

PHÁP LUẬT VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI DOANH NGHIỆP VIỆT NAM¹

QUAN GIA BÌNH*

Tóm tắt: Thương lượng tập thể là một công cụ đóng vai trò quan trọng tạo mối quan hệ lao động hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động, tạo nền tảng lao động bền vững. Trong bài viết này, tác giả tập trung tìm hiểu về một số nội dung cơ bản về thương lượng tập thể, liên hệ thực tiễn thực hiện tại một số doanh nghiệp ở Việt Nam, từ đó đưa ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện thương lượng tập thể.

Từ khóa: Thương lượng tập thể; pháp luật về thương lượng tập thể; quan hệ lao động; doanh nghiệp

Ngày nhận bài: 25/12/2024; Biên tập xong: 12/02/2025; Duyệt đăng: 18/02/2025

LAW ON COLLECTIVE BARGAINING AND ITS IMPLEMENTATION IN VIETNAMESE ENTERPRISES

Astract: Collective bargaining is an important tool to create a harmonious labour relationship between employers and employees, creating a sustainable labour foundation. In this article, the author focuses on some basic contents of collective bargaining, relating to the implementation practices in some enterprises in Vietnam, thereby proposing some solutions to improve the effectiveness of the implementation of collective bargaining.

Keywords: Collective bargaining; Law on collective bargaining; labor relations; business

Received: Dec 25th, 2024; **Editing completed:** Feb 12th, 2025; **Accepted for publication:** Feb 18th, 2025

1. Đặt vấn đề

Thương lượng tập thể (TLTT), một biểu hiện cụ thể của quan hệ lao động, đóng vai trò thiết yếu trong việc thiết lập môi trường lao động lành mạnh. Thông qua thương lượng, người lao động (NLĐ), người sử dụng lao động (NSDLĐ) cùng chung sức kiến tạo sự cân bằng lợi ích, hướng đến một nền tảng lao động bền vững. Thành công của TLTT là tiền đề cho việc ký kết thỏa ước lao động tập thể - văn bản ghi nhận sự đồng thuận về điều kiện lao động, chế độ chính sách, phúc lợi và quyền, nghĩa vụ của mỗi bên. Nhờ đó, quan hệ lao động được thúc đẩy theo hướng tiến bộ, hài hoà và ổn định. Việc đẩy mạnh công tác thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể mang ý nghĩa to lớn, không chỉ đối với doanh nghiệp, mà còn với các ngành nghề và toàn xã hội. Sự hoàn thiện pháp luật nhằm thúc đẩy hiệu quả công tác TLTT không chỉ là yêu cầu khách quan trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay, mà còn là yêu cầu tất yếu của quá trình hội nhập quốc tế. Bước tiến này góp phần đưa pháp luật và thực tiễn quan hệ lao động nước ta ngày càng thống nhất, ổn định, hài hoà và phù hợp với các chuẩn mực lao động quốc tế.

2. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể

2.1. Khái niệm thương lượng tập thể

Theo quan điểm của nhà kinh tế chính trị học J.H. Richardson, TLTT là một quá trình đàm phán tập thể giữa NLĐ với NSDLĐ. Mục tiêu chính của quá trình này là đạt được sự đồng thuận về điều kiện làm việc của NLĐ. Sự phức tạp của TLTT không chỉ nằm ở khía cạnh kinh tế, mà còn bao hàm cả yếu tố tâm lý và chính trị. Tổ chức Lao động Quốc tế đã đưa ra nhiều công ước và khuyến nghị liên quan đến TLTT, nhằm bảo vệ quyền lợi và thúc đẩy sự phát triển của hình thức này. Nổi bật trong số đó là Công ước số 87 năm 1948 về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức, Công ước số 98 năm 1949 về quyền tổ chức và TLTT, cùng Công ước số 154 năm 1981 về thúc đẩy TLTT. Định nghĩa về TLTT được đưa ra trong Công ước số 154 tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1981 đã được cộng đồng quốc tế công nhận rộng rãi. Theo đó, TLTT bao gồm tất cả các cuộc đàm phán giữa NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện của họ với tổ chức của NLĐ,

*Email: Qgbinh.dh123@hueuni.edu.vn

Thạc sĩ, Nghiên cứu sinh Trường Đại học Luật - Đại học Huế

¹ Nghiên cứu này là một phần của luận án tiến sĩ.

nhằm mục tiêu: i) Xác định điều kiện làm việc và các điều khoản lao động; ii) Điều tiết mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ; iii) Điều tiết mối quan hệ giữa NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện của họ với tổ chức của NLĐ. Tuy nhiên, khái niệm về TLTT ở mỗi quốc gia có thể không hoàn toàn giống nhau, phụ thuộc vào chế độ chính trị, kinh tế, cũng như điều kiện cụ thể của mỗi quốc gia.

Tại Việt Nam, theo quy định tại Điều 65 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019: *“TLTT là việc đàm phán, thỏa thuận giữa tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện của họ, nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên, và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định”*. Tổng hợp các quan điểm đã được dẫn, cho thấy TLTT là một hình thức biểu hiện của quan hệ lao động. Đây là công cụ quan trọng để xác định điều kiện lao động và sử dụng lao động tại doanh nghiệp, góp phần tạo điều kiện cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, lành mạnh, bền vững và cân bằng lợi ích của hai bên. Đồng thời, TLTT còn là công cụ hiệu quả để phòng ngừa, hạn chế và giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh trong quan hệ lao động.

2.2. Các quy định của pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể

Trong pháp luật Việt Nam, quyền tổ chức TLTT được coi là một quyền của NLĐ, được bảo đảm và hướng dẫn cụ thể trong pháp luật lao động. Cụ thể, BLLĐ năm 2019 đã dành 02 mục từ Mục 2 đến Mục 3 của Chương 5, gồm 25 điều từ Điều 65 đến Điều 89, quy định khá đầy đủ và chi tiết về TLTT và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Tại Điều 10 của BLLĐ năm 2019, quy định NLĐ có quyền tổ chức TLTT với NSDLĐ hoặc đơn vị sử dụng lao động về các quyền và lợi ích của mình. Quyết định hòa giải sau TLTT phải được thực hiện trên nguyên tắc tôn trọng dân chủ, công bằng và quyền lợi hợp pháp của NLĐ. Trên thực tiễn doanh nghiệp, việc tuân thủ các quy định pháp luật về TLTT giúp bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. Sự tuân thủ này cũng góp phần vào việc tạo ra môi trường làm việc tích cực, nâng cao hiệu suất lao động và tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Pháp luật về TLTT trong quan hệ lao động điều chỉnh các khía cạnh như nguyên tắc, nội dung, chủ thể và quy trình TLTT.

2.3. Nguyên tắc thương lượng tập thể

Theo Điều 66 BLLĐ năm 2019, TLTT được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch. Các bên trong quan hệ lao động phải cung cấp thông tin rõ ràng và tuân theo các điều khoản này để tiến hành TLTT một cách công bằng.

2.4. Nội dung thương lượng tập thể

TLTT là sự thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, bền vững. BLLĐ năm 2019 đã quy định rõ các nội dung TLTT, tạo khung pháp lý vững chắc cho quá trình thương lượng.

Luật quy định 8 nhóm nội dung TLTT², bao gồm:

- Điều kiện lao động: Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, chế độ ăn uống và các chế độ phúc lợi khác.
- Thời gian lao động: Mức lao động, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
- Bảo đảm việc làm: Đảm bảo công việc cho NLĐ.
- An toàn lao động: Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong môi trường làm việc.
- Nội quy lao động: Thực hiện nội quy lao động của doanh nghiệp.
- Hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ: Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ.
- Mối quan hệ lao động: Mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ.
- Giải quyết tranh chấp: Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

Một số vấn đề khác cũng được BLLĐ xác định là nội dung của TLTT bao gồm: bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm, phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, và những nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm. Nhìn chung, việc quy định rõ các nội dung thương lượng trong BLLĐ năm 2019 đã tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tôn trọng quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, TLTT là vấn đề phức tạp, cần sự đồng thuận và thiện chí ở cả hai bên. Mặc dù luật pháp đã quy định những nguyên tắc

² Điều 67 BLLĐ năm 2019 quy định các nội dung TLTT.

căn bản về hợp tác, thiện chí, công bằng trong quá trình thương lượng, nhưng thực tế vị trí của các chủ thể trong quan hệ lao động vẫn chưa có sự bình đẳng tuyệt đối. Do đó, muốn điều chỉnh lợi ích trong quan hệ lao động được hiệu quả, Nhà nước quy định bằng pháp luật là sự tất yếu. Tuy nhiên, việc không quy định về nội dung TLTT phải đảm bảo cao hơn luật (với một tỷ lệ tối thiểu nhất định) sẽ dẫn đến việc TLTT chủ yếu vẫn mang tính hình thức, những buổi thương lượng không hiệu quả và những thỏa ước lao động tập thể mang tính sao chép luật, thậm chí nếu có những thỏa ước cao hơn luật, thì cũng chỉ mang tính tượng trưng.

2.5. Quy trình thương lượng tập thể

BLLĐ năm 2019 quy định các bước cụ thể: đề xuất yêu cầu TLTT, tiến hành TLTT, kết thúc TLTT. Theo đó, thời hạn thống nhất về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng là 07 ngày, thời gian bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu TLTT; thời gian tiến hành thương lượng không quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Nếu thương lượng thành công, các bên sẽ lập biên bản TLTT, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất; đối với nội dung còn ý kiến, nếu thương lượng không thành công, các bên sẽ giải quyết tranh chấp lao động qua thủ tục hòa giải viên, trọng tài lao động trước khi có thể tiến hành đình công.

Trong suốt quá trình trước, trong và sau quá trình TLTT, tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp có quyền tiến hành thảo luận, lấy ý kiến NLĐ đối với nội dung, phương thức tiến hành và mục đích của quá trình TLTT, quyết định về thời gian, địa điểm và phương thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến NLĐ. Tuy nhiên, việc thảo luận phải đảm bảo không làm ảnh hưởng đến các công việc sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và NSDLĐ cũng không được gây khó khăn, ngăn cản hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện NLĐ thảo luận, lấy ý kiến NLĐ.

BLLĐ chỉ quy định khung và nguyên tắc chung trong nội dung thương lượng, tạo điều kiện cho các bên tự thương lượng dựa trên nhu cầu thực tế. Cách tiếp cận này phù hợp với xu hướng quốc tế, đồng thời gia tăng trách nhiệm của đại diện lao động trong việc bảo vệ quyền lợi của mỗi bên. Thực tế, TLTT là vấn đề phức tạp. Mặc dù pháp luật đề cao tinh thần hợp tác, thiện chí và bình đẳng; song,

vị trí các chủ thể trong quan hệ lao động vốn không có sự bình đẳng tuyệt đối. Diễn biến thực tế của TLTT cho thấy, ở nhiều doanh nghiệp, tổ chức đại diện NLĐ để TLTT chưa có sự độc lập về bộ máy hoạt động riêng, tài chính, con người... vì vậy, vẫn còn khá nhiều sản phẩm TLTT chỉ là hình thức, sao chép luật hoặc mang tính tượng trưng.

2.6. Chủ thể thương lượng tập thể

TLTT thường diễn ra giữa hai bên: Một bên là NSDLĐ hoặc đại diện của NSDLĐ, bên còn lại là một hoặc nhiều tổ chức đại diện NLĐ. BLLĐ năm 2019 quy định quyền TLTT của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể có nhiều tổ chức đại diện NLĐ nhưng chỉ có một TLTT và một thỏa ước lao động tập thể hết hạn³. Về phía chủ thể đối trọng trong TLTT cấp doanh nghiệp là NSDLĐ, bao gồm doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn lao động. Điều kiện tham gia TLTT của NSDLĐ là phải đáp ứng đầy đủ các quy định về năng lực pháp luật theo pháp luật hiện hành. Đối với doanh nghiệp có một tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức này sẽ có quyền TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Riêng đối với doanh nghiệp có từ hai tổ chức đại diện NLĐ trở lên, tổ chức đại diện có nhiều thành viên nhất sẽ là chủ thể có quyền TLTT, miễn là đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu.

2.7. Loại hình thương lượng tập thể

TLTT được phân loại dựa trên phạm vi và cấp độ, bao gồm TLTT cấp doanh nghiệp, ngành, địa phương và quốc gia. Nội dung thương lượng trong TLTT rất đa dạng, từ tiền lương, phúc lợi, đảm bảo việc làm, đến giải quyết tranh chấp lao động và đình công. BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể hơn về TLTT ngành và bổ sung hình thức TLTT có nhiều doanh nghiệp tham gia (Điều 72, Điều 73); đồng thời, bổ sung quy định về sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước thông qua Hội đồng TLTT đối với TLTT có nhiều doanh nghiệp (Điều 74). Việc bổ sung này nhằm xác định hành lang pháp lý là để TLTT có thể diễn ra ở bất cứ cấp hoặc phạm vi nào. Đồng thời, tăng cường vai trò điều phối và hỗ trợ của Nhà nước đối với TLTT. Nguyên tắc và nội dung TLTT ngành, TLTT có nhiều doanh nghiệp tham gia được quy định thực

³ Điều 68 BLLĐ năm 2019.

Nội dung	ĐVT	Năm						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ký kết thỏa ước lao động tập thể								
Số bản thỏa ước lao động tập thể ký mới	bản	990	2.974	2.707	3.489	3.876	4.513	3.833
Tổng số thỏa ước lao động tập thể đã ký kết	bản	29.308	32.282	34.989	38.478	42.354	46.867	50.700
Tỷ lệ công đoàn cơ sở doanh nghiệp đã ký kết thỏa ước lao động tập thể	%	65,65	66,64	68,31	69,24	71,00	71,70	74,82
Chất lượng thỏa ước lao động tập thể								
Loại A	%	11,01	11,04	11,07	12,15	14,22		
Loại B	%	17,58	18,12	19,08	25,25	33,18		49,5
Loại C	%	27,98	28,98	31,18	31,34	31,50		
Loại D	%	16,87	14,73	9,69	11,28	13,87		
Không phân loại	%	26,56	27,13	28,98	19,98	7,23		

Bảng 1. Kết quả ký kết thỏa ước lao động tập thể từ năm 2018-2024⁵

hiện như TLTT doanh nghiệp. Tuy nhiên, quy trình pháp luật cho phép các bên thỏa thuận quyết định quy trình tiến hành TLTT ngành, TLTT có nhiều doanh nghiệp tham gia.

Theo thống kê của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, từ năm 2018 đến năm 2023, đã có gần 15,9 nghìn bản thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp được ký mới, tăng 6,47%. Trong đó, tỷ lệ thỏa ước đạt loại B trở lên là 48,2%, tăng 19,6%, đã ký kết 22 bản thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp, 03 thỏa ước lao động tập thể ngành, mang lại lợi ích cao hơn luật cho hơn 7 triệu lao động⁴. Riêng năm 2024 đã có 3.833 bản thỏa ước lao động tập thể được ký mới, đạt 122,7% chỉ tiêu năm 2024, có 49,5% bản thỏa ước lao động tập thể được xếp loại B trở lên. Đặc biệt là việc hình thành thỏa ước nhóm, doanh nghiệp đã liên kết chặt chẽ với nhau trong chăm lo, giúp NLĐ có thêm động lực làm việc, hạn chế tối đa tình trạng “nhảy việc”, là cơ hội thiết thực để NLĐ cải thiện phúc lợi, góp phần thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp⁵. Nội

dung thương lượng tập trung vào các chế độ phúc lợi, tiền lương, điều kiện làm việc hoặc phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công còn hạn chế.

3. Thực tiễn thực hiện thương lượng tại doanh nghiệp

3.1. Tình hình ký kết thỏa ước lao động tập thể

Hoạt động TLTT chủ yếu tập trung ở cấp doanh nghiệp và vẫn nặng về hình thức. Chất lượng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chậm chuyển biến, còn phụ thuộc vào kết quả sản xuất, kinh doanh và thiện chí của NSDLĐ, nội dung bản thỏa ước lao động tập thể sao chép quy định pháp luật còn phổ biến. Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, năm 2019, tỷ lệ thỏa ước lao động tập thể loại A, B chỉ là 29,14%, năm 2022 tỷ lệ này tăng lên là 47,4%, riêng trong năm 2024, loại B đạt 49,5%, tỷ lệ khá cao so với những năm trước đây. TLTT ngành và TLTT nhóm doanh nghiệp còn nhiều khó khăn và chưa trở thành cơ chế phổ biến trong quan hệ lao động.

⁴ Thái Sơn (2024), *Nâng cao quyền lợi NLĐ thông qua thỏa ước lao động tập thể*, <https://nhandan.vn/nang-cao-quyen-loi-nguoi-lao-dong-thong-qua-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-post822229.html>.

⁵ Năm 2024, Thỏa ước lao động tập thể đã được ký ở các nhóm doanh nghiệp: Nhóm 7 doanh nghiệp sản xuất giấy khu Kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp tỉnh Thanh Hóa; nhóm 6 doanh nghiệp tại huyện Bến Lức, tỉnh Long An; nhóm 6 doanh nghiệp chế biến, kinh doanh, xuất

nhập khẩu gỗ và nhóm 10 doanh nghiệp kinh doanh, sản xuất vật liệu xây dựng tỉnh Quảng Trị.

⁶ Báo cáo nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại diện cho NLĐ, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ giai đoạn 2018-2023; Báo cáo số 44/BC-TLĐ ngày 02/4/2024 về kết quả hoạt động Công đoàn năm 2023; Báo cáo số 148/BC-TLĐ ngày 09/01/2025 về kết quả hoạt động Công đoàn năm 2024.

3.2. Các nội dung còn vướng mắc trong thương lượng tập thể

Thứ nhất, chủ thể TLTT

Pháp luật vẫn chưa quy định rõ tỷ lệ tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp là bao nhiêu để làm cơ sở phân định cho các đơn vị tham gia. Theo luật, tổ chức đại diện NLD được thành lập dựa trên tinh thần tự nguyện của NLD trong một đơn vị sử dụng lao động, với mục tiêu bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD trong quan hệ lao động, bao gồm cả công đoàn cơ sở. Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở có quyền đề xuất TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đáp ứng điều kiện thì tổ chức có quyền thương lượng là tổ chức có nhiều thành viên nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện NLD tại cơ sở khác có thể tham gia TLTT khi được tổ chức có quyền TLTT đồng ý. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLD tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng điều kiện thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để tiến hành TLTT, nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định của Chính phủ. Theo khoản 2 Điều 68 BLLĐ năm 2019, tổ chức đại diện NLD có quyền yêu cầu thương lượng và quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng. Trường hợp bên NLD có nhiều tổ chức đại diện tham gia TLTT theo quy định tại khoản 3 Điều 68 BLLĐ năm 2019, số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức. Mỗi bên TLTT có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia làm đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện TLTT của mỗi bên không được vượt quá số lượng mà các bên đã thỏa thuận, trừ trường hợp được bên kia đồng ý.

Thứ hai, vai trò đại diện chưa được khẳng định

TLTT được cụ thể hoá trong BLLĐ đầu tiên của Việt Nam từ năm 1994, trong đó

Công đoàn được trao quyền đại diện cho NLD tham gia TLTT với NSDLĐ, và quyền này được công nhận và duy trì cho đến trước khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực (01/01/2021). Hiện nay, theo quy định tại khoản 1 Điều 68 BLLĐ năm 2019, đối tượng có quyền yêu cầu tổ chức TLTT tại doanh nghiệp là tổ chức đại diện NLD tại cơ sở khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ. Ở Việt Nam trong những năm qua, tình hình khá phổ biến là nhiều Chủ tịch công đoàn cơ sở kiêm nhiệm chức danh quản lý trong doanh nghiệp, khả năng bị ảnh hưởng bởi sự xung đột tiềm ẩn giữa nhiệm vụ đại diện NLD và vai trò quản lý doanh nghiệp đã làm cho Chủ tịch công đoàn cơ sở không thể độc lập và phát huy tốt vai trò đại diện của NLD. Điều này khiến NLD thiếu niềm tin vào vai trò đại diện của công đoàn, thậm chí cho rằng công đoàn không thực sự đại diện cho quyền lợi của họ.

Trong phạm vi bài viết, tác giả không đề cập “đại diện” theo thuật ngữ quy định pháp luật mà bàn đến vị trí đại diện của tổ chức công đoàn. “Đại diện” là một quan hệ giữa các chủ thể mà theo đó, một cá nhân hay pháp nhân nhân danh và vì lợi ích của một chủ thể khác để xác lập và thực hiện một giao dịch⁸. Như vậy, có thể thấy “Đại diện” là sự đứng về một bên, thay mặt cho một bên giải quyết vấn đề nảy sinh trong mối quan hệ với bên kia. Nếu xét ở khía cạnh này, thì từ trước đến nay tổ chức công đoàn đã đóng vai trò trung gian giữa NLD và NSDLĐ khi TLTT hơn là vai trò đại diện. Qua đó, Công đoàn đã thể hiện rất tốt vai trò giải quyết bất đồng giữa NSDLĐ và NLD; Công đoàn đã tìm hiểu mong muốn của hai bên, phân tích, đánh giá và lựa chọn những nội dung có thể đáp ứng mong đợi, hài hoà được lợi ích của cả hai bên trong quá trình thương lượng hơn là nghiêng về mong muốn của NLD và cố gắng thuyết phục NSDLĐ đáp ứng mong đợi của NLD. Bằng cách giải quyết này, quá trình thương lượng giữa hai bên không thật sự được diễn ra đúng như mục đích mong muốn, và không cần đến vai trò của cơ quan nhà nước với tư cách bên thứ ba hỗ trợ quá trình thương lượng vì Công đoàn đã giữ vai trò trung gian giữa NLD và NSDLĐ.

⁷ Điều 68 và khoản 1 Điều 70 BLLĐ 2019, quy định đối tượng có quyền yêu cầu tổ chức TLTT tại doanh nghiệp.

⁸ Ngô Huy Cương (2013), *Giáo trình Pháp luật hợp đồng Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 293.

Thứ ba, quá trình TLTT thiếu sự tham gia của NLD⁹

TLTT bản chất là quá trình thương lượng của NLD nên bảo đảm sự tham gia thực chất của NLD trong quá trình này có ý nghĩa và vai trò đặc biệt quan trọng trong việc huy động sức mạnh của tập thể NLD - yếu tố cốt lõi đối trọng với sức mạnh về kinh tế và quản lý của NSDLĐ, bảo đảm sự bình đẳng trong TLTT. Tuy nhiên, quy trình TLTT hiện nay chưa thực sự tạo điều kiện cho NLD tham gia đầy đủ. Hầu hết các buổi TLTT, sau khi lấy ý kiến NLD về các vấn đề đưa vào thỏa ước, Công đoàn xem xét cân nhắc các vấn đề thương lượng của cả hai bên và quyết định vấn đề gì có khả năng đạt được mới đưa ra thương lượng; vấn đề không thể đưa ra thương lượng, công đoàn giải thích lại cho NLD. Thành công của thương lượng hoàn toàn phụ thuộc vào thiện ý của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp không thiện ý, thương lượng sẽ bế tắc. Như vậy, có thể thấy NLD không làm gì cả, chỉ thụ động chờ đợi công đoàn hỏi và họ cung cấp thông tin cho công đoàn và chờ đợi kết quả thương lượng của công đoàn. NLD không quan niệm rằng chính họ là công đoàn và TLTT là sự đấu tranh để giành được những lợi thế cho NLD trong quá trình tham gia quan hệ lao động. NLD nghĩ rằng Công đoàn là một tổ chức mà họ đóng đoàn phí, và vì vậy, NLD có tâm lý ỷ lại vào công đoàn, công đoàn làm thay cho họ và giải quyết các vấn đề của họ.

3.4. Một số đề xuất cần hoàn thiện nhằm thực hiện có hiệu quả thương lượng tập thể

Một là, chủ thể TLTT

Luật hiện hành chưa xác định rõ tỷ lệ thành viên tối thiểu để được quyền đại diện NLD tham gia thương lượng. Điều này dẫn đến việc xác định chủ thể thương lượng gặp nhiều khó khăn. Việc xác định tỷ lệ thành viên tối thiểu của tổ chức đại diện NLD đủ điều kiện tham gia TLTT và tỷ lệ đại diện tối thiểu của mỗi tổ chức đại diện NLD để tham gia TLTT là hai vấn đề riêng biệt. Để nâng

cao hiệu quả hoạt động TLTT, Chính phủ cần sớm ban hành nghị định hướng dẫn, làm rõ tỷ lệ đại diện của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở cần đạt để có quyền thương lượng. Điều này sẽ giúp đảm bảo quyền lợi và lợi ích của NLD được bảo vệ hiệu quả, hoạt động TLTT diễn ra thuận lợi hơn so với việc loay hoay tranh luận tổ chức nào có đủ quyền tham gia TLTT, và xác định tổ chức nào mang lại kết quả tốt nhất cho NLD. Làm rõ về mặt pháp lý các chủ thể trong TLTT tại doanh nghiệp trong trường hợp có nhiều hơn một tổ chức đại diện của NLD; đồng thời, làm rõ vai trò của chủ thể có quyền đại diện cho NSDLĐ tại doanh nghiệp trong TLTT. Cho phép sự hình thành và có tư cách đại diện tập thể lao động về mọi mặt trong phạm vi quan hệ lao động của tổ chức đại diện NLD ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở. Cụ thể hóa hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong TLTT tại doanh nghiệp. Xây dựng văn bản hướng dẫn chi tiết tư cách pháp lý của các chủ thể trong TLTT, các trường hợp được ủy quyền, quy trình ủy quyền, các trường hợp thay thế hay hủy bỏ tư cách đại diện TLTT, xây dựng chế độ báo cáo về tình trạng của các bên, đặc biệt là bên đại diện tập thể lao động sau khi kết thúc TLTT; quy định cụ thể đối tượng tham gia TLTT và lấy ý kiến các chủ thể thuộc phạm vi áp dụng kết quả của TLTT...

Hai là, giải quyết các rào cản của “thương lượng đại diện”

Tổ chức công đoàn phải làm tốt vai trò “thương lượng đại diện” hơn là “thương lượng trung gian”. Mạnh dạn thay đổi tư duy về hài hòa, ổn định trong quan hệ lao động, để từ đó mới có thể chuyển đổi phương thức quản lý trong doanh nghiệp khi thực hiện TLTT. Cụ thể, Công đoàn cần xóa bỏ cách tiếp cận xin ý kiến NSDLĐ khi chuẩn bị nội dung TLTT, vì đây là quyền của NLD, NLD có quyền quyết định các vấn đề TLTT của mình, chỉ cần thông báo cho NSDLĐ biết các nội dung mình đề nghị, và NSDLĐ có quyền thương lượng. Điều này đặc biệt quan trọng để đoàn viên và NLD thấy Công đoàn độc lập với NSDLĐ, tạo sự tin tưởng của đoàn viên và NLD với tổ chức công đoàn. Như vậy, Công đoàn mới có thể thực hiện vai trò đại diện cho đoàn viên. Đồng thời, để thực hiện TLTT thực sự là công cụ trong điều chỉnh quan hệ lao động tại nơi

⁹ Điều 70 BLLĐ năm 2019 quy định quy trình TLTT. Ngoài các quy định nói trên, BLLĐ năm 2019 còn quy định về nguyên tắc TLTT (Điều 66); đại diện TLTT tại doanh nghiệp (Điều 69); TLTT không thành (Điều 71); TLTT ngành, TLTT có nhiều doanh nghiệp tham gia (Điều 72); TLTT có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng TLTT (Điều 73); trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong TLTT (Điều 74).

làm việc, Công đoàn cần quan tâm đào tạo cho NLD về TLTT và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc sử dụng quyền TLTT, NLD cần được đào tạo các kỹ năng liên quan, như kỹ năng tổ chức vì mục đích TLTT, tập hợp các vấn đề thương lượng, phân tích môi trường kinh tế và lao động ở nơi làm việc, sử dụng các chiến thuật và chiến lược thương lượng, sử dụng hành động tập thể và đình công, kỹ năng trao đổi và liên lạc.

Ba là, đẩy mạnh vai trò tham gia TLTT của NLD một cách chủ động

Để nâng cao hiệu quả của TLTT tại doanh nghiệp, cần chú trọng đến việc thu hút sự tham gia tích cực từ NLD. Tổ chức đại diện NLD đóng vai trò quan trọng trong việc giúp NLD hiểu rõ lợi ích thiết thực của TLTT. Để làm được điều này, tổ chức đại diện NLD phải thay đổi cách thảo luận với NLD về các vấn đề của NLD, tránh việc hứa hẹn những điều tốt đẹp hơn khi NLD tham gia công đoàn, mà phải cho NLD hiểu được rằng thành lập công đoàn là nhằm giúp NLD có tiếng nói tập thể và hành động tập thể. Qua đó, NLD hiểu TLTT là trách nhiệm của họ, bao gồm chuẩn bị các phương án thương lượng, nội dung thương lượng trọng tâm, trọng điểm... cùng nhau tìm cách giải quyết vấn đề của họ dựa trên sức mạnh của sự đoàn kết, không nên để NLD hiểu rằng công đoàn sẽ làm thay mọi việc.

4. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa, quan hệ lao động ngày càng cần sự cân bằng lợi ích giữa NSDLĐ và NLD. Thỏa thuận lao động trở thành yếu tố then chốt giúp giải quyết mâu thuẫn, bất đồng tại doanh nghiệp. TLTT chất lượng sẽ là công cụ hiệu quả để điều hòa lợi ích của NLD, NSDLĐ, và góp phần vào lợi ích chung của Nhà nước và xã hội. Hiện nay, hệ thống quy định về TLTT đã khá đầy đủ và đồng bộ, tạo điều kiện cho các bên trong quan hệ lao động thương lượng để thiết lập môi trường làm việc ổn định, tiến bộ và hài hòa. Tuy nhiên, quan hệ lao động tại Việt Nam vẫn đang không ngừng phát triển. Do đó, việc cập nhật, sửa đổi và bổ sung các quy định về TLTT là điều cần thiết để TLTT phát huy vai trò điều chỉnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, góp phần ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động năm 1994;
2. Bộ luật Lao động năm 2019;
3. Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới;
4. Chỉ thị số 37/CT-TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;
5. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo đánh giá thực tiễn triển khai pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể so với quy định của Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế*;
6. Hướng dẫn số 90/HD-TLĐ ngày 17/7/2023 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về hướng dẫn đánh giá chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể của công đoàn cơ sở;
7. Báo cáo số 44/BC-TLĐ ngày 02/4/2024 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về kết quả hoạt động Công đoàn năm 2023;
8. Báo cáo số 148/BC-TLĐ ngày 09/01/2025 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về kết quả hoạt động Công đoàn năm 2024;
9. Báo cáo Nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động giai đoạn 2018-2023;
10. Quyết định số 2528/QĐ-TTg ngày 31/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch thực hiện và đề xuất gia nhập các công ước của Liên hợp quốc và của Tổ chức Lao động quốc tế trong lĩnh vực lao động - xã hội giai đoạn 2016-2020;
11. Nghị quyết số 121/QĐ-TTg ngày 24/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương;
12. Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức năm 1948;
13. Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể năm 1949;
14. Công ước số 154 về xúc tiến thương lượng tập thể năm 1981;
15. Khuyến nghị số 163 về tăng cường thương lượng tập thể năm 1981;
16. Hiệp định thương mại giữa Việt Nam với Liên minh châu Âu (EVFTA);
17. Thái Sơn (2024), *Nâng cao quyền lợi người lao động thông qua thỏa ước lao động tập thể*, <https://nhandan.vn/nang-cao-quyen-loi-nguoi-lao-dong-thong-quathoa-uoc-lao-dong-tap-the-post822229.html>, truy cập ngày 24/12/2024.