

## VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở CÁC DOANH NGHIỆP

✍ TS. HOÀNG VĂN CẢNH\*

**T**rong phạm vi doanh nghiệp, dân chủ và việc thực hiện dân chủ có nội dung chủ yếu thuộc về lao động và việc làm. Việc thực hiện dân chủ ở phạm vi doanh nghiệp có mục đích hướng tới xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ với sự tham gia của nhiều bên, nhiều chủ thể, trong đó công đoàn với tư cách là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là một trong những chủ thể có vai trò quan trọng không thể thay thế. Vai trò của công đoàn trong xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và thông qua đó nâng cao hiệu quả thực hiện dân chủ trong phạm vi doanh nghiệp được thực hiện với nhiều nội dung và nhiều biện pháp cụ thể. Bài viết này xin được đề cập đến một số vấn đề về vai trò của công đoàn trong xây dựng, ký kết, thực thi, giám sát thực hiện hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể ở các doanh nghiệp.

Có thể nói vai trò của Công đoàn đối với hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể là một trong các nội dung cơ bản đã được đề cập đến ngay từ khi Bộ luật Lao động đầu tiên được Nhà nước ban hành trong điều kiện xây dựng, phát triển kinh tế thị trường ở nước ta (Bộ luật Lao động năm 1994). Đó là do trong điều kiện kinh tế thị trường, để có thể xây dựng và phát triển được quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, thì điều tất yếu cả người sử dụng lao động và người lao động ở các doanh nghiệp thuộc tất cả các thành phần kinh tế cần phải ký kết hợp đồng lao động và tập thể người lao động cần phải có giao kết thỏa ước lao động tập thể với giới chủ. Đó là hai văn bản pháp lý quan trọng không thể thiếu đối với người lao động và nhất là đối với công đoàn cơ sở trong việc thực hiện vai trò của mình trong doanh nghiệp.

Để theo kịp sự phát triển của thực tiễn, nhiều nội dung của Bộ luật Lao động trong đó hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể đã được bổ

sung, sửa đổi qua các năm 2002, 2006, 2007 và 2012 đã tạo hành lang pháp lý cho việc hoàn thiện các tiêu chuẩn lao động, thiết lập quan hệ lao động giữa các chủ thể, điều chỉnh các quan hệ xã hội có liên quan...

Hợp đồng lao động (*Labour Contract*) là văn bản thể hiện về mặt pháp lý sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Ở Việt Nam, hợp đồng lao động đã được quy định ngay từ khi Bộ luật Lao động được soạn thảo, ban hành lần đầu tiên vào năm 1994. Cho đến nay cùng với quá trình sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động, văn bản này ngày dần được hoàn thiện, trong đó thể hiện tổ chức công đoàn cơ sở có vai trò quan trọng trong việc ký kết và chấm dứt hợp đồng lao động giữa người lao động và người chủ sử dụng lao động.

Thỏa ước lao động tập thể (*The Labour Collective Agreement*) hay thường còn được gọi tắt là thỏa ước tập thể, là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Cùng với hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể đã được pháp luật quy định từ rất sớm (chương V của Bộ luật lao động năm 1994). Đây là các văn bản pháp lý quan trọng để xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ ở doanh nghiệp, ở các cơ sở sản xuất kinh doanh, trong đó công đoàn được xác định là người lãnh đạo, tổ chức, vận động, tập hợp người lao động tham gia quá trình thương lượng và là đại diện tập thể lao động trực tiếp thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động.

Sau hơn 20 năm Bộ luật lao động đi vào cuộc sống, các quy định pháp luật về lao động và trong

\* Trường Đại học Công Đoàn

các văn bản hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể được hiện thực hóa trong các hoạt động sản xuất kinh doanh của các cơ sở sản xuất và doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta cho thấy những mặt tích cực cũng như hạn chế chủ yếu sau:

*Về hợp đồng lao động:* Pháp luật về hợp đồng lao động đã góp phần quan trọng cho việc phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam theo hướng thị trường, từng bước góp phần thúc đẩy sự hình thành và phát triển thị trường lao động lành mạnh. Nội dung quy định của pháp luật về hợp đồng lao động hiện hành đã điều chỉnh được cơ bản sự vận động của thị trường lao động, bảo đảm tính linh hoạt, tự do, tự nguyện, của các bên trong quan hệ lao động. Có được những kết quả này không thể không nói tới vai trò của tổ chức công đoàn mà trước hết là công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Tuy nhiên, một số quy định về hợp đồng lao động hiện hành còn nhiều bất cập, hoặc thiếu các quy định cần thiết như: quy định về các loại hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động với thủ tục nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí; thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động; hậu quả pháp lý và cơ chế xử lý hợp đồng lao động vô hiệu; chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; quy định về việc làm thử, thời gian làm thử; các quy định về nội dung hợp đồng lao động; các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động; trả trợ cấp thôi việc...

Trong quá trình thi hành các quy định pháp luật về hợp đồng lao động cũng phát sinh nhiều vấn đề bất cập. Chẳng hạn như việc giao kết sai loại hợp đồng còn diễn ra phổ biến, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Nội dung giao kết trong hợp đồng lao động còn sơ sài, không bảo đảm các nội dung tối thiểu theo quy định của pháp luật. Tình trạng chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải người lao động trái pháp luật diễn ra khá phổ biến, dẫn tới việc nhiều tranh chấp lao động phát sinh... Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là vai trò đại diện của tổ chức công đoàn, của cán bộ công đoàn ở những nơi này còn mờ nhạt, chưa đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn.

*Về thỏa ước lao động tập thể:* Nội dung của thỏa ước lao động tập thể ở nhiều doanh nghiệp đã có nhiều điểm có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Các nội dung cụ thể có thể kể đến là: chế độ hiếu hỷ, đảm bảo việc làm, mức lương,

chế độ nâng bậc lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, chế độ bồi dưỡng sức khỏe, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, chế độ ăn giữa ca, tặng quà sinh nhật, trợ cấp khó khăn đột xuất, thi đua khen thưởng và các chế độ phúc lợi khác ... Một trong những nguyên nhân có thể thấy đó là do việc phát huy được vai trò là người đại diện cho người lao động của tổ chức công đoàn, của người cán bộ công đoàn tại các doanh nghiệp này. Tuy nhiên, thực tế cho thấy cho đến nay tỷ lệ doanh nghiệp tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo đúng trình tự, thủ tục quy định vẫn còn đạt thấp; nhiều doanh nghiệp xây dựng, ban hành thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, đối phó. Vì vậy, chất lượng thỏa ước lao động tập thể không cao, chủ yếu chỉ sao chép lại một số nội dung của Bộ Luật Lao động. Nhiều doanh nghiệp xây dựng và ban hành những văn bản thỏa ước lao động tập thể dài dòng nhưng các điều khoản thực sự có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật còn ít. Không ít người sử dụng lao động và kể cả Ban chấp hành công đoàn cơ sở chưa nhận thức được tầm quan trọng của thỏa ước lao động tập thể, do đó chưa quan tâm đến việc thương lượng, xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Việc xây dựng và ký kết thỏa ước lao động tập thể hiện nay mới chỉ được duy trì và có nền nếp tại các doanh nghiệp có vốn nhà nước, doanh nghiệp nhà nước sau khi cổ phần hóa, một số doanh nghiệp FDI. Còn lại, phần lớn doanh nghiệp tư nhân chưa thực sự quan tâm thực hiện thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Do sản xuất, kinh doanh gặp khó khăn, không ít doanh nghiệp đã “né” đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, chưa quan tâm xây dựng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, làm ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi của người lao động.

Việc tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể nhiều nơi chỉ lấy ý kiến giám đốc, lãnh đạo các phòng ban trong công ty. Điều này rõ ràng không ổn, thể hiện sự áp đặt lên người lao động. Mặt khác, những gì làm chưa đúng luật, hoặc bất lợi cho người lao động thì phía lãnh đạo doanh nghiệp “khó lòng” cung cấp, hợp tác. Vì vậy, để đảm bảo thực hiện tốt thỏa ước lao động tập thể, cần thiết phải có kế hoạch tổng hợp ý kiến nhiều luồng, đặc biệt là ý kiến người lao động ...

Nguyên nhân của tình trạng trên phần lớn là do cán bộ công đoàn cơ sở chưa nắm vững quy trình, thủ tục thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, kiêm nhiệm công tác công đoàn, phụ thuộc vào người sử dụng lao động nên không chủ động đề xuất với người sử dụng lao động về nội dung thương lượng thỏa ước lao động tập thể. Công tác chuẩn bị nội dung, tập hợp ý kiến của người lao động trong thương lượng thỏa ước lao động tập thể chưa được chú trọng và chuẩn bị chu đáo. Việc tổ chức lấy ý kiến của tập thể người lao động vào dự thảo thỏa ước lao động tập thể trước khi ký kết làm chưa tốt, mang tính hình thức. Việc hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và công tác kiểm tra, giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể của các cơ quan chức năng chưa được quan tâm đầy đủ. Người lao động mặc dù đã được tuyên truyền, học tập về Luật Lao động nhưng nhận thức về thỏa ước lao động tập thể chưa đầy đủ, nhiều công nhân lao động không phân biệt được thỏa ước lao động tập thể với hợp đồng lao động; chưa phân biệt được những nội dung nêu trong thỏa ước lao động tập thể nào là có lợi hơn so với các quy định của pháp luật lao động. Năng lực hoạt động công đoàn của nhiều cán bộ công đoàn cơ sở còn yếu; thiếu kiến thức pháp luật lao động và bản lĩnh, kỹ năng trong đàm phán thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể...

Trong điều kiện toàn cầu hóa mạnh mẽ và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng như hiện nay thì rõ ràng những hạn chế và bất cập này có thêm những lực đẩy, và cơ hội để phát triển nếu như không có những chủ trương, giải pháp hạn chế, giảm thiểu những tác động tiêu cực của nó. Trong thời gian tới, công nhân và lao động ở những cơ sở sản xuất kinh doanh, trong các doanh nghiệp cùng với hơn 90 triệu người dân Việt Nam trở thành công dân của cộng đồng Asean với gần 700 triệu người. Cùng với điều đó là Hiệp định TPP sắp có hiệu lực trong tương lai rất gần ... tất cả đã tạo ra những thách thức không nhỏ trong thực hiện vai trò đại diện của công đoàn ở các doanh nghiệp trong việc thực hiện pháp luật lao động mà trước hết là pháp luật về hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể ở doanh nghiệp.

Để có thể nâng cao chất lượng của việc thực hiện các quy định pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động, theo chúng tôi cần chú trọng một số giải pháp sau đây:

*Thứ nhất*, nâng cao nhận thức về vai trò đại diện của công đoàn trong thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động trong phạm vi doanh nghiệp. Thông qua nhiều hình thức, kênh thông tin để đẩy mạnh phổ biến, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của cả người sử dụng lao động và người lao động về tầm quan trọng của hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, về vai trò của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp, góp phần có hiệu quả thực hiện dân chủ ở cơ sở.

*Thứ hai*, sau hơn 20 năm thực hiện, Luật lao động cũng như hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể đã trải qua một số lần điều chỉnh, bổ sung, song theo chúng tôi, sau 30 năm đổi mới, hiện nay đất nước ta bước vào giai đoạn phát triển mới, thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, hội nhập quốc tế cho nên rất cần có sự tổng kết thực tiễn sâu sắc, nghiên cứu khoa học công phu để bổ sung, sửa đổi kịp thời Bộ Luật này nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới của đất nước.

*Thứ ba*, cần gấp rút sửa đổi, bổ sung các quy phạm pháp luật về lao động của Luật Công đoàn, Luật lao động nói chung và hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Bởi hiện nay đã và đang xuất hiện những yếu tố mới khi Việt Nam gia nhập cộng đồng Asean, khi mà Hiệp định TPP có hiệu lực... Trong bối cảnh thị trường lao động của các nước Asean được mở, cùng với việc lao động Việt Nam có cơ hội làm việc ở nước ngoài, lao động các nước trong khối cũng vào Việt Nam làm việc... Do đó, quan hệ lao động ở nước ta sẽ xuất hiện yếu tố nước ngoài, đây là yếu tố rất mới. Cùng với điều này, theo chân người lao động người nước ngoài vào nước ta làm việc là những hiệp hội của họ, trong đó không thể không tính đến các tổ chức nghiệp đoàn, công đoàn của lao động nước ngoài tại Việt Nam...

*Thứ tư*, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động trong thời kỳ phát triển mới của đất nước. Cán bộ là gốc của mọi công việc, người cán bộ công đoàn cũng vậy. Trong điều kiện kinh tế thị trường, hội nhập ngày càng sâu rộng, để có thể thực hiện tốt vai trò đại diện trong hoạt động nói chung và trong việc thực hiện pháp luật lao động về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể nói riêng đòi hỏi phải có một đội ngũ cán bộ công đoàn được đào

tạo, bồi dưỡng nâng cao về trình độ, năng lực, khả năng ngoại ngữ... để đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới.

*Thứ năm*, tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật chính sách nhằm nâng cao năng lực đại diện của công đoàn trong doanh nghiệp. Trong thời kỳ mới để đảm bảo vị trí độc lập tương đối của công đoàn với chủ doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động, thì điều có ý nghĩa trước tiên là phải có sự đảm bảo về mặt pháp lý, về chính sách, nhất là đối với công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Tiếp tục hoàn thiện cơ chế bảo đảm cho người cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp thực hiện vai trò, chức năng của mình, trước hết là cơ chế tiền lương. Thực tế cho thấy cán bộ công đoàn là người quyết định trực tiếp đến thành bại, đến nâng cao chất lượng thực hiện pháp luật hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp. Nếu như để người chủ doanh nghiệp, người sử dụng lao động trả lương cho cán bộ công đoàn, thì sẽ làm suy giảm vai trò đại diện của công đoàn, sẽ làm cho công đoàn vào thế yếu trong việc thương lượng, đàm phán, trong việc thực hiện đúng quy định của pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể...

Với tư cách là người đại diện cho người lao động trong thực hiện pháp luật lao động về hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể, công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp có các quyền và trách nhiệm đáng chú ý là: Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động; Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể... Đó là những cơ sở căn cứ pháp lý cơ bản, rất quan trọng để tổ chức công đoàn thực hiện vai trò của mình ở doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và kinh doanh.

Vai trò của công đoàn cũng như vai trò của các tổ chức, thiết chế khác trong xã hội, nó thể hiện sự tác động của tổ chức đó đến tiến trình phát triển của xã hội, của lịch sử, được phản ánh trước hết trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa tư tưởng mà tổ chức đó ra đời, tồn tại và phát triển. Vai trò đại diện của công đoàn nói chung và của công đoàn ở doanh nghiệp nói riêng không có nội dung bất biến mà nó luôn có sự vận động, phát triển theo đòi hỏi của thực tiễn nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế đang diễn ra hết sức sâu rộng

như hiện nay. Điều này yêu cầu phải có sự nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn để có những bổ sung, phát triển mới kịp thời về vai trò của công đoàn, đáp ứng yêu cầu của đất nước. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động (đã được sửa đổi năm 2012). NXB Lao động, Hà Nội năm 2013.
2. <http://baochinhphu.vn/tin-noi-bat/cong-bo-van-kien-dai-hoi-cua-dang/250535.vgp>.

## TỰ HÀO VỀ SỰ NGHIỆP ĐÀO TẠO...

(Tiếp theo trang 14)

Nhà nước. Nhưng những năm gần đây, đối tượng tuyển sinh này ngày càng giảm, chỉ chiếm trên dưới 10% chỉ tiêu tuyển sinh. Tỷ lệ sinh viên đào tạo cán bộ công đoàn, tuy không chiếm số đông, nhưng nếu số lượng này mà giảm xuống mức tối thiểu thì không thể không đặt ra vấn đề danh hiệu "Trường Công đoàn"!

Là người luôn quan tâm sự nghiệp giai cấp công nhân và công đoàn, hơn chục năm trực tiếp làm công tác đào tạo cán bộ công đoàn, đặc biệt lại có vinh dự và trách nhiệm là người khởi đầu lãnh đạo, quản lý, xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo cán bộ công đoàn theo bậc đại học, nên tôi rất vui mừng với quá trình phát triển mạnh mẽ, vững chắc rất đáng ghi nhận của trường Đại học Công đoàn, xứng đáng là trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học của tổ chức công đoàn nước ta.

Nhân đây, một lần nữa, tôi cũng bày tỏ lời cảm ơn các thế hệ cán bộ, giảng viên, công nhân viên nhà trường đã, đang kế tục và phát huy truyền thống tốt đẹp ngôi trường giai cấp do Bác Hồ, Đảng và các thế hệ lãnh đạo công đoàn dày công xây đắp và gửi gắm lại cho các thế hệ. Mong rằng, Trường Đại học Công đoàn sẽ làm tốt và có hiệu quả hơn nữa nhiệm vụ trung tâm hàng đầu là đào tạo cán bộ công đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, tận trung với nước, tận hiếu với giai cấp công nhân, có kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn công đoàn của người "thủ lĩnh" công đoàn thời kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, luôn luôn giữ được danh hiệu "Trường Công đoàn", luôn giữ vững lập trường, quan điểm giai cấp công nhân, giác ngộ xã hội chủ nghĩa, bản lĩnh chính trị và đạo đức cách mạng. □