



ĐỂ ĐỐI THOẠI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ THỰC CHẤT, HIỆU QUẢ

TS. PHẠM THỊ THU LAN

Viện Công nhân và Công đoàn

Đối thoại và thương lượng tập thể (ĐT&TLTT) là hai công cụ chủ chốt để công đoàn đại diện và bảo vệ quyền lợi NLD. ĐT&TLTT thực chất và hiệu quả cũng là minh chứng cho hiệu quả của hoạt động công đoàn. Tuy nhiên, trong thực tế hiện nay, ĐT&TLTT tại doanh nghiệp đang có nhiều vấn đề cần quan tâm.

Mối chủ yếu là kênh giải đáp thắc mắc hơn là thay đổi, cải thiện chính sách

Theo quy định của pháp luật, nội dung đối thoại khá đa dạng liên quan tới quyền lợi NLD như: đối thoại khi có vụ việc người sử dụng lao động (NSDLĐ) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế ảnh hưởng tới NLD; xây dựng thang lương, bảng

lương, định mức lao động, quy chế thưởng, nội quy lao động... Tuy nhiên, trong thực tế, nội dung đối thoại tại doanh nghiệp hiện nay khá phổ biến liên quan tới lợi ích NSDLĐ như: đảm bảo định mức lao động, kỷ luật lao động, đảm bảo sản lượng, kế hoạch công tác, mục tiêu sản xuất; chủ yếu là kênh để NSDLĐ giải đáp các thắc mắc của NLD dựa trên chính sách, quy định đã có của NSDLĐ, hoặc giải thích tinh hợp lý của các chính sách hiện hành, từ đó "giải tỏa" những băn khoăn, khúc mắc của NLD, hơn là đối



Ký kết thỏa ước lao động tập thể tại Tổng Công ty Bưu điện Việt Nam. Ảnh: Trung Kiên.

“
CÁCH THƯƠNG LƯỢNG PHỔ BIẾN HIỆN
NAY LÀ CÔNG ĐOÀN TẬP HỢP CÁC
MONG MUỐN, NGUYỆN VỌNG, KIẾN
NGHỊ CỦA NLĐ VÀ ĐỀ XUẤT VỚI NSDLĐ ”

thoại để cải thiện và nâng cao các chính sách hiện có.

Các đối thoại được tổ chức về các vấn đề như xây dựng thang lương, bảng lương, xây dựng định mức lao động phù hợp, xây dựng quy chế thưởng thỏa đáng, hay các vấn đề chính sách khác của doanh nghiệp chưa nhiều. Các vấn đề này, nếu được nêu ra, chủ yếu dưới hình thức NSDLĐ tham vấn công đoàn và NLĐ trước khi ra quyết định. Cách làm như vậy không phải là “đối thoại” theo đúng nghĩa của từ này và không đúng nguyên tắc của đối thoại bình đẳng theo quy định của pháp luật Việt Nam, các tiêu chuẩn quốc tế cũng như cam kết về lao động trong các FTA mà Việt Nam tham gia.

Phần đông NLĐ cho biết họ chưa từng được tham gia đối thoại tại doanh nghiệp. Với những người đã từng tham gia, khá nhiều người cho biết họ không dám thẳng thắn bày tỏ ý kiến.

Công đoàn đứng trung gian giữa NLĐ và NSDLĐ trong đối thoại

Vai trò của công đoàn hiện chủ yếu là tổ chức để NLĐ đối thoại thay vì công đoàn đại diện cho NLĐ để đối thoại với NSDLĐ. Trong đối thoại, phổ biến là công đoàn điều hành cuộc đối thoại, phát biểu mở màn, nêu đề xuất và dẫn dắt để NLĐ trao đổi trực tiếp với lãnh đạo doanh nghiệp. Ở nhiều doanh nghiệp, công đoàn thành lập tổ đối thoại với vai trò trung gian giữa NLĐ và NSDLĐ. Thành viên tổ đối thoại, mặc dù có đại diện NLĐ tham gia nhưng chủ yếu là người thuộc bộ phận hành chính, văn phòng như: y tế, kế toán, kinh doanh, kiểm tra thiết bị, tiền lương, chính sách, pháp chế và kiểm tra tuân thủ... Hoạt động của tổ đối thoại là nắm bắt vấn đề của NLĐ, sau đó trả lời hoặc giải

đáp lại cho NLĐ dựa trên chế độ, chính sách, quy định đã có của NSDLĐ. Trong trường hợp tổ đối thoại không giải đáp được, công đoàn tiếp tục tổ chức để lãnh đạo doanh nghiệp (tổng giám đốc và các quản lý bộ phận liên quan) trả lời. Trường hợp không trả lời được, lãnh đạo doanh nghiệp thường ghi nhận ý kiến của NLĐ và hứa sẽ xem xét giải quyết sau.

TLTT cũng được thực hiện theo cách công đoàn là trung gian ráp nối

Cách thương lượng phổ biến hiện nay là công đoàn tập hợp các mong muốn, nguyện vọng, kiến nghị của NLĐ và đề xuất với NSDLĐ. Trên cơ sở cân nhắc những đề xuất nào có khả năng được NSDLĐ đồng ý, công đoàn tìm cách thuyết phục NSDLĐ với nhiều lập luận, trong đó có cả lập luận phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công tự phát xảy ra. Chủ tịch công đoàn thường khéo léo dựa vào lợi thế vị trí của mình trong ban lãnh đạo doanh nghiệp để lập luận thuyết phục NSDLĐ đưa ra quyết định có lợi cho NLĐ. Nếu thấy yêu cầu của NLĐ khó có thể

được NSDLĐ đáp ứng, công đoàn sẽ giải thích lại và thuyết phục NLĐ. Sau khi hai bên nhất trí, thỏa ước được hình thành, công đoàn gửi cho NLĐ lấy ý kiến lần cuối trước khi ký kết chính thức.

Có thể thấy, vai trò của công đoàn giống như chất xúc tác giúp cho hai bên NLĐ và NSDLĐ gặp nhau ở những điểm chung. Cho đến nay, rất ít công đoàn tiến hành TLTT tại doanh nghiệp theo mô hình đại diện, tức là công đoàn đặt lợi ích của NLĐ lên trên hết và thay mặt cho NLĐ thương lượng, đấu tranh với NSDLĐ.

Thương lượng giải quyết vấn đề hơn là TLTT

TLTT khác hẳn với thương lượng giải quyết vấn đề. Thương lượng giải quyết vấn đề là thương lượng sau khi có vấn đề nảy sinh, trong khi TLTT là thương lượng

ngăn chặn vấn đề nảy sinh. Ví dụ thương lượng về tiền lương, NSDLĐ luôn lập luận "cần làm ra lợi nhuận mới có tiền để tăng lương". Tuy nhiên, trong thực tế, sau khi có lợi nhuận, NLĐ thường không được chia sẻ một phần thỏa đáng, dẫn tới nhiều trường hợp NLĐ bức xúc và tự phát đình công. Khi đó, đình công lại được xem là vấn đề cần giải quyết, nên khi đình công xảy ra, các bên ngồi xuống thương lượng vì mục đích kết thúc đình công. Thương lượng như vậy được gọi là thương lượng giải quyết vấn đề.

Trái lại, TLTT là thương lượng trước khi doanh nghiệp tạo ra lợi nhuận. Ví dụ khi tiếp nhận đơn hàng, công đoàn và NSDLĐ đối thoại, thương lượng với nhau về phương án thực hiện đơn hàng, trong đó có sự đóng góp vốn của NSDLĐ và đóng góp sức của NLĐ. Trên cơ sở đó, hai bên thỏa thuận phương án chia sẻ lợi nhuận có thể có được với phần thỏa đáng trích vào quỹ lương và phúc lợi trả cho NLĐ trước

khi quyết định tiếp nhận và thực hiện đơn hàng. TLTT là thương lượng ngay từ đầu quá trình sản xuất kinh doanh trong khi thương lượng giải quyết vấn đề thường diễn ra vào cuối quá trình khi vấn đề nảy sinh.

Khá phổ biến là thương lượng thực thi luật

Quy định của luật là tối thiểu và NSDLĐ có nghĩa vụ phải thực hiện. Tuy nhiên, trong thực tế diễn ra khá nhiều thương lượng thực thi luật. Ví dụ: NSDLĐ áp dụng 9 giờ làm việc một ngày và công đoàn thương lượng để thực hiện 8 giờ một ngày theo quy định pháp luật và 1 giờ còn lại, công đoàn thương lượng để NSDLĐ coi là giờ làm thêm và tính lương làm thêm giờ cho NLĐ. NSDLĐ không trả lương cho công nhân trong ngày nghỉ lễ, Tết với lý do NLĐ không làm việc thì không hưởng lương; công đoàn thương lượng để NLĐ được trả 100% lương trong ngày nghỉ lễ, Tết...

Hoặc NLĐ nghỉ thai sản không được hưởng chế độ thai sản, công đoàn thương lượng để NLĐ được hưởng chế độ thai sản theo pháp luật. NLĐ bị F1, F0 trong đại dịch Covid-19 nhưng không được NSDLĐ hỗ trợ theo chính sách của Nhà nước, công đoàn thương lượng để NLĐ được hỗ trợ...

Có nhiều nội dung thương lượng như vậy khó có thể thống kê hết, nhưng đều là thương lượng thực thi luật; đó chưa phải là TLTT thực chất.

Thành công của TLTT dựa vào sức mạnh bên ngoài hơn là bên trong

TLTT tại doanh nghiệp hiện tại chủ yếu nhờ vào thiện chí của

“
TÍNH ĐẾN THÁNG 8/2022, ĐÃ CÓ 39.000
BẢN TULĐTT CẤP DOANH NGHIỆP,
CHIẾM GẦN 70% SỐ DOANH NGHIỆP
ĐÃ CÓ CĐCS VÀ KHOẢNG 5,8% DOANH
NGHIỆP CHƯA CÓ CĐCS”



Gần 1.000 công nhân dự Hội nghị đối thoại công nhân lao động các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội do UBND TP. Hà Nội, Liên đoàn Lao động TP. Hà Nội tổ chức. Ảnh: Mỹ Hạnh.

NSDLĐ. Nếu NSDLĐ không thiện chí, công đoàn không thể làm gì khác ngoài việc thông báo lại cho NLĐ. Có nhiều trường hợp, thành công của TLTT lại nhờ có sự can thiệp của các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước như: vai trò của Sở Văn hóa - Thể thao và Du lịch, hay vai trò của Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở LĐ-TB&XH... Tất nhiên, không phải ở tất cả các tỉnh, công đoàn đều có được sự tác động của các sở để đi đến ký kết TULĐTT. Song, việc công đoàn phải dựa vào sức mạnh bên ngoài khiến cho công đoàn không chủ động được trong việc thúc đẩy, cải thiện quyền và lợi ích của NLĐ trong TLTT.

TULĐTT phổ biến là sao chép luật

Trong hơn một thập kỷ qua, đã có sự thay đổi về tư duy trong hệ thống công đoàn rằng TULĐTT phải tập trung vào những vấn đề lợi ích của NLĐ. Tính đến tháng 8/2022, đã có 39.000 bản TULĐTT cấp doanh nghiệp, chiếm gần 70% số doanh nghiệp đã có CĐCS và khoảng 5,8% doanh nghiệp chưa có CĐCS. Tuy nhiên, hơn 50% số bản thỏa ước chỉ là sự sao chép lại những quy định của pháp luật và không có quy định tốt hơn so với luật. Ở những nơi thỏa ước sao chép luật, các phúc lợi cho NLĐ được nêu trong quy chế quản lý của doanh nghiệp thay vì trong TULĐTT.

TULĐTT sao chép luật cho thấy không có TLTT diễn ra. Việc NSDLĐ ký TULĐTT là để thể hiện sự tuân thủ pháp luật về việc có TULĐTT chứ họ không quan tâm tới TLTT. Trong bối cảnh hiện nay, khi không có cân bằng sức mạnh hai bên, TLTT phụ thuộc rất nhiều vào sự thiện chí của NSDLĐ. Nhiều NSDLĐ thương lượng nhưng không thiện chí đưa các nội dung thỏa thuận vào TULĐTT. Nhiều NSDLĐ sẵn sàng



*Một buổi ký kết thỏa ước lao động tập thể tại Kiên Giang.
Ảnh: Đặng Tiến.*

“
CÔNG ĐOÀN CẦN CHUYỂN VAI TRÒ TỪ TRUNG GIAN GIỮA NLĐ VỚI NSDLĐ SANG VAI TRÒ ĐẠI DIỆN CHO NLĐ TRONG ĐỐI THOẠI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ ”

chia sẻ với NLĐ thông qua việc chi thêm chế độ phụ cấp, tiền thưởng, hỗ trợ khó khăn..., nhưng lại không sẵn sàng đưa những điều khoản này vào TULĐTT. Theo giải thích của NSDLĐ, đưa vào TULĐTT nghĩa là họ sẽ phải cam kết lâu dài và nếu gặp khó khăn, họ sẽ không xử lý được. Theo ý kiến các cán bộ công đoàn và cả một số sở LĐ-TB&XH, NSDLĐ không muốn đưa vào TULĐTT để họ có thể dễ dàng cắt giảm mà không phải thương lượng với công đoàn hay NLĐ, đặc biệt khi có sự biến động của thị trường làm ảnh hưởng tới doanh thu của doanh nghiệp.

Giải pháp để ĐT&TLTT thực chất và hiệu quả

Đầu tiên, để ĐT&TLTT thực chất và hiệu quả đòi hỏi có sự tham gia của NLĐ. Sự tham gia của NLĐ là yếu tố quyết định tính thực chất của ĐT&TLTT.

Thứ hai, cần xây dựng sức mạnh của công đoàn dựa vào NLĐ để tạo thế cân bằng cho ĐT&TLTT. Công đoàn cần có sức mạnh của tập thể NLĐ, cần có sự ủng hộ và sẵn sàng tham gia hành động tập thể của NLĐ và có thể sử dụng được vũ khí đình công để buộc NSDLĐ phải ĐT&TLTT.

Thứ ba, công đoàn cần chuyển vai trò từ trung gian giữa NLĐ với NSDLĐ sang vai trò đại diện cho NLĐ trong ĐT&TLTT.

Thứ tư, cán bộ công đoàn cần được xây dựng năng lực để TLTT, đặc biệt bao gồm vận động NLĐ, "biến" họ từ thụ động thành chủ động và tích cực tham gia cùng với công đoàn trong ĐT&TLTT.

Thứ năm, tăng cường vai trò Nhà nước trong đảm bảo thực thi luật để ĐT&TLTT tập trung vào giải quyết các vấn đề lợi ích trong quan hệ lao động giữa hai bên. □