, quyền lực mang tính đơn phương của người sử dụng lao động là loại quyền lực vừa có tính áp đặt từ ý chí của người sử dụng lao động, vừa luôn bị chi phối từ ý chí của chủ thể khác.

b) Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động luôn bị chi phối từ ý chí của các thể trong quan hệ lao động

Do xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là được hình thành trên cơ sở thỏa thuận, tự nguyện, mang tính dân chủ và công bằng, vì thế quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thực hiện không chỉ trên cơ sở ý chí đơn phương của mình mà còn dựa trên kết quả của sự thỏa thuận về ý chí với người lao động hoặc với tổ chức công đoàn. Đây được coi là điểm khác biệt cơ bản giữa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động với quyền quản lý lao động của nhà nước. Nếu như quyền quản lý lao động của nhà nước do cơ quan, cán bộ, công chức nhà nước thực hiện trên cơ sở các văn bản do nhà nước ban hành, có tính nghiêm khắc bởi đó là hình thức quản lý về hành chính nhà nước, thì quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thực hiện không chỉ trên cơ sở các văn bản do người sử dụng lao động đơn phương ban hành (nội quy lao động, quy chế, quyết định) mà còn được thực hiện trên cơ sở

những văn bản mà các bên thỏa thuận ký kết (hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thỏa thuận khác).

Như vậy, có thể thấy rằng, trong quan hệ lao động ở đơn vị sử dụng lao động, kết quả thỏa thuận về ý chí giữa các bên thể hiện trong các văn bản cũng là một trong các căn cứ để người sử dụng lao động chỉ đạo, điều hành người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động. Chính vì thế, so với quyền quản lý lao động của nhà nước, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thể hiện mềm dẻo, uyển chuyển, linh hoạt hơn và phù hợp hơn với từng trường hợp, tình huống, đơn vị sử dụng lao động cụ thể.

Mặt khác, cũng chính kết quả của sự thỏa thuận này đã tác động sâu sắc tới quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Nó làm cho quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động mang tính dân chủ hơn. Theo đó cùng với sự phát triển của quan hệ lao động, sự lớn mạnh của tổ chức công đoàn, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ngày càng đổi mới theo hướng dân chủ, công bằng và bảo đảm hài hòa lợi ích các bên để tránh hiện tượng độc đoán, vị lợi.

c) Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thực hiện trong giới hạn quy định của pháp luật

Là quyền thuộc phạm trù pháp lý nên quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là quyền có giới hạn. Nghĩa là người sử dụng lao động chỉ được thực hiện quyền quản lý lao động trên cơ sở phạm vi mà nhà nước "trao quyền" được quy định cụ thể trong pháp luật lao động. Cùng với việc xác định và bảo vệ những hoạt động mà người sử dụng lao động được phép thực hiện, pháp luật đồng thời xác định và ngăn ngừa những hoạt động mà người sử dụng lao động không được phép thực hiện khi quản lý lao động. Mục đích không chỉ nhằm bảo vệ lợi ích của người sử dụng lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh, mà pháp luật còn phòng tránh các trường hợp người sử dụng lao động lạm dụng quyền này mà xâm phạm đến quyền và lợi ích của chủ thể khác, đặc biệt là lợi ích của người lao động khi tham gia quan hệ lao động.

Đối với những hành vi lao động có tính chất riêng tư mà người lao động thực hiện không xuất phát từ quan hệ lao động, đương nhiên người sử dụng lao

động không có quyền quản lý lao động (ví dụ: công việc gia đình, tham gia các tổ chức xã hội, làm việc cho người sử dụng lao động khác trừ một số trường hợp...).

Nêu vì lợi ích hoặc vì lý do nào đó mà người sử dụng lao động lạm quyền, xâm phạm quyền và lợi ích của người lao động, tập thể lao động hoặc ảnh hưởng đến lợi ích của nhà nước thì hành vi đó sẽ bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý theo quy định.

Như vậy, có thể thấy rằng, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động không chỉ bị chi phối từ ý chí của các chủ thể trong quan hệ lao động mà còn bị chi phối sâu sắc từ ý chí của nhà nước.

d) Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động mang tính hành chính

Nói đến “hành chính” là nói đến các hoạt động quản lý, chỉ đạo, điều hành, mệnh lệnh, tổ chức, thi hành... bảo đảm cho đơn vị, tổ chức hoạt động thường xuyên, liên tục. Vì thế, quản lý nói chung, quản lý lao động nói riêng, đều bao hàm các yếu tố hành chính (chủ thể, đối tượng, nội dung, phạm vi, biện pháp, mục đích) và dựa trên các hoạt động mang tính hành chính (hành vi, thủ tục, quyết định, xử lý, nội quy, quy chế...). Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động không là ngoại lệ. Tuy nhiên, tính chất hành chính trong các hoạt động quản lý lao động của người sử dụng lao động được thực hiện một cách mềm dẻo và linh hoạt hơn so với quyền quản lý lao động của nhà nước.

Theo đó, nếu như nhà nước thực hiện quyền quản lý lao động bằng pháp luật áp dụng với các đối tượng của quan hệ lao động ở phạm vi quốc gia thông qua các cơ quan hành chính do nhà nước thành lập, thì người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động chủ yếu thông qua các văn bản có tính chất nội bộ do đơn vị ban hành hoặc thỏa thuận với các chủ thể tham gia quan hệ lao động trong đơn vị của mình. Trong nhiều trường hợp, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thể hiện thông qua các hành vi quản lý lao động (mệnh lệnh, quyết định). Đây được coi là điểm đặc sắc trong quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, bảo đảm cho người sử dụng lao động

trong việc tự định ra một cách dứt khoát các công việc phải làm hoặc thiết kế linh hoạt các công việc trong đơn vị nhằm đạt được mục đích đã đặt ra.

3. Cơ sở xác định quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động

Cơ sở xác định quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được hiểu là những nền tảng lý luận và thực tiễn, mà dựa trên nền tảng này, các nhà làm luật đưa ra quy định về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Từ cách hiểu này, có thể thấy rằng, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động xuất phát từ những cơ sở sau đây:

a) Xuất phát từ yêu cầu khách quan của hoạt động quản lý lao động

Quản lý lao động ra đời không phải xuất phát từ ý chí của bất kỳ chủ thể nào, càng không phải chỉ xuất hiện từ khi xã hội có giai cấp. Quản lý lao động xuất hiện một cách tự nhiên ở bất kỳ nơi nào, lúc nào nếu ở nơi đó và lúc đó có hoạt động lao động chung của con người. Bởi vậy, ngay từ khi biết lao động để kiếm sống, con người đã biết dựa vào nhau, cùng thực hiện các hoạt động lao động để mang lại hiệu quả. Khi xã hội phát triển, hoạt động lao động chung của con người dần dần phức tạp hơn, có quy mô rộng lớn hơn và nhu cầu lợi ích cao hơn thì quản lý lao động là một đòi hỏi cấp thiết.

Khi người lao động được người sử dụng lao động tuyển vào làm việc trong đơn vị lao động thì họ buộc phải thực hiện nghĩa vụ, công việc được giao. Dù nghĩa vụ của từng người lao động là riêng rẽ nhưng luôn đặt trong mối quan hệ với nghĩa vụ của những lao động khác. Mục đích lao động của người lao động sẽ không thể đạt được nếu không có sự phối hợp các hoạt động lao động riêng lẻ của từng người lao động tạo thành bộ máy hoạt động lao động chung thống nhất. Vì thế, với vai trò là “nhạc trưởng” trong “dàn nhạc”, người sử dụng lao động trực tiếp chỉ đạo, vận hành bộ máy lao động trong đơn vị. Sự chỉ đạo của người sử dụng lao động trong đơn vị sử dụng lao động xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi mang tính khách quan của quá trình lao động.

b) Xuất phát từ quyền đối với tài sản của người sử dụng lao động

Như chúng ta đã biết, “quan hệ lao động là một trong các bộ phận cấu thành của quan hệ sản xuất, thuộc nhóm các quan hệ tổ chức, quản lý và phụ thuộc vào quan hệ sở hữu”. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động là

người có quyền sở hữu hoặc quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản trong đơn vị. Họ có toàn quyền quyết định các vấn đề sản xuất kinh doanh, liên quan đến việc sử dụng vốn, công nghệ, tài sản của họ. Để quá trình sản xuất kinh doanh thực hiện được, họ “mua” sức lao động của người lao động. Trong khi đó, người lao động chỉ có sức lao động, có nhu cầu đem “bán” để nuôi sống bản thân và gia đình.

Khi quan hệ lao động được thiết lập, mặc dù trên cơ sở hoàn toàn tự nguyện, bình đẳng, song trong quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động, người sử dụng lao động có quyền quản lý tài sản của mình đồng thời quản lý quá trình chuyển giao sức lao động của người lao động để nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Vì vậy, “phục tùng sự điều hành hợp pháp, chịu sự kiểm tra, giám sát quá trình lao động từ phía người sử dụng lao động là trách nhiệm, nghĩa vụ của người lao động”. Bởi lẽ, “người nắm giữ sở hữu tài sản sẽ nắm quyền quản lý, quyền phân phối thu nhập”. Lịch sử phát triển kinh tế của một số nước trên thế giới đã chứng minh điều đó.

Trong quan hệ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất, quyền quản lý lao động là quyền “đương nhiên” của nhà tư bản. Khi tư bản đạt đến một đại lượng nhất định thì quyền này được “bàn giao” cho những người quản lý chuyên nghiệp, họ nhân danh nhà tư bản để quản lý lao động. Ở chế độ công hữu về tư liệu sản xuất, quản lý lao động do nhà nước, chủ sở hữu duy nhất thực hiện. Trong chế độ tồn tại đa dạng các hình thức sở hữu và thành phần kinh tế thì quyền quản lý lao động là quyền của các chủ thể như nhà nước, người sử dụng lao động và các chủ thể khác. Ở phạm vi đơn vị sử dụng lao động, người sử dụng lao động có quyền sở hữu về tài sản hoặc với tư cách là chủ sở hữu, vì thế quyền quản lý lao động được trao cho người sử dụng lao động.

Như vậy, khi có quyền đối với tài sản trong đơn vị sử dụng lao động, dù đó là quyền sở hữu hay chỉ đứng ở vị trí thay mặt chủ sở hữu, thì đương nhiên, người sử dụng lao động, chứ không phải chủ thể nào khác, thực hiện hoạt động quản lý lao động trong đơn vị sử dụng lao động.

Chính vì thế, nên dù quan hệ lao động được xác lập trên cơ sở thỏa thuận nhưng trong môi quan hệ này, người sử dụng lao động luôn có vị thế cao hơn người lao động về mặt pháp lý và kinh tế. Về mặt pháp lý, khi quan hệ lao động

được xác lập là khi người lao động phải tuân theo các quy định mà người sử dụng lao động đặt ra, chẳng hạn như người lao động phải đi làm đúng giờ, thực hiện các công việc theo sự phân công, sắp xếp của người sử dụng lao động... Trong quá trình làm việc, người lao động phải tuân thủ các quy định của nội quy, quy chế lao động mà người sử dụng lao động ban hành, các quy định mà người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận. Nếu vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc trường hợp làm thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động còn phải bồi thường thiệt hại về vật chất. Việc người lao động “chấp nhận” vị thế “dưới quyền” của người sử dụng lao động, hay nói cách khác, việc người sử dụng lao động có quyền chỉ đạo, điều khiển quá trình lao động của người lao động được coi là một sự thực khách quan và đã được chứng minh qua sự phát triển của các hình thái kinh tế - xã hội.

Về mặt kinh tế, người sử dụng lao động có quyền quyết định các vấn đề phân phối kết quả lao động sau quá trình sản xuất, như: quyết định các mức lương theo từng vị trí công việc, quyết định hình thức trả lương, quyết định nâng lương, nâng thưởng và các phúc lợi khác cho người lao động. Quyền quyết định các vấn đề về phân phối thu nhập này của người sử dụng lao động là hệ quả tất yếu không chỉ xuất phát từ quyền đối với tài sản của người sử dụng lao động mà còn xuất phát từ quyền chỉ đạo, điều khiển đã nêu.

c) Xuất phát từ lợi ích các bên trong quan hệ lao động

Trong quá trình tồn tại, con người luôn luôn có nhu cầu về đời sống vật chất và tinh thần. Để đáp ứng được các nhu cầu này, con người phải lao động nhằm đạt được lợi ích nào đó về kinh tế và tinh thần, trong đó lợi ích kinh tế có ý nghĩa quan trọng. Khi xã hội càng phát triển, nhu cầu của con người càng cao thì nó càng trở thành động lực thúc đẩy sự hoạt động lao động của con người. Để thỏa mãn nhu cầu của bản thân, con người có thể hợp tác với nhau nhưng cũng có thể đấu tranh với nhau nhằm đạt được lợi ích của mình.

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động có mục đích khác nhau. Người lao động “bán sức lao động, mang lại thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình. họ luôn mong muốn thu nhập càng cao càng tốt. Người sử dụng lao động “mua” sức lao động của người lao động đem vào quá

trình sản xuất kinh doanh để mang lại lợi nhuận. Hiệu quả lao động và lợi nhuận đối với họ là trên hết. Dù mục đích về lợi ích cụ thể là khác nhau, song các bên đều có điểm chung cùng hướng đến đó là doanh thu, lợi nhuận của đơn vị. Bởi vì, doanh thu, lợi nhuận của đơn vị càng cao thì lợi ích của các bên càng được thỏa mãn. Cho nên, để thống nhất các lợi ích riêng của từng cá nhân người lao động và người sử dụng lao động trong đơn vị sử dụng lao động, với ưu thế của mình, người sử dụng lao động là chủ thể đứng ra quản lý quá trình lao động, kết hợp hài hòa các lợi ích riêng khác nhau để tạo ra động lực to lớn thúc đẩy sự phát triển về lợi ích chung của đơn vị.

