

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Đỗ Năng Khánh*

Ngày nay, quan hệ lao động lành mạnh trở thành yếu tố vô cùng quan trọng trong việc tăng khả năng cạnh tranh của từng doanh nghiệp nói riêng và của cả nền kinh tế mỗi quốc gia nói chung trong bối cảnh toàn cầu hoá. Một doanh nghiệp, một nền kinh tế khó có thể thành công nếu không tạo dựng và duy trì được một môi trường quan hệ lao động lành mạnh và ổn định. Một doanh nghiệp, một nền kinh tế không tạo được mối quan hệ lành mạnh với công nhân thì khó mà sản xuất tốt, một doanh nghiệp thường xuyên có đình công xảy ra sẽ khiến cho bạn hàng nghi ngờ về khả năng tuân thủ hợp đồng. Mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động không chỉ có xung đột về lợi ích mà còn có tính hợp tác để phát triển và điều này được thể hiện qua thoả ước lao động tập thể. Thông qua việc đối thoại, thương lượng để ký kết thoả ước lao động tập thể hai bên có thể hiểu biết và hợp tác với nhau tốt hơn.

1. Bản chất của thoả ước lao động tập thể

Về bản chất, quyền được yêu cầu thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể là một trong những quyền cơ bản của người lao động. Tuy nhiên, có một điểm đặc thù là: quyền yêu cầu thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể không thể chỉ do cá nhân người lao động thực hiện được mà quyền này chỉ có thể được thực hiện trên cơ sở sự đồng thuận thông qua một cơ cấu đại diện của tập thể người lao động và nhằm đem lại lợi ích chung cho cả tập thể đó. Vì vậy, cũng có thể nói, *quyền yêu cầu thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể là một quyền có tính tập thể của người lao động.*

Cũng chính vì xuất phát từ quan điểm về bản chất nêu trên của thoả ước lao động tập

thể mà theo các công ước quốc tế¹ cũng như thực tiễn pháp lý ở các nước phát triển, quyền yêu cầu thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể được coi như là một nội dung cơ bản trong quyền tự do liên kết của người lao động (cùng với các quyền về thành lập và hoạt động công đoàn, quyền đình công).

Tổ chức Liên hợp quốc cũng như Tổ chức Lao động quốc tế đã thống nhất quan niệm cho rằng, quyền được yêu cầu thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể là một quyền cơ bản, hiển nhiên của người lao động và là một trong những quyền kinh tế-xã hội quan trọng nhất của người lao động.

2. Đặc điểm của thoả ước lao động tập thể

Thoả ước lao động tập thể cũng là một loại hợp đồng (hợp đồng tập thể), vì vậy, nó cũng có những đặc điểm chung của hợp đồng. Nhưng do tính chất đặc thù của loại hợp đồng này mà thoả ước lao động tập thể còn có những đặc điểm riêng sau đây:

Thứ nhất, chủ thể của thoả ước lao động tập thể có hai bên, trong đó một bên bắt buộc phải là tập thể người lao động mà người đại diện là tổ chức công đoàn với người sử dụng lao động hoặc đại diện tổ chức của người sử dụng lao động.

Đại diện tập thể lao động ở đây được thừa nhận rộng rãi ở các nước là tổ chức công đoàn do người lao động tự nguyện thành lập và tham gia, được thành lập theo pháp luật của nước sở tại. Thông thường, các nước đều quy định việc đăng ký công đoàn và coi đây là thủ tục pháp lý hợp pháp hoá tổ chức công đoàn đó để Nhà nước và phía người sử dụng lao động phải thừa nhận tư cách của tổ chức

* Thạc sỹ Luật học, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

¹ Công ước số 87 (năm 1948) về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức và Công ước số 98 (năm 1949) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

này là một đối tác có quyền yêu cầu và tham gia thương lượng để ký kết thoả ước lao động tập thể.

Người sử dụng lao động ở đây thường là chủ sở hữu doanh nghiệp, có thể là người được chủ sở hữu doanh nghiệp giao quyền tuyển dụng hoặc sa thải lao động. Trong các doanh nghiệp nhỏ, người sử dụng lao động thường thương lượng trực tiếp với đại diện người lao động, nhưng ở những doanh nghiệp có quy mô lớn thì người sử dụng lao động sẽ cử đại diện đứng ra thương lượng, ký kết thoả ước.

Nhiều người sử dụng lao động (thường là trong một ngành nghề, một lĩnh vực kinh doanh hoặc trong một khu vực nhất định) cũng có thể thành lập một tổ chức đại diện cho mình và tổ chức này có thể đại diện cho họ trong việc thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể với phía đại diện của tổ chức công đoàn tương ứng.

Trong một số trường hợp cá biệt ở một số nước, nhất là ở các nước đang phát triển, thì một bên chủ thể có thể là Chính phủ nhưng lúc này Chính phủ tham gia không phải là với tư cách cơ quan nhà nước mà là với tư cách là người sử dụng lao động lớn nhất của quốc gia².

Thứ hai, Nhà nước khuyến khích những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động trong việc ký kết thoả ước lao động tập thể so với quy định của pháp luật.

Đây là một đặc điểm rất đặc thù của thoả ước lao động tập thể. Đặc thù này xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là quan hệ mà trong đó người sử dụng do nắm vị trí cao hơn về mặt kinh tế, về điều hành sản xuất nên thường có ưu thế hơn người lao động trong quá trình thương lượng, ký kết thoả ước; việc phía người lao động được có những thoả thuận có lợi hơn so với quy định của pháp luật do vậy là rất khó, bên cạnh sự đấu tranh của người lao động cũng cần được Nhà nước khuyến khích và bảo hộ cả hai bên hướng tới mục tiêu này. Đồng thời, đây cũng là yếu tố

có ý nghĩa quyết định nhất của mỗi bản thoả ước lao động tập thể mà nếu không đạt được thì bản thoả ước lao động tập thể sẽ chỉ là sự sao chép lại các quy định của pháp luật một cách hình thức và không đem lại lợi ích thiết thực nào đối với người lao động. Sự tồn tại của những bản hợp đồng tập thể trong cơ chế cũ ở nước ta là những minh chứng thực tế cho điều này.

Thứ ba, thoả ước lao động tập thể phải được thể hiện bằng hình thức văn bản.

Như chúng ta đã biết, do thoả ước có tính cách của một văn bản pháp quy nên thoả ước phải được thể hiện bằng văn bản để các bên có thể theo dõi việc thực hiện các quy định của thoả ước dễ dàng cũng như phân xử giữa các bên khi có tranh chấp xảy ra. Điều này có ý nghĩa không chỉ đối với việc thực thi những quyền và nghĩa vụ mang tính chất phổ biến trong phạm vi áp dụng thoả ước (như thoả ước lao động của doanh nghiệp) được áp dụng chung cho cả doanh nghiệp) mà nó còn có ý nghĩa rất thiết thực đối với từng cá nhân người lao động khi căn cứ vào bản thoả ước này để giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động. Cũng vì lẽ đó, ở một số nước, đối với những doanh nghiệp đã có ký kết thoả ước lao động tập thể thì thông thường, người lao động khi vào làm việc không nhất thiết phải giao kết hợp đồng lao động cá nhân mà đương nhiên được hưởng mọi quyền và nghĩa vụ đã được thoả ước lao động tập thể quy định.

Ngoài ra, thoả ước lao động tập thể nhất thiết phải được thể hiện bằng hình thức văn bản còn bởi lẽ để có hiệu lực thì nó còn phải được đăng ký với một cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật. Cơ quan này phải xem xét, nếu thấy bản thoả ước đáp ứng được những tiêu chuẩn mà pháp luật quy định mới đăng ký và thoả ước mới có hiệu lực.

Thứ tư, thoả ước lao động tập thể phải được đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền mới có hiệu lực.

Hầu hết các nước trên thế giới đều quy định thoả ước lao động tập thể phải được đăng ký tại toà án để toà án xem xét và công nhận

² Văn phòng Lao động quốc tế - GENEVA, Thương lượng tập thể (người dịch: Phạm Thu Lan), Nxb Lao động, Hà Nội-1997, tr. 20.

tính hợp pháp của bản thoả ước; khi có tranh chấp về thoả ước xảy ra thì toà án sẽ là nơi giải quyết tranh chấp cuối cùng.

Một số nước khác lại quy định thoả ước được đăng ký tại cơ quan lao động như: Liên bang Nga, Trung Quốc, Thái Lan và ở Việt Nam... Mục đích của việc đăng ký ở cơ quan lao động cũng là để cơ quan quản lý lao động xem xét tính hợp pháp và hợp lý của bản thoả ước, đồng thời cũng là một “kênh” để cơ quan quản lý nắm bắt, theo dõi được tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp để phục vụ cho quản lý nhà nước về lao động.

3. Các loại thoả ước lao động tập thể

Việc giao kết thoả ước lao động tập thể có thể diễn ra ở nhiều cấp độ khác nhau; thương lượng tập thể diễn ra ở cấp nào thì sẽ dẫn đến thoả ước lao động tập thể được ký kết ở cấp đó. Về vấn đề này, các nước có những quy định rất khác nhau. Ở một số nước, thoả ước lao động tập thể được ký ở cấp Trung ương (toàn quốc); ngược lại, ở một số nước khác lại được ký kết ở cấp doanh nghiệp; ở giữa hai thái cực đó là các loại mô hình khác ở các cấp độ như ngành, vùng, địa phương.

Về thoả ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp: Đây là loại thoả ước được thực hiện phổ biến ở hầu hết các nước đang phát triển. Loại thoả ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp được thực hiện dễ dàng nhất, bởi tập thể người lao động có thể tiến hành thương lượng không mấy khó khăn, không đòi hỏi bộ máy đàm phán phức tạp, vấn đề bầu người đại diện cũng dễ dàng; trao đổi quan điểm, thông tin cũng đơn giản, không phải đi lại nhiều. Về phía người sử dụng lao động khi thương lượng với tập thể người lao động trong doanh nghiệp cũng thuận lợi, đó là do quy mô nhỏ người sử dụng lao động có thể trực tiếp tiếp xúc với người lao động của doanh nghiệp. Ở cấp ngành, vùng, địa phương, đặc biệt là cấp toàn quốc thì sự hiểu nhau giữa hai bên còn có khoảng cách khá lớn.

Đây là loại thoả ước được quy định cụ thể và áp dụng phổ biến trong thực tiễn ở nước ta. Thoả ước được ký kết giữa Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao

động. Do điều kiện nước ta đang trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế, vì thế với việc xúc tiến thoả ước lao động tập thể từ dưới lên sẽ khai thác được những tiềm năng sáng tạo và sẽ tạo thêm nguồn quy phạm phong phú từ thực tiễn của cơ sở, sẽ rút ra những bài học kinh nghiệm trong việc thực hiện thoả ước ngành, vùng trong hệ thống pháp luật lao động.

Tuy vậy, thương lượng ở cấp doanh nghiệp cũng có những bất cập, đó là nó có thể dẫn tới sự khác nhau trong thu nhập của người lao động làm cùng một nghề ở các doanh nghiệp khác nhau, người lao động làm việc ở doanh nghiệp nhỏ khó có thể được hưởng mức thu nhập ở mức cao hơn như tại các doanh nghiệp có quy mô và trình độ sản xuất cao hơn.

Về thoả ước lao động tập thể cấp ngành, liên ngành: Loại thoả ước này được sử dụng phổ biến ở các nước Tây Âu, do điều kiện lịch sử và kinh tế xã hội ở các nước này là giới chủ sử dụng lao động và người lao động đều được tổ chức theo ngành. Loại hình này còn được áp dụng ở Liên bang Nga, tại Điều 17 Chương IV. Phân Thoả ước tập thể có quy định: “Thoả ước tập thể có thể là chung (áp dụng trong toàn quốc đối với toàn bộ một ngành sản xuất, một ngành kinh tế quốc dân hoặc một ngành quản lý) hoặc cục bộ (tại chỗ). Khi đã có thoả ước tập thể chung thì chỉ được ký kết các thoả ước cục bộ trong các trường hợp và theo trình tự đã được quy định riêng trong các thoả ước tập thể chung”.

Thoả ước loại này khắc phục được nhược điểm về tiền lương như đề cập ở loại thoả ước cấp doanh nghiệp. Tuy vậy, loại thoả ước này ở các nước có đa tổ chức công đoàn lại thường gặp vấn đề lựa chọn tổ chức công đoàn có quyền đại diện cho người lao động của ngành. Bộ luật Lao động của nước ta cũng đã đề cập loại hình này, tại Điều 54 có quy định: “Những quy định tại Chương này được áp dụng cho việc thương lượng và ký kết thoả ước tập thể ngành”. Nhưng do chưa có kinh nghiệm trong loại hình này nên cho đến nay thoả ước tập thể ngành chưa được thực hiện. Mới đây, trong buổi làm việc giữa Thủ

tướng Chính phủ và lãnh đạo Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam ngày 7 tháng 3 năm 2007, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đã đưa ra kiến nghị Chính phủ chỉ đạo thí điểm việc xây dựng thoả ước lao động tập thể ngành. Tại buổi làm việc này, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng cũng đã kết luận: “Đối với kiến nghị của Tổng Liên đoàn về thí điểm xây dựng thoả ước lao động tập thể cấp ngành, việc thiết thực trước hết là phải tập trung ký kết cho được thoả ước lao động tập thể của từng loại hình doanh nghiệp và phải coi đây là một văn bản pháp quy rất quan trọng trong doanh nghiệp. Sau đó có thể nghiên cứu làm thực hiện thí điểm xây dựng thoả ước lao động tập thể theo ngành, đặc biệt là đối với ngành dệt may, da giày, xây dựng, chế biến thuỷ sản. Phải làm sao hài hoà được lợi ích của Nhà nước, của doanh nghiệp và người lao động”³.

Về thoả ước lao động tập thể cấp vùng, địa phương: Loại thoả ước này thường được thực hiện ở các nước có nền kinh tế thị trường tương đối ổn định, hoạt động sản xuất, kinh doanh thường được tổ chức thành những cụm kinh tế hoặc khu công nghiệp, khu chế xuất nơi tập trung đông doanh nghiệp. Tuy nhiên, tình hình đình công của người lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất thời gian qua cho chúng ta thấy vai trò quan trọng của thoả ước lao động tập thể ở cấp này. Vì vậy, cần thiết phải bổ sung quy định loại thoả ước này trong pháp luật lao động.

Đây là một loại hình thoả ước lao động tập thể rất quan trọng nhưng chưa được quy định cụ thể, mặc dù Điều 54 của Bộ luật Lao động có mở ra hướng có thể giao kết loại thoả ước lao động tập thể này. Tuy nhiên, muốn có được thoả ước lao động tập thể ngành, vùng thì các tổ chức của hai bên chủ thể cần được xây dựng và củng cố về mọi mặt, pháp luật cần có những quy định cụ thể, bởi thoả ước lao động ngành,

vùng có những đặc điểm khác với thoả ước lao động ở cấp doanh nghiệp.

Các cuộc đình công vừa qua cho thấy, người lao động ở cùng khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc địa phương thường có phản ứng đình công theo dây chuyền. Hiện tượng này có thể khắc phục được nếu chúng ta có quy định về thoả ước lao động vùng, như trên đã chỉ ra nếu có được những thương lượng tập thể ở cấp ngành, vùng thì xu hướng thu hẹp sự khác nhau trong điều kiện làm việc và thu nhập của công nhân làm cùng một nghề, cùng khu vực trong các doanh nghiệp. Đây cũng là xu hướng chung của các nước công nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh chúng ta đã gia nhập WTO thì càng cần phải đẩy mạnh việc áp dụng loại hình thoả ước này.

Về thoả ước lao động tập thể cấp trung ương: Những nước tiến hành việc ký kết thoả ước lao động tập thể ở cấp Trung ương không nhiều. Đó là những nước có những điều kiện thuận lợi cho việc ký thoả ước lao động tập thể ở quy mô toàn quốc, như điều kiện về pháp luật, chính trị, kinh tế, xã hội, tổ chức công đoàn, truyền thống công nhân... Điển hình của mô hình này là Na Uy, Anh. Thoả ước lao động tập thể ở Na Uy được ký kết vào năm 1935 giữa Liên đoàn giới chủ cấp Trung ương với Tổng công đoàn toàn quốc Na Uy. Tại Anh, từ giữa thế kỷ XIX, thoả ước lao động tập thể đã phát triển mạnh và được ký ở cấp Trung ương.

Tuy nhiên, việc ký kết được thoả ước lao động tập thể ở cấp toàn quốc chỉ có thể thực hiện được nếu tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động ở cấp toàn quốc có sự nhất trí, thoả ước này sẽ trở thành cơ sở của mọi thoả ước ở cấp thấp hơn. Vì thế, thoả ước lao động tập thể ở cấp toàn quốc sẽ góp phần đáng kể vào sự ổn định kinh tế và xã hội của đất nước. Tuy nhiên, loại thoả ước này cũng có nhiều bất cập, đó là do phạm vi áp dụng rộng nên các vấn đề cần thương lượng càng trở nên phức tạp hơn, dẫn đến xu hướng là thoả ước sẽ trở nên dài và khó hiểu hơn. Cho đến nay, pháp luật lao động của nước ta chưa đề cập loại hình thoả ước lao động tập thể này. Tuy vậy, Bộ luật Lao động của Việt Nam

³Lược ghi kết luận của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng tại buổi làm việc với Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, trang 2 Báo Lao động số 53/2007 (7513) ra ngày 08/3/2007.

cộng hoà trước kia (1954-1975) ở miền Nam Việt Nam cũng đã có quy định này.

Như vậy, có thể nói: về tổng thể không có loại hình thoả ước lao động tập thể nào là hoàn hảo, mỗi loại hình đều có những ưu điểm và nhược điểm khác nhau. Vì vậy, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã đưa ra khuyến nghị rằng: tùy thuộc vào điều kiện hoàn cảnh cụ thể mà lựa chọn loại thoả ước lao động tập thể phù hợp với điều kiện thực tế. Với từng loại thoả ước khác nhau sẽ thống nhất được điều kiện lao động và sử dụng lao động trong cùng một ngành nghề, vùng, địa bàn, doanh nghiệp; hạn chế được sự cạnh tranh cũng như yêu sách cục bộ của các bên.

4. Vai trò, ý nghĩa của thoả ước lao động tập thể

Theo tác giả G.Smít-Phó tổng giám đốc Cục chính sách xã hội, Bộ Lao động và các vấn đề xã hội CHLB Đức, thoả ước lao động tập thể có 3 chức năng chủ yếu sau: a) *Chức năng bảo vệ*: nhằm tạo những cơ may và những khả năng đồng đều cho từng người lao động, để người sử dụng lao động không lợi dụng được quyền thế của mình mà sửa đổi những điều kiện lao động gây bất lợi cho người lao động; b) *Chức năng tổ chức*: nhằm tiêu chuẩn hoá các thoả thuận về lao động và công khai hoá những chi phí cho biên chế, bởi vì thoả ước lao động tập thể điều chỉnh tới 90% các mối quan hệ lao động; c) *Chức năng hoà bình*: nhằm bảo đảm trong thời gian thoả ước lao động tập thể có hiệu lực, không được có xung đột về lao động và không được đưa ra những yêu sách mới về những vấn đề đã được ghi nhận trong thoả ước lao động tập thể⁴.

Chúng tôi cho rằng quan điểm nêu trên là đúng nhưng vẫn chưa thật toàn diện và đầy đủ. Theo chúng tôi, thoả ước lao động tập thể có những vai trò, ý nghĩa rộng hơn, trong đó nổi bật là những vai trò, ý nghĩa cơ bản sau đây.

4.1. Thoả ước lao động tập thể góp phần tạo dựng quan hệ lao động hài hoà về quyền

và lợi ích giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động

Cùng với hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý chủ yếu để hình thành nên quan hệ lao động. Nhưng, khác với hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hình thành nên quan hệ lao động mang tính tập thể, với việc ký kết thoả ước lao động tập thể, quan hệ lao động tập thể hình thành một cách cụ thể và rõ ràng, thể hiện rõ ý chí chủ quan của hai bên trong thoả ước: tập thể người lao động mà đại diện là công đoàn và người sử dụng lao động – chủ doanh nghiệp.

Thoả ước lao động tập thể là sự hợp tác, cộng đồng trách nhiệm giữa hai bên. Về mặt xã hội thoả ước lao động tập thể có ý nghĩa rất quan trọng, nó thể hiện sự hợp tác giữa hai giới: chủ – thợ, mà bình thường lợi ích của hai giới là đối lập nhau. Sẽ không thể nói đến sự hợp tác nếu quan hệ giữa chủ và thợ chỉ là sự lệ thuộc, nhưng khi người lao động kết thành tập thể mà đại diện là công đoàn thì tương quan trong mối quan hệ này đã trở nên bình đẳng. Sự hợp tác, cộng đồng trách nhiệm được thể hiện trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở pháp luật lao động và cụ thể trong thoả ước. Quá trình thương lượng xây dựng thoả ước lao động tập thể sẽ giúp tạo lập cơ chế đối thoại giữa người sử dụng lao động với người lao động thông qua tổ chức công đoàn. Hai bên sẽ có cơ hội để bàn bạc, trao đổi, chia sẻ thông tin với nhau tránh những hiểu lầm đáng tiếc. Thực tế ở Việt Nam thời gian qua có nhiều cuộc đình công xảy ra do người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn chưa xây dựng được cơ chế đối thoại hữu hiệu, chưa nắm bắt được kịp thời và chính xác tâm tư, nguyện vọng của người lao động cũng như thông tin đầy đủ tới người lao động về tình hình của doanh nghiệp. Quá trình thương lượng tập thể sẽ tạo ra kênh giao tiếp hiệu quả, giúp cho người lao động phản ánh được những vấn đề bức xúc, những mong muốn và nguyện vọng của họ. Thông qua đó, doanh nghiệp có những điều chỉnh phù hợp để giải quyết kịp thời các vướng mắc. Bên cạnh đó việc chia sẻ thông tin cũng tạo tiền đề quan trọng trong việc

⁴ Ban soạn thảo Bộ luật Lao động: Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài, Hà Nội-1993, tr 48-49

củng cố lòng tin của người lao động đối với người sử dụng lao động.

Việc tạo điều kiện cho người lao động được tham gia vào quá trình thương lượng để đưa ra các quyết định liên quan đến quyền lợi của chính họ thể hiện sự tôn trọng của người sử dụng lao động đối với người lao động. Điều này sẽ có tác động tích cực đến tinh thần của người lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động và sự gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh hiện nay khi mà hiện tượng khan hiếm lao động qua đào tạo đang trở nên phổ biến ở các tỉnh, thành phố lớn thì việc ký kết thoả ước lao động tập thể với những quy định về điều kiện có lợi hơn cho người lao động thể hiện rõ ràng thiện chí và cam kết của người sử dụng lao động, góp phần giúp người lao động cảm thấy yên tâm và gắn bó làm việc lâu dài tại doanh nghiệp.

Thoả ước lao động tập thể đóng góp vào mục tiêu quan trọng của phát triển kinh tế - xã hội, một mặt thông qua xây dựng và củng cố không khí hoà bình trong quan hệ lao động có lợi cho những nỗ lực phát triển, và mặt khác thúc đẩy giải quyết những quyền lợi xung đột nhau phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Sự cần thiết phải có một hệ thống quan hệ lao động nói chung mà trong đó thoả ước tập thể là chủ yếu để xem xét yêu cầu phát triển đã được nhấn mạnh trong pháp luật của nhiều nước.

Đối với quan hệ lao động, pháp luật lao động không quy định chặt chẽ các quyền và lợi ích cụ thể của các bên mà chỉ xác lập khung pháp lý cơ bản để các bên có thể tự thương lượng và thoả thuận với nhau. Vì vậy, các doanh nghiệp cần ký kết thoả ước lao động tập thể để cụ thể hoá các quyền và nghĩa vụ của các bên cho phù hợp với điều kiện và khả năng thực tế của từng doanh nghiệp trong từng thời kỳ nhất định.

Trên cơ sở thương lượng, lợi ích của các bên sẽ đi đến thống nhất với nhau hơn, đồng thời các bên cũng sẽ có trách nhiệm hơn trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đối với nhau. Và như vậy, so với những quan hệ lao động chỉ đơn thuần dựa trên các quy định của

pháp luật thì những quan hệ giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động được tiến hành trên cơ sở thoả ước lao động tập thể sẽ phù hợp với thực tế hơn, hài hoà về quyền và nghĩa vụ giữa các bên hơn và do đó ổn định, bền vững hơn.

Thoả ước lao động tập thể được thiết lập thông qua một quá trình thương lượng tập thể một cách tự nguyện. Khi thoả ước lao động tập thể được thông qua, nó sẽ có tính ràng buộc về mặt pháp lý đối với người sử dụng lao động và từng cá nhân người lao động cũng như đối với tập thể người lao động của doanh nghiệp đó. Với vai trò như vậy, nó có vai trò của một "tấm lá chắn" giúp cho các bên tránh được những tình huống thay đổi điều kiện lao động một cách đột ngột từ phía người sử dụng lao động hoặc đưa ra những yêu sách mới hoặc những hành vi vi phạm các quy định của thoả ước đã được thoả thuận giữa hai bên. Đây là điều kiện cần thiết để bảo đảm cho doanh nghiệp hoạt động ổn định.

4.2. Thoả ước lao động tập thể góp phần đoàn kết, củng cố quan hệ đoàn kết, giữa cá nhân những người lao động, các nhóm và tập thể lao động với nhau; hạn chế xung đột và cạnh tranh không lành mạnh trong lĩnh vực lao động và trên thị trường lao động

Thoả ước lao động tập thể được ký kết và thực hiện giữa các bên sẽ thống nhất được chế độ lao động áp dụng chung, không có sự phân biệt cho tất cả những người lao động ở cùng một đơn vị doanh nghiệp, một doanh nghiệp hoặc một ngành, một vùng (tùy theo quy mô, phạm vi của thoả ước). Như vậy, thoả ước lao động tập thể cũng sẽ giúp loại trừ sự cạnh tranh không lành mạnh giữa những người lao động ở cùng một đơn vị doanh nghiệp, một doanh nghiệp hoặc một ngành, một vùng vì những lợi ích mang tính cá nhân, cục bộ, bảo đảm ổn định việc làm cho người lao động, tăng cường sự đoàn kết nhất trí giữa những người lao động và giữa họ với người sử dụng lao động.

Trước hết, đối với người sử dụng lao động, thoả ước lao động tập thể là nguồn quy phạm thích hợp, tại chỗ, hỗ trợ và tạo điều kiện cho việc quản lý, điều hành lao động sản

xuất kịp thời, sát thực, nền nếp cho quan hệ lao động trong doanh nghiệp được gắn bó, hài hoà và ổn định. Thỏa ước lao động tập thể sẽ giúp việc kiểm chế xu hướng lạm quyền đối với người lao động, đồng thời thỏa ước lao động tập thể có thể bảo vệ cho họ thoát khỏi những đòi hỏi hoặc yêu sách cá nhân đòi tăng quyền lợi trong thời gian thỏa ước có hiệu lực, bảo đảm cho họ có thể xây dựng được kế hoạch chắc chắn, chủ động trong sản xuất, kinh doanh để phát triển doanh nghiệp. Đặc biệt, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể sẽ nâng cao ý thức trách nhiệm của người lao động trong việc thực hiện nghiêm chỉnh các nghĩa vụ lao động, vì vậy, năng suất lao động được nâng cao, kế hoạch, hợp đồng sản xuất, kinh doanh ổn định, đảm bảo chữ tín với đối tác, uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp trên thương trường phát triển. Lợi nhuận của doanh nghiệp phát triển sẽ hạn chế được xung đột và tranh chấp trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Như vậy, có thể thấy, thỏa ước lao động tập thể chính là biện pháp pháp lý quan trọng để người lao động và người sử dụng lao động xây dựng được mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, cùng nhau hợp tác. Vì sự phát triển ổn định, phồn vinh của doanh nghiệp chính là lợi ích của mỗi bên.

4.3 Thỏa ước lao động tập thể là công cụ pháp lý quan trọng để hạn chế các tranh chấp lao động và đình công

Thỏa ước lao động tập thể góp phần hạn chế những cạnh tranh không cần thiết, ngăn ngừa, hạn chế những mâu thuẫn và điều hoà quyền lợi của hai bên.

Trước hết, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể giúp cho người sử dụng lao động và người lao động thể hiện rõ ràng và cụ thể sự đồng thuận của hai bên về việc phân định trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ giữa các bên bằng văn bản, góp phần tránh được những hiểu lầm hoặc những cách diễn giải khác nhau vốn được xem như là một trong những nguyên nhân chính của các tranh chấp lao động. Mục đích của thỏa ước lao động tập thể là để xúc tiến mối quan hệ lao động trong

công nghiệp tốt đẹp giữa doanh nghiệp với công đoàn, cụ thể hơn là để tạo ra một sự hiểu biết rõ ràng đối với những vấn đề và điều kiện làm việc của những người lao động do công đoàn đại diện nhằm ổn định những điều kiện làm việc của họ trong thời gian thỏa ước có hiệu lực, đồng thời nhằm cung cấp những phương tiện để giải quyết những sự hiểu lầm có thể xảy ra do những cách giải thích khác nhau hoặc về bất kỳ nội dung nào của thỏa ước.

Trong cuộc đấu tranh về lợi ích giữa lợi nhuận của người sử dụng lao động và sức lao động của người lao động, thỏa ước lao động tập thể đã tạo ra một cơ sở cho sự hoà hợp, dung hoà lợi ích, tạo điều kiện để người sử dụng lao động và đại diện người lao động – công đoàn có dịp gặp gỡ, trao đổi và hiểu nhau hơn, từ đó làm cho mối quan hệ lao động được ổn định, diễn ra hài hoà, giúp cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp được phát triển.

Theo thống kê, chỉ tính từ khi Bộ luật Lao động có hiệu lực (01/01/1995) đến hết tháng 02 năm 2006, trên toàn quốc đã xảy ra 1151 cuộc đình công, trong đó chỉ riêng trong 2 tháng đầu năm 2006 đã xảy ra 173 cuộc đình công. Hầu hết (90%) các vụ đình công có nội dung yêu cầu người sử dụng lao động phải bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, định mức lao động và việc ký kết hợp đồng lao động... cho người lao động⁵.

Như vậy, nội dung các cuộc đình công chủ yếu đều xuất phát và đều nhằm giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động - những nội dung được coi là nội dung cơ bản của thỏa ước lao động tập thể đã được quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 1994.

Thực tế thời gian qua cho thấy, hầu hết các vụ đình công xảy ra là ở những doanh nghiệp chưa có thỏa ước lao động tập thể, cá

⁵ Tờ trình Quốc hội số 70/CP-XDPL của Chính phủ về Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (liên quan đến đình công và giải quyết đình công), ngày 11 tháng 05 năm 2006.

biệt có những vụ xảy ra ở doanh nghiệp đã có ký thoả ước lao động tập thể thì các bản thoả ước này cũng chỉ là sự sao chép lại một cách hình thức những quy định của pháp luật lao động nên không cụ thể và không phản ánh được đặc điểm của từng doanh nghiệp, không thể hiện sự năng động trong giải quyết mâu thuẫn giữa hai bên, gây ra những bức xúc không được giải quyết kịp thời... Như vậy, có thể thấy, ở các doanh nghiệp này, thoả ước lao động tập thể đã không thể hiện được như bản chất vốn có của nó, đó là tính quy phạm có tính chất bắt buộc giữa hai bên trong thoả ước lao động tập thể nhằm bảo đảm cho việc thương lượng, ký kết được tiến hành đúng đắn, có chất lượng, bảo đảm tính pháp lý, nâng cao ý thức trách nhiệm của hai bên trong việc tôn trọng và bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của mỗi bên, và do đó sẽ hạn chế được tranh chấp lao động tập thể mà đỉnh cao là đình công.

Trong quá trình nghiên cứu xây dựng dự thảo Pháp lệnh giải quyết đình công và sau đó là xây dựng Dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động (phần về đình công) có rất nhiều phương án được đưa ra nhưng rất tiếc là hầu như không có phương án nào đề cập vấn đề thoả ước lao động tập thể. Trong khi đó, theo chúng tôi, thoả ước lao động tập thể chính là yếu tố có tác động cực kỳ quan trọng trong việc giải quyết tất cả các nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động nêu trên.

4.4 Thoả ước lao động tập thể góp phần điều hoà lợi ích, tăng cường sự hiểu biết và thông cảm giữa người lao động và người sử dụng lao động

Không chỉ góp phần tạo nên sự cộng đồng về quyền lợi giữa các bên và nâng cao ý thức trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động như trên đã trình bày, thoả ước lao động tập thể còn là một trong những biện pháp pháp lý quan trọng để hạn chế các tranh chấp trong quan hệ lao động, đặc biệt là đối với các tranh chấp tập thể và đình công.

Đối với những người lao động trong doanh nghiệp, với ý nghĩa lớn lao của sự liên kết các cá nhân người lao động thành một

khối thống nhất về quyền và lợi ích cũng như ý chí, thoả ước lao động tập thể tạo điều kiện để họ được bình đẳng hơn với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, giúp họ có được vị thế tương xứng, có tiếng nói mạnh hơn trong việc thoả thuận với người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động. Thoả ước lao động tập thể một khi đã được ký kết sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng, được Nhà nước thừa nhận và bảo vệ giúp hạn chế được những yêu sách không chính đáng có thể nảy sinh trong quá trình tiến hành quan hệ lao động từ phía người sử dụng lao động.

4.5 Thoả ước lao động tập thể là công cụ hỗ trợ quan trọng cho tổ chức quản lý và sử dụng lao động ở doanh nghiệp

Thoả ước lao động tập thể sẽ giúp người sử dụng lao động tăng thêm sự chủ động trong sản xuất kinh doanh, ổn định doanh nghiệp, đồng thời cũng là yếu tố quan trọng giúp kiềm chế xu hướng lạm quyền đối với người lao động trong doanh nghiệp. Điều có ý nghĩa nữa là, thoả ước lao động tập thể được ký kết sẽ góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của người lao động đối với việc thực hiện nghĩa vụ lao động, nhờ đó mà năng suất, chất lượng lao động được nâng cao, kế hoạch sản xuất của người sử dụng lao động được bảo đảm thực hiện. Lợi ích của doanh nghiệp được bảo đảm sẽ là yếu tố quan trọng giúp hạn chế các xung đột và tranh chấp trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

4.6 Thoả ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết các tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động cá nhân thường là những tranh chấp về các vấn đề đã thoả thuận trong hợp đồng lao động. Vì vậy, hợp đồng lao động là căn cứ quan trọng nhất để cơ quan có thẩm quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, cùng với hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể

cũng là một căn cứ quan trọng để giải quyết các tranh chấp cá nhân. Một trong những yêu cầu khi giải quyết tranh chấp là cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải xem xét, đối chiếu xem những nội dung trong hợp đồng lao động có phù hợp với thoả ước lao động tập thể hay không. Nếu nội dung hợp đồng lao động mà trái với thoả ước lao động tập thể (theo hướng bất lợi cho người lao động) thì nội dung đó bị coi là vô hiệu và phải căn cứ vào thoả ước lao động tập thể để giải quyết.

Tranh chấp tập thể hầu hết là những tranh chấp về thoả ước lao động tập thể, như: tranh chấp về việc các bên không thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong thoả ước; tranh chấp về việc phải sửa đổi, bổ sung những nội dung đã không còn phù hợp với điều kiện thực tế tại thời điểm phát sinh tranh chấp...Đương nhiên, thoả ước lao động tập thể phải là cơ sở pháp lý quan trọng nhất để giải quyết các tranh chấp này.

Như vậy, khi có tranh chấp, kể cả đó là tranh chấp lao động cá nhân hay tranh chấp lao động tập thể xảy ra, thì thoả ước lao động tập thể luôn là một cơ sở pháp lý quan trọng để các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền căn cứ vào đó để xem xét, giải quyết tranh chấp.

4.7. Thoả ước lao động tập thể là nguồn bổ sung quan trọng đối với pháp luật lao động và định hướng cho quá trình hoàn thiện, phát triển pháp luật lao động

Nếu như pháp luật lao động chỉ quy định những nguyên tắc chung, có tính chất bao trùm, phổ quát nhất để điều chỉnh các quan hệ lao động, thì thoả ước lao động hướng đến những quy định mang tính cụ thể để giải quyết những vấn đề cụ thể phát sinh trong thực tiễn quan hệ lao động. Quy phạm của pháp luật lao động càng mang tính phổ quát bao nhiêu thì càng phải căn đến những quy định mang tính cụ thể, rõ ràng của các thoả ước lao động tập thể để bổ sung cho nhau, vừa không để lọt các quan hệ và hành vi cần điều chỉnh trong lĩnh vực lao động, đồng thời vừa điều chỉnh một cách phù hợp, chính xác đối với mọi quan hệ và hành vi cụ thể trong lĩnh vực lao động. Điều này càng có ý nghĩa đối với lĩnh vực quan hệ lao động, đặc biệt là

trong bối cảnh nền kinh tế và cơ chế quản lý đang chuyển đổi nhanh chóng, pháp luật lao động thường khó có thể dự báo trước và điều chỉnh kịp thời những quan hệ, hành vi mới phát sinh trong lĩnh vực lao động như ở nước ta trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

Đồng thời, với yêu cầu xây dựng và hoàn thiện pháp luật theo hướng ngày càng phải quy định toàn diện, đầy đủ, cụ thể, hạn chế tối đa việc phải ban hành các văn bản hướng dẫn luật như Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng chỉ ra là: “Hoàn thiện hệ thống pháp luật, tăng tính cụ thể, khả thi của các quy định trong văn bản pháp luật”⁶ thì việc ký kết, thực hiện và tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện các thoả ước lao động tập thể trên thực tế sẽ chính là cơ sở quan trọng để đưa các quy định cụ thể mà hợp lý, có hiệu quả điều chỉnh cao của các thoả ước này bổ sung vào các văn bản pháp luật lao động.

Thoả ước lao động tập thể là nguồn bổ sung quan trọng đối với pháp luật lao động và định hướng cho quá trình hoàn thiện, phát triển pháp luật lao động còn bởi thoả ước lao động tập thể được hình thành, xuất phát từ thực tiễn thi hành pháp luật lao động, từ sự đáp ứng những đòi hỏi rất sinh động, muôn hình, muôn vẻ của đời sống- điều mà pháp luật khó có thể đáp ứng một cách kịp thời. Xét về góc độ nào đó, thoả ước lao động tập thể có thể “đi trước” pháp luật lao động, là sự “thực nghiệm” cho những quy định mới trong phạm vi hẹp và doanh nghiệp có thoả ước để rút ra kinh nghiệm, bổ sung vào quy định của pháp luật. Và như vậy, việc thực hiện thoả ước lao động tập thể còn có thêm ý nghĩa là sự “tập dượt” để chuẩn bị cho quá trình thực thi những quy định mới đó của pháp luật trong quá trình không ngừng đổi mới và hoàn thiện pháp luật lao động như ở nước ta.

⁶ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 45.