



ILO/Japan
Multi-Bilateral
Programme



► Thỏa ước lao động tập thể Nhóm Doanh nghiệp

Hướng tới cách tiếp cận bền vững

► Thỏa ước lao động tập thể Nhóm Doanh nghiệp

Hướng tới cách tiếp cận bền vững





Lời nói đầu

Quuyền thương lượng tập thể (TLTT) đã được đưa ra trong Bộ luật Lao động năm 1994, theo đó TLTT cấp doanh nghiệp là mô hình được các công đoàn và người sử dụng lao động (NSDLĐ) thực hiện phổ biến nhất. Trong những năm qua, đã có nhiều sáng kiến nhằm đưa TLTT nhóm doanh nghiệp thành một cơ chế hiệu quả giúp nâng cao lợi ích của NLĐ, một trong số đó là hoạt động thí điểm giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam và TLĐLĐVN bắt đầu vào năm 2016 về thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp (TƯLĐTT NDN).

Đối với công đoàn, TƯLĐTT NDN là đòn bẩy trọng yếu giúp xây dựng công đoàn các doanh nghiệp do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở dẫn dắt. Đối với NSDLĐ, các TƯLĐTT NDN được kỳ vọng sẽ mang lại một sân chơi bình đẳng hơn về điều kiện làm việc, nhằm ngăn chặn tình trạng cạnh tranh lương, tránh “câu trộm” lao động và đình công tự phát. Vào năm 2017, Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới – Cấu phần Nhật Bản (NIRF/Japan) tiếp tục thí điểm mở rộng các TƯLĐTTNDN tại Hải Phòng và Đà Nẵng, đồng thời thúc đẩy ký kết những TƯLĐTT nhóm mới.

Báo cáo nghiên cứu này được xây dựng và thực hiện nhằm đánh giá kết quả thực hiện thí điểm và ghi chép lại những thực hành tốt về thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp, cũng như đưa ra những khuyến nghị cho quá trình sửa đổi pháp luật lao động và gợi ý nhân rộng phạm vi thực hiện. Nghiên cứu do Tiến sỹ Đỗ Quỳnh Chi thực hiện với sự hỗ trợ từ Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động mới của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Danh mục từ viết tắt

NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
TLTT	Thương lượng tập thể
TƯLĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
TƯLĐTT NDN	Thỏa ước Nhóm Doanh nghiệp/ Thỏa ước lao động tập thể Nhóm Doanh nghiệp
CĐCS	Công đoàn cơ sở
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
QHLĐ	Quan hệ lao động
LĐLĐ	Liên đoàn Lao động
KCN	Khu công nghiệp
KKT	Khu kinh tế
LĐ-TB&XH	Lao động, Thương binh và Xã hội
NIRF	Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động mới
PTMVCNVN	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
TLĐLĐVN	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
VITAS	Hiệp hội Dệt may Việt Nam

Nội dung

Chương 1: Giới thiệu	7
1.1. Bối cảnh và Mục tiêu nghiên cứu	7
1.2. Phương pháp nghiên cứu	9
1.3. Tóm lược về các Thỏa ước Nhóm Doanh nghiệp	11
Chương 2: Bối cảnh Thương lượng tập thể	13
2.1. Về vấn đề xác định tiền lương và điều kiện làm việc trước và sau năm 2013.....	13
<i>Đình công tự phát và các thương lượng mẫu trước 2013</i>	<i>13</i>
<i>Các điều kiện của thị trường lao động và thương lượng sau năm 2013</i>	<i>15</i>
2.2. Cách tiếp cận của các đối tác xã hội về Thương lượng tập thể	16
<i>Công đoàn</i>	<i>17</i>
<i>Người sử dụng lao động</i>	<i>18</i>
Chương 3: Các Thỏa ước Lao động tập thể Nhóm Doanh nghiệp tại Hải Phòng, Bình Dương và Đà Nẵng	19
3.1. Lựa chọn nhóm các doanh nghiệp tham gia – vai trò của các hiệp hội du lịch.....	19
3.2. Quá trình thương lượng và Chiến lược TLTT được công đoàn sử dụng	20
3.3. Các vấn đề thương lượng	27
3.4. Vai trò của các chủ thể chính	29
3.5. Tác động của TƯ NDN	31
3.6. Các bài học rút ra	35
Chương 4: Kết luận và Khuyến nghị	41
4.1. Góc nhìn thực tiễn đối với các quy định về TLTT NDN của Bộ luật Lao động 2019	41
4.2. Khuyến nghị đối với công đoàn	42
Tài liệu tham khảo	44

► Danh mục Bảng biểu

Bảng 1. Bảng tổng hợp các TƯ NDN hiệu quả	10
Bảng 2. Sơ lược thông tin về các TULĐTT Nhóm Doanh nghiệp đang có hiệu lực	11
Bảng 3. Các chiến lược công đoàn áp dụng trong thương lượng với từng doanh nghiệp đơn lẻ	23

► Danh mục Hình

Hình 1. Đình công và Tỷ lệ lạm phát, 2001-2017	14
Hình 2. Tỷ lệ tăng trưởng của tiền lương tối thiểu vùng, Chỉ số Giá tiêu dùng (CPI) và Chỉ số Tổng sản phẩm Quốc nội (GDP), 2009-2016	15
Hình 4. CĐCS tham vấn ý kiến NLĐ về TƯ NDN	25
Hình 5. Động lực khiến NSDLĐ tham gia TƯ NDN	31
Hình 6. Đánh giá của CĐCS về tác động TU Nhóm tới thu nhập của NLĐ	32
Hình 7. Đánh giá của CĐCS về tác động của TU Nhóm tới QHLD	32
Hình 8. Tác động Thỏa ước nhóm tới hiệu quả kinh doanh	33
Hình 9. Tác động tích cực của Thỏa ước nhóm tới DN	34
Hình 10. Thành phần BCH CĐCS	37

Danh mục Ảnh

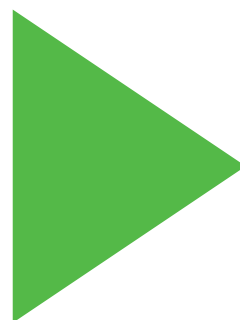
Ảnh 1. Cách tiếp cận của công đoàn với đề xuất TƯ NDN

21

Danh mục Hộp

Hộp 1. Tăng cường sức mạnh thương lượng của công đoàn – 6 bài học kinh nghiệm

34





Chương 1: Giới thiệu

1.1. Bối cảnh và Mục tiêu nghiên cứu

Quyền thương lượng tập thể (TLTT) đã được đưa ra trong Bộ luật Lao động năm 1994, theo đó TLTT cấp doanh nghiệp là mô hình được các công đoàn và người sử dụng lao động (NSDLĐ) thực hiện phổ biến nhất.

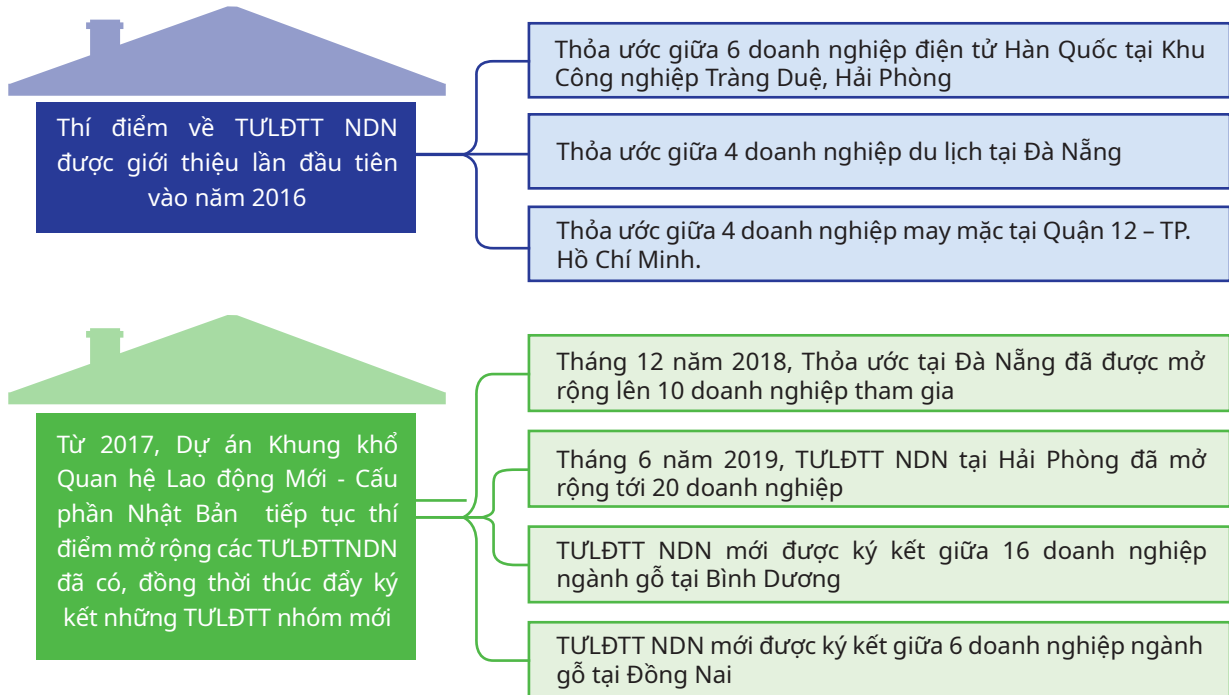
Theo thống kê của TLĐLĐVN, tới cuối năm 2018, trên 60% các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã có Thỏa ước Lao động tập thể (TƯLĐTT) cấp doanh nghiệp.¹ Mặc dù có tỷ lệ bao phủ của TƯLĐTT ở mức cao, chất lượng của các thỏa ước này ở cấp doanh nghiệp vẫn còn là câu hỏi ngỏ trong cả nội bộ TLĐLĐVN và bên ngoài.

Theo Ban Quan hệ Lao động – TLĐLĐVN, chỉ có 11.05% các TƯLĐTT cấp doanh nghiệp được đăng ký có thể được xếp loại A – nghĩa là các thỏa ước tuân thủ quy trình TLTT và ký kết được mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn cho người lao động (NLĐ). Kết quả điều tra do TLĐLĐVN cùng thực hiện với Viện Friedrich Ebert Stiftung cho thấy chỉ có 15% tổng số các TƯLĐTT trong số các thỏa ước đã đăng ký được ký kết sau quá trình thương lượng giữa người lao động và giới chủ, mà không có một quá trình thương lượng thực thụ.² Một nguyên nhân khiến cho TLTT thực chất còn thiếu hụt là do công đoàn tại các doanh nghiệp hiện nay vẫn còn phụ thuộc vào phía quản lý.

Trong những năm qua, đã có nhiều sáng kiến nhằm đưa TLTT nhóm doanh nghiệp thành một cơ chế hiệu quả giúp nâng cao lợi ích của NLĐ, một trong số đó là hoạt động thí điểm giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam và TLĐLĐVN về thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp (TƯLĐTT NDN). Đối với công đoàn, TƯLĐTT NDN là đòn bẩy trọng yếu giúp xây dựng một bức bình phong đoàn kết cho công đoàn các doanh nghiệp do công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở dẫn dắt. Đối với NSDLĐ, các TƯLĐTT NDN được kỳ vọng sẽ mang lại một sân chơi bình đẳng hơn về điều kiện làm việc, nhằm ngăn chặn tình trạng cạnh tranh lương, tránh “câu trộm” lao động.

¹ Số liệu của TLĐLĐVN trích từ thư viện thỏa ước

² Số liệu từ Nghiên cứu do TLĐLĐVN cùng Viện FES thực hiện



Những thỏa ước này đã thể hiện sự phối hợp hoạt động giữa Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) và công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cũng như các bước thương lượng thực chất giữa công đoàn và người sử dụng lao động (NSDLĐ), vốn là điều không thường thấy ở Việt Nam (Đỗ và Nguyễn, 2016).

TLĐLĐVN cũng khuyến khích các LĐLĐ đi tiên phong trong ký kết TỰLĐTT nhóm doanh nghiệp. Cho tới nay, hai TỰNDN đã được ký kết tại Khánh Hòa và Quảng Ninh. TLĐLĐVN cũng đặt mục tiêu phát triển và ký kết thỏa ước nhóm tại 32 tỉnh thành phố. Đồng thời, các điều khoản về thỏa ước nhóm cũng đã được đưa vào Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019.

Do mô hình TLTTNDN đang được thúc đẩy trên toàn quốc, việc nghiên cứu và xem xét những TỰLĐTT NDN hiện nay là vô cùng cần thiết, nhằm giải đáp những câu hỏi:



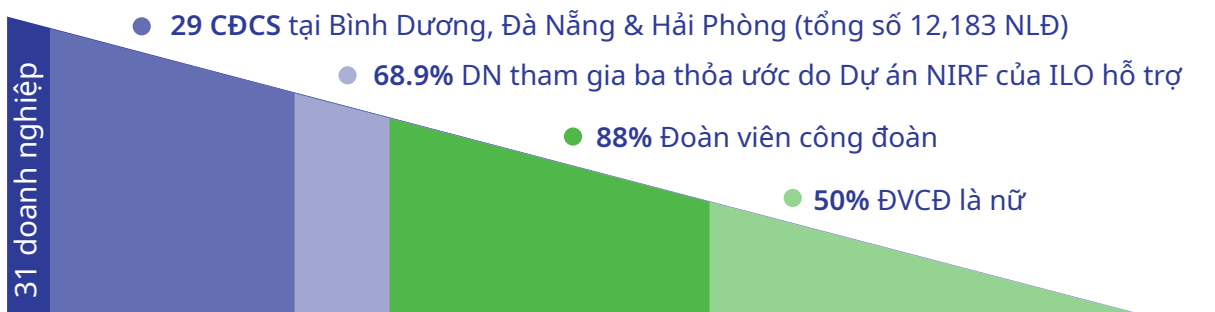
Bởi vậy, mục tiêu của nghiên cứu này là thực hiện phân tích sâu về thí điểm hợp tác giữa TLĐLĐVN và ILO về TƯLĐTT NDN, điều tra các khía cạnh sau:

- **Thủ tục thương lượng** của mỗi thỏa ước: những điểm chung và điểm riêng
- **Vai trò của các đối tác** khác nhau trong quá trình này
- **Những nhân tố ảnh hưởng** tới sự thành công của thỏa ước
- **Tác động** của Thỏa ước tới NLĐ và NSDLĐ
- **Những bài học kinh nghiệm** cho công đoàn; và
- **Hàm ý** đối với quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động (các điều khoản liên quan tới TƯLĐTT NDN)

1.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp cả phương pháp định lượng và định tính. Đầu tiên, tư vấn rà soát toàn bộ các tài liệu do nhóm dự án và nhóm thí điểm địa phương cung cấp. Những tài liệu này bao gồm cả các báo cáo từ nhóm thí điểm địa phương, các báo cáo nội bộ của dự án và TLĐLĐVN về chủ đề TƯLĐTT NDN, thống kê về các doanh nghiệp tham gia, cũng như các nghiên cứu trước đây đã có về chủ đề này.

Để đánh giá về TƯ và đưa ra một khung nền tảng giúp nhân rộng thí điểm, việc đảm bảo rằng các tác động của TƯ được lượng hóa là vô cùng quan trọng. Do vậy, nghiên cứu khảo sát được thực hiện tập trung vào các tác động về kinh tế và xã hội tới NLĐ và quản lý doanh nghiệp của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước. Hai bảng hỏi – một cho quản lý và một cho các lãnh đạo công đoàn, được Ban QHLD - TLĐLĐVN và các LĐLĐ cấp tỉnh gửi bằng thư điện tử cho từng doanh nghiệp tham gia. Các doanh nghiệp và công đoàn cơ sở (CĐCS) tham gia điền vào bảng hỏi và gửi lại trực tiếp tới tư vấn hoặc Dự án NIRF.



Các doanh nghiệp phản hồi có quy mô lao động khác nhau: 46% các doanh nghiệp phản hồi có hơn 100 NLĐ, doanh nghiệp nhỏ nhất có 17 NLĐ và doanh nghiệp lớn nhất có 1,450 NLĐ. Về thỏa ước cấp doanh nghiệp, 51.6% các doanh nghiệp phản hồi đã có thỏa ước cấp doanh nghiệp tại thời điểm ký kết thỏa ước nhóm doanh nghiệp, và 45.1% chưa có thỏa ước doanh nghiệp này.

Bảng 1

Một số đặc điểm của các CĐCS và NSDLĐ tham gia phản hồi

Đặc điểm	NSDLĐ	Công đoàn
Số người phản hồi	31	29
<i>Hải Phòng</i>	13	9
<i>Đà Nẵng</i>	9	9
<i>Bình Dương</i>	9	11
Tổng số NLĐ	12,183	
Tổng số đoàn viên công đoàn		10,828

Song song với khảo sát các doanh nghiệp tham gia thỏa ước, tư vấn cùng với thành viên nhóm dự án NIRF và TLĐLĐVN đã thực hiện 25 cuộc phỏng vấn sâu, với những chủ thể chính trong Thỏa ước nhóm. Cần chú ý thêm rằng, bên cạnh các Thỏa ước Nhóm doanh nghiệp tại Hải Phòng, Đà Nẵng hay Bình Dương được thực hiện trong khuôn khổ Dự án NIRF, tư vấn cũng rà soát các chủ thể chính đã tham gia vào các thỏa ước tương tự do các dự án hay tổ chức khác thực hiện để có sự so sánh. Các thỏa ước không thuộc khuôn khổ Dự án NIRF bao gồm:

- (i) Thỏa ước Nhóm doanh nghiệp ngành may tại Văn Lâm, Hưng Yên;
- (ii) Thỏa ước Nhóm doanh nghiệp du lịch tại Hạ Long, Quảng Ninh;
- (iii) Thỏa ước Nhóm doanh nghiệp các thành viên Hiệp hội Dệt may Việt Nam; và
- (iv) Thỏa ước Nhóm doanh nghiệp của Tập đoàn Cao su Việt Nam.

Với mỗi thỏa ước, tư vấn đã phỏng vấn:

- Đại diện công đoàn (công đoàn cấp ngành, công đoàn khu công nghiệp, công đoàn cấp tỉnh) đã tham gia trực tiếp vào quá trình ký kết và thực hiện các thỏa ước
- Đại diện các hiệp hội doanh nghiệp đã tham gia trực tiếp vào quá trình thương lượng và ký kết, thực hiện³
- Đại diện các Sở LĐ-TB&XH
- Ban Quản lý và các cán bộ công đoàn thuộc các doanh nghiệp tham gia TƯ NDN tại địa phương.

³ Thỏa ước của VINATEX và Tập đoàn Cao su được gọi là thỏa ước ngành, nhưng trên thực tế chỉ bao phủ một phần NLĐ trong ngành, chủ yếu là NLĐ trong doanh nghiệp thành viên của VINATEX và Tập đoàn Cao su. Do vậy, chúng được phân loại vào thành TƯ NDN.

1.3. Tóm lược về các Thỏa ước Nhóm Doanh nghiệp

Tính đến thời điểm báo cáo này được thực hiện, đã có tổng số 7 thỏa ước nhóm doanh nghiệp, bao phủ 279 doanh nghiệp và trên 185,000 người lao động (NLĐ) (xem Bảng 1). Ngoại trừ thỏa ước của VINATEX và Tập đoàn Cao su Việt Nam⁴, hầu hết những thỏa ước này đều được ký kết giữa các doanh nghiệp cùng ngành nghề và cùng khu vực địa lý. Điều này cho thấy rõ đặc điểm cơ cấu công đoàn: các công đoàn ngành chỉ chịu trách nhiệm về số người lao động trong các ngành công nghiệp, phần lớn chủ yếu trực thuộc công đoàn địa phương. Do đó, trong hầu hết các thỏa ước, các liên đoàn lao động địa phương sẽ đại diện cho người lao động – thay vì công đoàn ngành.

Bảng 2

Sơ lược thông tin về các TỰLĐTT Nhóm Doanh nghiệp đang có hiệu lực

Thỏa ước	Ngành nghề	Địa bàn	Số DN tham gia	Số NLĐ được hưởng lợi	Thời hạn	Chủ thể ký kết
Trong khuôn khổ hợp tác giữa TLĐLĐVN và Dự án ILO/NIRF						
Tràng Duệ	Điện tử	Hải Phòng	20	7,415	2019-2022	Công đoàn Khu Kinh tế Hải Phòng và 20 Doanh nghiệp
Du lịch Đà Nẵng	Du lịch và Lưu trú	Đà Nẵng	10	2,385	2018-2020	LĐLĐ và Hiệp hội Du lịch Đà Nẵng
Chế biến gỗ tại Bình Dương	Chế biến gỗ	Bình Dương	16	9,886	2019-2020	Hiệp hội Chế biến gỗ tỉnh Bình Dương và LĐLĐ Bình Dương
Chế biến gỗ - Đồng Nai	Chế biến gỗ	Đồng Nai	6	12,303	2019-2020	Công đoàn Khu Công nghiệp Biên Hòa và 6 doanh nghiệp
Linh Trung IZ (Đang triển khai)	May mặc	TP. HCM	5	5,921	2019-2021	Công đoàn Khu Kinh tế và chế xuất, và 5 doanh nghiệp
Nhóm trẻ mầm non tư thực tại Quảng Nam	Giáo dục	Quảng Nam	10	39	2019-2021	BCH Công đoàn Nhóm trẻ mầm non tư thực và các Chủ nhóm trẻ

⁴ VINATEX và Tập đoàn Cao su đều là các tập đoàn thuộc sở hữu nhà nước, mỗi bên có khoảng hơn 100 doanh nghiệp thành viên ở các tỉnh thành khác nhau.

Thỏa ước	Ngành nghề	Địa bàn	Số DN tham gia	Số NLĐ được hưởng lợi	Thời hạn	Chủ thể ký kết
Dự án của TLĐLĐVN và CNV International						
May mặc tại Văn Lâm	May mặc	Hưng Yên	5	4,000	2019-2020	LĐLĐ Huyện Văn Lâm và 5 doanh nghiệp
Các Thỏa ước Nhóm do TLĐLĐVN triển khai						
Du lịch tại Hạ Long	Du lịch và lưu trú	Quảng Ninh	28	4,600	2018-2020	28 doanh nghiệp và LĐLĐ Hạ Long
Tổng công ty Cao su (Pha 2)	Trồng và chế biến cao su	Toàn quốc	60	6,500	2019-2021	TCT Cao su và Công đoàn ngành cao su
VINATEX (Pha 4)	May mặc	Toàn quốc	80	120,000	2017-2020	VITAS và Công đoàn ngành cao su
May mặc tại Bình Dương (Pha 3)	May mặc	Bình Dương	13	7,000	2017-2020	Công đoàn may mặc Bình Dương và Hiệp hội may mặc tỉnh Bình Dương
May mặc tại Hà Nội	May mặc	Hà Nội	27	5,000*	2017-2020	Công đoàn may mặc Hà Nội và Hiệp hội May mặc Hà Nội
Tổng số	279 doanh nghiệp					185,000 NLĐ
* Số liệu này do tác giả ước tính dựa trên các thông tin có trên trang thông tin của Công đoàn ngành Dệt may Hà Nội						

Một điểm thú vị là các công ty tiên phong ký kết các TƯĐTT NDN là các doanh nghiệp hoạt động cả ở trong các ngành nghề sản xuất (như điện tử, may mặc, chế biến gỗ và cao su) và dịch vụ (du lịch, giáo dục và lưu trú). Hầu hết các doanh nghiệp tham gia đều là doanh nghiệp cỡ vừa hoặc cỡ lớn, có từ 100 tới hàng ngàn người lao động. Trong số này, có cả các doanh nghiệp đã có thỏa ước cấp doanh nghiệp và các doanh nghiệp chưa có thỏa ước.

Chương 2: Bối cảnh Thương lượng tập thể

2.1. Về vấn đề xác định tiền lương và điều kiện làm việc trước và sau năm 2013

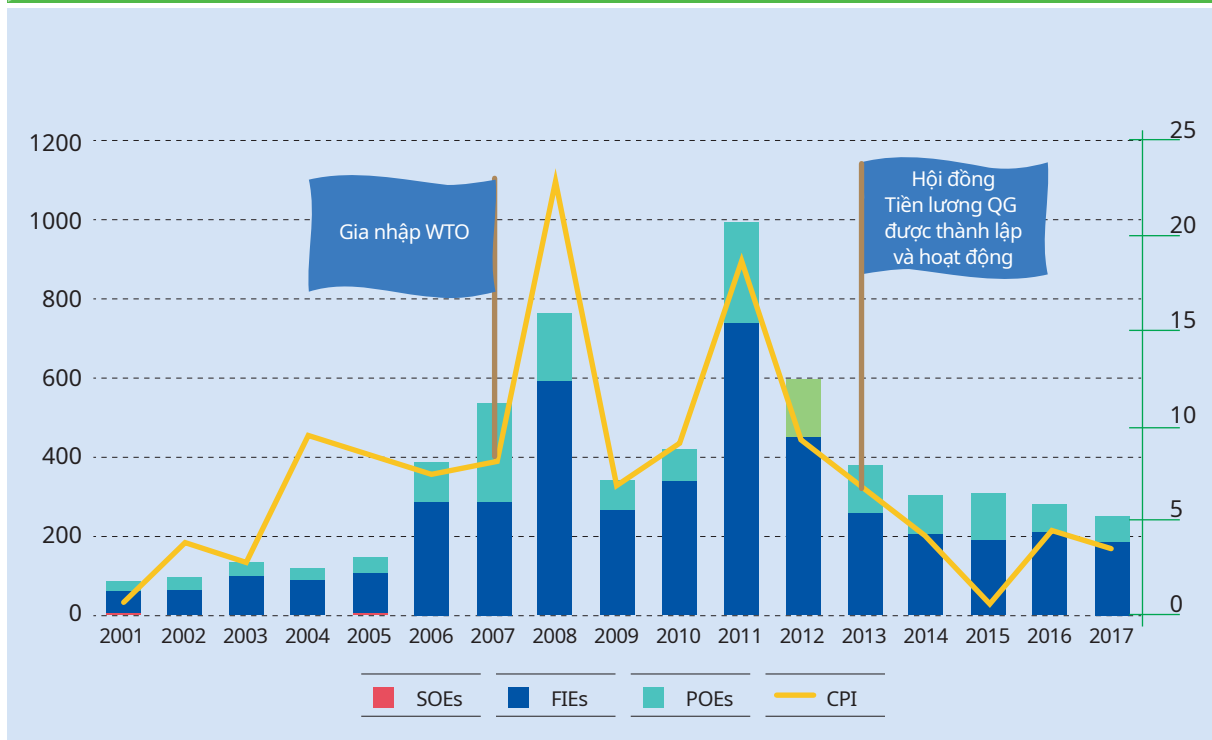
Cách thức tiền lương và điều kiện làm việc được xác định trên thị trường lao động có ảnh hưởng lớn tới cách tiếp cận về thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động. Khi tiền lương và điều kiện làm việc chủ yếu được xác định thông qua thương lượng giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động – vốn là trường hợp thường gặp đối với các lao động có kỹ năng nghề cao, thì nhu cầu thương lượng tập thể sẽ ít đi. Nếu tiền lương và điều kiện làm việc do người sử dụng lao động đơn phương quyết định – và thường là mức xác định này sẽ chỉ gần với hoặc thấp hơn các điều kiện tối thiểu, người lao động và tổ chức đại diện của họ sẽ có mong muốn thương lượng tập thể cao hơn (ILO, 2017). Trong phần này, quá trình chuyển tiếp của các cách thức xác định tiền lương và điều kiện làm việc sẽ được thảo luận, theo đó quá trình này được xác định thông qua đình công tự phát trước năm 2013 sang thương lượng có sự tham gia (phi chính thức) của người sử dụng lao động từ sau năm 2013.

Đình công tự phát và các thương lượng mẫu trước 2013

Giữa tỷ lệ lạm phát và các cuộc đình công tự phát có một mối liên hệ rất lớn. Trong giai đoạn từ năm 2005 tới năm 2012, cả tỷ lệ lạm phát và số lượng các cuộc đình công tự phát đều tăng cao (Xem Bảng 1). Trong giai đoạn này, Chính phủ đã điều chỉnh mức lương tối thiểu sau khi đã tham vấn với các đối tác xã hội. Do đó, sau 3 tháng đầu năm – là thời điểm mà NSDLĐ bắt đầu phải điều chỉnh bảng lương theo mức lương tối thiểu mới, số lượng các cuộc đình công tăng cao nhất, chiếm 41.2% tổng số cuộc đình công (ILO Việt Nam, 2011). Người lao động đình công chủ yếu là nhằm gây ảnh hưởng tới mức sàn mà NSDLĐ điều chỉnh theo mức lương tối thiểu mới. Các cuộc đình công có xu hướng giảm đi vào tháng 4 và sau đó tiếp tục nổ ra vào các tháng 5, tháng 6 và tháng 7 – là thời gian cao điểm trong sản xuất may mặc và da giày – cũng là các ngành có xu hướng đình công cao. Do NSDLĐ cần hoàn thành các đơn hàng gấp, NLĐ có sức mạnh thương lượng lớn hơn khi đòi trả phụ cấp và thưởng cao hơn. Số cuộc đình công trong 3 tháng này chiếm 28.3% tổng số cuộc đình công hàng năm trong giai đoạn 2010-2011 (ILO Việt Nam, 2011).

Hình 1

Đình công và Tỷ lệ lạm phát, 2001-2017

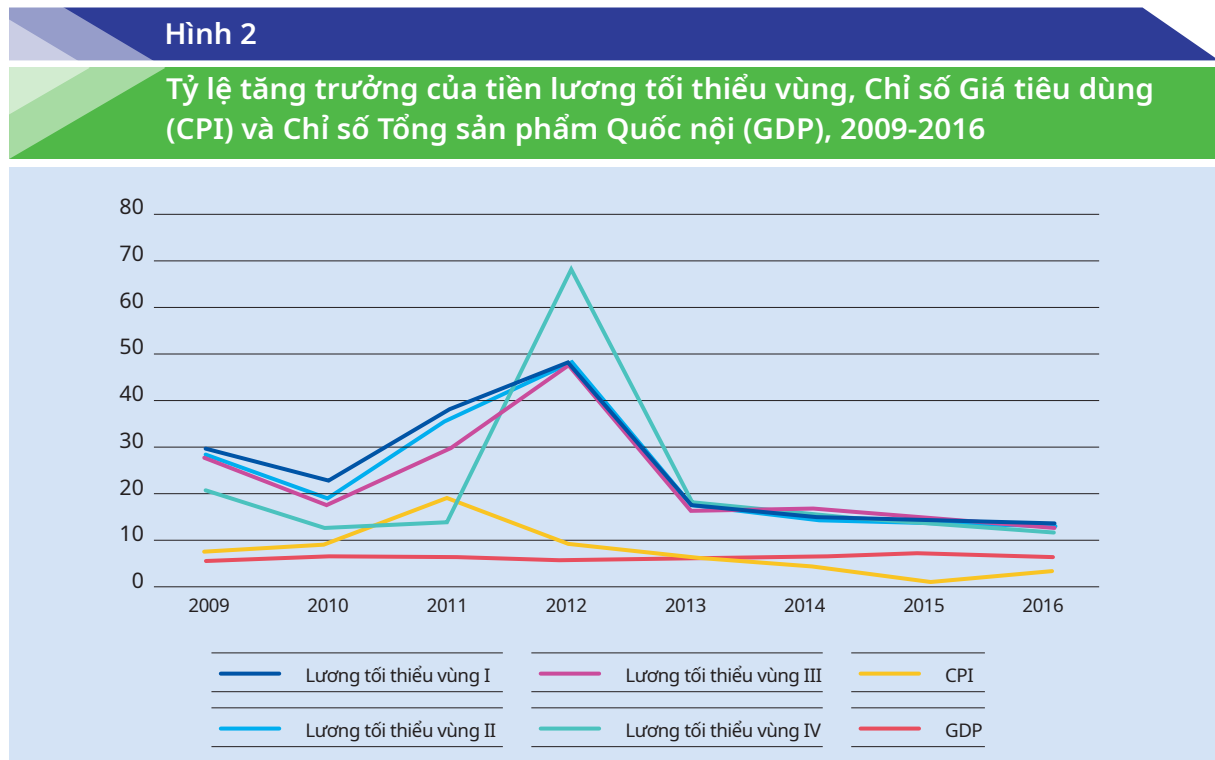


Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2018)

Đỉnh điểm của đình công tự phát trong giai đoạn từ năm 2008 tới năm 2011 cũng là giai đoạn khủng hoảng kinh tế. Do đó, NLĐ đã lựa chọn ở lại và lên tiếng bằng cách đình công thay vì lựa chọn bỏ việc khi thị trường lao động đang có nhu cầu thấp. Trong giai đoạn này, NLĐ ở các doanh nghiệp dùng đình công như một “thương lượng mẫu” (Đỗ, 2016). Cụ thể, các cuộc đình công đứng đầu thường xảy ra ở những doanh nghiệp có tổ chức người lao động không chính thức có tiếng nói mạnh. Các cuộc đình công này phần lớn đã thay đổi mức tiền lương toàn vùng hoặc trong toàn khu công nghiệp và khuyến khích đình công tự phát tương tự ở các doanh nghiệp khác. Ảnh hưởng của các cuộc đình công này có thể lan rộng được tới các doanh nghiệp khác là nhờ vào ba yếu tố: sự tập trung về mặt địa lý của sản xuất công nghiệp, sự tham gia của NSDLĐ và mạng lưới NLĐ. Cụ thể, các doanh nghiệp trong cùng một khu vực công nghiệp trong một vùng hay một khu công nghiệp thường có xu hướng liên hệ với nhau, một cách chính thức hoặc không về mức trả lương cho NLĐ nhằm tránh sự cạnh tranh. Do đó, khi một cuộc đình công ở một công ty xảy ra dẫn đến mức trả lương mới, các công ty khác cũng có xu hướng điều chỉnh thang lương của mình – vừa nhằm giữ chân người lao động vừa để tránh những cuộc đình công tương tự xảy ra. Mạng lưới người lao động không chính thức trong cùng cụm công nghiệp hoặc khu công nghiệp là một tác nhân khác dẫn tới sự phối hợp và liên hệ này giữa các công ty (Đỗ, 2016). Nếu một công ty còn lưỡng lự chưa tăng lương, NLĐ sẽ bắt đầu thương lượng một cách thực tế với NSDLĐ.

Các điều kiện của thị trường lao động và thương lượng lương sau năm 2013

Kể từ năm 2013, tỷ lệ lạm phát giảm xuống dưới 10% mỗi năm và Hội đồng Tiền lương Quốc gia được thành lập. Các cuộc đình công giảm nhanh từ 1000 cuộc vào năm 2011 còn hơn 200 cuộc vào năm 2017 và sức nóng của “*thương lượng tập thể bằng cách đình công*” (Hobsbawm, 1960) đã chuyển đổi thành thương lượng lương tối thiểu tại Hội đồng Tiền lương Quốc gia. Kể từ năm 2013, tiền lương tối thiểu vùng (trên danh nghĩa) đã được điều chỉnh song song với tỷ lệ lạm phát (Hình 2).



Nguồn: VEPR (2017)

NSDLĐ và NLĐ đã dần quen thuộc hơn với các kỳ điều chỉnh lương tối thiểu hàng năm. Thường thì NSDLĐ sẽ cố gắng ấn định một mức nhỏ giữa lương tối thiểu và lương cơ sở trả cho NLĐ có kỹ năng thấp. Khi mức tiền lương cơ bản tăng lên, NSDLĐ sẽ tăng mức lương cơ sở theo mức tăng này. Việc NSDLĐ, dù bằng cách thức chính thức hay phi chính thức, có liên hệ với nhau khi điều chỉnh có xu hướng phổ biến hơn thời điểm trước năm 2013. Các doanh nghiệp FDI có xu hướng liên hệ với các doanh nghiệp cùng tham gia trong một hiệp hội doanh nghiệp. Ví dụ, các nhà đầu tư Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan ở từng khu công nghiệp có xu hướng gặp gỡ thường xuyên nhằm đồng thuận với nhau về cùng một mức tăng lương sau khi mức lương tối thiểu hàng năm được đưa ra. Ở các doanh nghiệp trong nước hoặc các doanh nghiệp nằm ngoài khu công nghiệp, NSDLĐ thường thăm dò mức điều chỉnh lương của các công ty lân cận và dựa theo đó quyết định điều chỉnh.

Sau khi nền kinh tế hồi phục, tình trạng thiếu hụt lao động ngày càng trở nên nghiêm trọng. Một mặt, NSDLĐ phải đầu tư vào tự động hóa để giảm bớt nhu cầu về lao động⁵; mặt khác, sự liên hệ không chính thức của NSDLĐ trong trả lương dựa theo mức lương

Chủ một doanh nghiệp gỗ tại Bình Dương chia sẻ: *“Khi mức lương tối thiểu mới được đưa ra, thường tôi sẽ yêu cầu cán bộ nhân sự đi tìm hiểu xem các công ty khác điều chỉnh lương ra sao. Có khi còn phải mua bảng lương của các công ty lân cận để so sánh. Phải đảm bảo là công ty không trả lương thấp hơn các công ty khác, nếu không sẽ không giữ được NLĐ”*. (Tháng 9 năm 2019).

tối thiểu đã trở thành một cơ chế xác định tiền lương của thị trường lao động thực tế. Tuy nhiên, thay vì tăng lương cho NLĐ, NSDLĐ lại liên hệ với nhau để giữ mức lương cơ sở ở mức tối thiểu, chủ yếu là nhằm giảm tối đa mức đóng bảo hiểm xã hội, đồng thời chia nhỏ phần lớn thu nhập của NLĐ thành các khoản chi trả nhỏ lẻ như tiền lương theo đầu việc, tiền thưởng và tiền làm thêm giờ. Theo một khảo sát Viện Công nhân và Công đoàn thực hiện vào năm 2018 với gần 1000 NLĐ trong các

ngành công nghiệp sản xuất và dịch vụ, mức lương cơ bản của 50% NLĐ được khảo sát ở mức tối thiểu, trong khi có khoảng 10% NLĐ bị trả lương thấp hơn mức tối thiểu. Nói cách khác, các áp lực từ các cuộc đình công tự phát, động lực thị trường và sự liên hệ giữa NSDLĐ đã giúp tăng tiền lương và điều kiện làm việc lên tới các tiêu chuẩn tối thiểu. Trong bối cảnh này, việc công đoàn đi đầu trong thương lượng tập thể thực chất để giúp cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc cho NLĐ không có kỹ năng là vô cùng quan trọng.

2.2. Cách tiếp cận của các đối tác xã hội về Thương lượng tập thể

Xu hướng thương lượng tập thể trong ngành công nghiệp hoặc một quốc gia phụ thuộc phần lớn vào cơ cấu công đoàn và tổ chức đại diện NSDLĐ, cũng như sức mạnh của công đoàn trong khi thương lượng các thỏa ước lao động tập thể (ILO 2017). Ví dụ, tại các quốc gia Bắc Âu, do NSDLĐ và NLĐ đều có tổ chức đại diện của mình ở cấp quốc gia, nên việc thương lượng một thỏa ước cấp quốc gia là hoàn toàn có thể thực hiện được. Tại Hoa Kỳ và Anh, xu hướng thương lượng cấp ngành đã chuyển sang thương lượng cấp doanh nghiệp sau những năm 1970, do sức mạnh của công đoàn đã giảm bớt và NSDLĐ đi theo một quá trình ra quyết định linh hoạt hơn. Tại Việt Nam, TLĐLĐVN có tỷ lệ doanh nghiệp có công đoàn chiếm hơn 40% tổng số doanh nghiệp trong khu vực chính thức (TLĐLĐVN, 2017); tuy nhiên, thương lượng tập thể đều chỉ đang diễn ra ở giai đoạn sơ khai. Hơn 60% số doanh nghiệp có công đoàn đã có thỏa ước cấp doanh nghiệp, nhưng chỉ có 15% trong số các thỏa ước này được ký kết sau khi thương lượng thực chất, số còn lại là sao chép văn bản luật (Viện FES và TLĐLĐVN, 2015). Nghiên cứu này sẽ phân tích các cách tiếp cận quản lý lao động và các đối tác xã hội tới thương lượng tập thể và cho thấy sự khác nhau căn bản có thể là nguyên nhân cản trở thương lượng tập thể thực chất.

⁵ Dự tính quá trình tự động hóa đã cắt giảm 1/3 lực lượng lao động trong vòng 5 năm qua trong các ngành sản xuất thâm dụng lao động tại miền Nam Việt Nam (phỏng vấn NSDLĐ và HHDN, Tháng 5 – Tháng 9 năm 2019)

Công đoàn

Mặc dù TLĐLĐVN có số lượng đoàn viên lớn (hơn 10 triệu đoàn viên)⁶, sức mạnh trong thương lượng tập thể của TLĐLĐVN hiện vẫn đang gặp phải ba yếu tố cản trở:

Thứ nhất, cơ cấu hiện tại của TLĐLĐVN được đưa ra từ thời kỳ kinh tế kế hoạch tập trung, theo đó các ngành công nghiệp chủ yếu thuộc sở hữu của các doanh nghiệp vốn nhà nước. Các công đoàn ngành bao phủ tất cả hay phần lớn NLĐ trong các doanh nghiệp trực thuộc. Cùng với quá trình chuyển đổi nền kinh tế, các doanh nghiệp ngoài nhà nước được thành lập và đăng ký với chính quyền địa phương thay vì đăng ký với các bộ ngành dọc như các doanh nghiệp nhà nước. Như vậy, công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trực thuộc công đoàn địa phương thay vì các công đoàn ngành. Ba mươi năm sau Đổi mới, các Liên đoàn lao động tỉnh đã có số lượng đoàn viên cao hơn nhiều so với số đoàn viên thuộc các công đoàn ngành. Ví dụ, công đoàn ngành may mặc có khoảng 100 các công đoàn doanh nghiệp trực thuộc và 150,000 đoàn viên. Số lượng đoàn viên của công đoàn ngành may mặc trung ương thấp hơn nhiều so với tổng số lượng đoàn viên trong ngành trên 8000 doanh nghiệp và 2.5 triệu NLĐ (FPTS 2017). Cơ cấu hai nhánh này của TLĐLĐVN đã khiến cho sức mạnh của công đoàn bị phân mảnh ở cấp độ ngành, và chuyển đổi trọng tâm tập trung của tổ chức sang các công đoàn trực thuộc dựa theo phân giới địa lý.

Thứ hai, sức mạnh của công đoàn trong thương lượng tập thể còn bị giảm sút do thực tế là các công đoàn trực thuộc TLĐLĐVN không có khả năng tổ chức các cuộc đình công dù pháp luật có quy định cho phép công đoàn có quyền dẫn dắt đình công này. Phạm (2017) cho rằng, do TLĐLĐVN là một tổ chức chính trị-xã hội có vai trò cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ lớn hơn, việc tổ chức đình công nằm ngoài các nhiệm vụ của công đoàn. Kể từ năm 1995, đã có hơn 6000 cuộc đình công xảy ra; tuy nhiên trong số này không có cuộc nào do các công đoàn trực thuộc TLĐLĐVN dẫn dắt hay tổ chức. Nếu không dùng tới đình công như một loại vũ khí, các thể mạnh thương lượng của công đoàn với NSDLĐ sẽ rất hạn chế.

Cuối cùng, cách tiếp cận của công đoàn về thương lượng tập thể vẫn đang trong giai đoạn chuyển tiếp từ cách tiếp cận pháp lý của nền kinh tế kế hoạch – theo đó công đoàn không đòi hỏi gì thêm so với những gì mà luật pháp quy định, sang cách tiếp cận dựa trên lợi ích – theo đó công đoàn sẽ thương lượng để đòi quyền lợi tốt hơn cho đoàn viên. Ví dụ, các cán bộ công đoàn được phỏng vấn trong nghiên cứu này thường nói rằng “nếu trong luật không có quy định, thì không có cơ sở để thuyết phục người lao động chấp thuận”, hoặc “người sử dụng lao động đã làm đúng luật rồi, không thể đòi hỏi thêm được nữa”. Bởi vậy, thực tế là công đoàn tham gia vào các sáng kiến thương lượng nhóm doanh nghiệp giúp cải thiện và nâng cao lợi ích của người lao động tốt hơn các tiêu chuẩn tối thiểu có một tác động quan trọng đối với hệ thống công đoàn truyền thống.

⁶ TLĐLĐVN (2018), Báo cáo thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW – Lưu hành nội bộ

Người sử dụng lao động

NSDLĐ chưa thực sự được đại diện một cách tập trung và đồng đều. Một mặt, các hiệp hội doanh nghiệp bao phủ một số lượng nhỏ các doanh nghiệp địa phương có quy mô lớn hơn, mặt khác các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ lại nằm ngoài những tổ chức này. Ví dụ, Hiệp hội Chế biến gỗ tỉnh Bình Dương có hơn 300 doanh nghiệp chế biến gỗ địa phương, và chỉ chiếm 1/3 tổng số các doanh nghiệp gỗ trong tỉnh. Các doanh nghiệp FDI là thành viên của các hiệp hội doanh nghiệp của nước mình như Hiệp hội Doanh nghiệp Nhật Bản (JBA), Phòng Thương mại và Công nghiệp Hàn Quốc, hay Phòng Thương mại Châu Âu và các hiệp hội khác. Trong khi đó, các hiệp hội doanh nghiệp, VCCI đều thu hẹp dần sự hiện diện của mình tại cấp tỉnh và cấp ngành. Cơ cấu của tổ chức đại diện NSDLĐ do vậy không phù hợp và được ủng hộ để thực hiện thương lượng tập thể cấp ngành hoặc cấp vùng.

NSDLĐ không phải đối mặt nhiều với các áp lực phải tham gia vào thương lượng tập thể. Ở cấp doanh nghiệp, các công đoàn doanh nghiệp rất hiếm khi thách thức giới chủ để khởi động quá trình thương lượng tập thể thực chất. Trước thời điểm năm 2013, thương lượng tập thể thực chất có thể diễn ra như một hệ quả áp lực từ các cuộc đình công, nhưng khi mối đe dọa từ đình công giảm sút, NSDLĐ có xu hướng đưa ra các quyết định dựa theo tình hình thị trường. Ở cấp độ ngành và cấp vùng, NSDLĐ thường lưỡng lự khi tham gia vào thương lượng tập thể. Một trong những lý do chính là sự dao động của thị trường mà NSDLĐ thường phải đối mặt, điều này khiến cho NSDLĐ rất khó có thể tham gia vào một thỏa ước lao động tập thể có thời hạn kéo dài. Thứ hai, sự thiếu vắng một tổ chức hiệp hội có sức mạnh và tính cạnh tranh giữa các doanh nghiệp đã khiến cho NSDLĐ không thực sự sẵn lòng tham gia các TƯ NDN. Thứ ba – và có lẽ là lý do quan trọng nhất, NSDLĐ chưa thực sự thấy rõ được các lợi ích của việc tham gia vào TƯ NDN.

Các cuộc phỏng vấn mà nhóm nghiên cứu thực hiện với các hiệp hội doanh nghiệp và NSDLĐ cho thấy rằng **thương lượng nhóm doanh nghiệp có thể mang lại những lợi ích tiềm năng cho NSDLĐ.** Đầu tiên, các ngành công nghiệp thâm dụng lao động như may mặc, chế biến gỗ hay du lịch cũng đang đối mặt với sự thiếu hụt lao động ngày càng cao trong tất cả các phân khúc kỹ năng. Cạnh tranh về lương và cạnh tranh lao động ngày càng trở nên gay gắt.

Trong bối cảnh này, một thỏa ước bao phủ hẳn một khu vực hoặc ít nhất là các nhóm doanh nghiệp cùng ngành công nghiệp trong một khu vực sẽ giúp ổn định lực lượng lao động. Viễn cảnh này có thể dần dần thu hút sự chú ý của NSDLĐ, đặc biệt là NSDLĐ trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, tới việc tham gia vào thỏa ước nhóm doanh nghiệp. Do vậy, các lợi ích tiềm năng của các thí điểm thương lượng tập thể cần phải được chứng minh cho NSDLĐ để có thể mở rộng độ bao phủ của các thỏa ước nhóm doanh nghiệp.

Lãnh đạo một hiệp hội doanh nghiệp cho biết: *“Thiếu hụt lao động ngày càng trở nên trầm trọng. Tôi mới nhận được tin nhắn từ công ty thành viên báo là cả một nhóm thợ hàn đã bỏ sang công ty khác họ trả lương cao hơn. Chuyện này xảy ra thường xuyên lắm”.* Quản lý một khách sạn được phỏng vấn cũng phản nản: *“Du lịch phát triển nhanh quá nên tỷ lệ lao động nhảy việc rất cao. Chỗ nào cũng diễn ra lôi kéo lao động. Nhân viên họ thay đổi theo tuần chứ không phải theo tháng nữa”.*



Chương 3: Các Thỏa ước Lao động tập thể Nhóm Doanh nghiệp tại Hải Phòng, Bình Dương và Đà Nẵng

3.1. Lựa chọn nhóm các doanh nghiệp tham gia – vai trò của các hiệp hội

Trong giai đoạn đầu của thí điểm thỏa ước nhóm doanh nghiệp (2015-2016), cách tiếp cận của phía công đoàn là thực hiện khảo sát các doanh nghiệp trước khi bắt đầu quá trình thương lượng. Ở giai đoạn này, công đoàn thương lượng với từng doanh nghiệp đã chọn. Không có hiệp hội hay cơ chế nào điều phối nhóm NSDLĐ tham gia. Cuối cùng, một số doanh nghiệp quyết định không tham gia nên thỏa ước sẽ chỉ được ký kết giữa các doanh nghiệp còn lại.

Ví dụ, Nhóm thí điểm tại Quận 12 – TP. HCM đã khảo sát 10 doanh nghiệp may mặc và cuối cùng chỉ có 4 doanh nghiệp ký kết thỏa ước nhóm doanh nghiệp.

Cách tiếp cận “giảm dần” này tiếp tục được sử dụng trong giai đoạn hai (2018-2019) thực hiện thỏa ước trong ngành du lịch của Đà Nẵng. LĐLĐ Đà Nẵng đã lên danh sách 20 công ty trước khi bắt đầu quá trình thuyết phục.

- Cuối cùng có 10 doanh nghiệp tham gia thỏa ước, trong đó có 4 doanh nghiệp đã tham gia vào thỏa ước ở giai đoạn đầu.
- LĐLĐ Hạ Long cũng khởi động quá trình thương lượng với 42 doanh nghiệp nhưng cuối cùng chỉ ký kết được thỏa ước với 20 doanh nghiệp.
- LĐLĐ Huyện Văn Lâm, Hưng Yên làm việc với 7 doanh nghiệp may, và 5 trong số này ký kết tham gia thỏa ước.

Giai đoạn thứ hai của thí điểm thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp của Dự án NIRF lại áp dụng cách tiếp cận “mở rộng” từ khâu lựa chọn các nhóm doanh nghiệp. Khi áp dụng cách tiếp cận mới này, các công đoàn thương lượng với các nhóm NSDLĐ nòng cốt, rồi dần dần mở rộng ra nhóm lớn hơn có nhiều doanh nghiệp cùng hoạt động trong cùng một địa bàn và ngành nghề.

Ví dụ, Công đoàn khu kinh tế Hải Phòng bắt đầu thương lượng với nhóm 5 doanh nghiệp đã tham gia vào thỏa ước nhóm doanh nghiệp năm 2016. Sau đó quá trình thương lượng

mở rộng ra 13 doanh nghiệp và cuối cùng 19 doanh nghiệp đồng ý ký kết thỏa ước nhóm lần 2 tại Khu Công nghiệp Trảng Dũ.

Tương tự, TƯ NDN tại Bình Dương bắt đầu có 5 doanh nghiệp chế biến gỗ tham gia, cuối cùng có 16 doanh nghiệp thành viên của Hiệp hội Gỗ Bình Dương (BIFA).

Quá trình mở rộng của các doanh nghiệp được thực hiện nhờ có sự hỗ trợ của hiệp hội doanh nghiệp địa phương.

- Tại Hải Phòng, Hiệp hội Doanh nghiệp Hàn Quốc tại Khu Công nghiệp Trảng Dũ tham gia vào giai đoạn cuối của quá trình thương lượng với Công đoàn Khu Công nghiệp Hải Phòng, và sau đó gây ảnh hưởng khuyến khích các doanh nghiệp thành viên tham gia vào thỏa ước.
- Trong khi đó, tại Bình Dương, BIFA tham gia vào quá trình thương lượng với LĐLĐ tỉnh Bình Dương vào hai tháng cuối cùng, và nhờ đó một số lượng lớn hơn các doanh nghiệp chế biến gỗ đã được thuyết phục tham gia ký kết thỏa ước.

3.2. Quá trình thương lượng và chiến lược được công đoàn sử dụng

Về cơ bản, tất cả các thí điểm TƯ NDN đều đi theo một quá trình 5 bước, mặc dù mỗi công đoàn có thể có những chiến thuật riêng trong từng bước.

Bước 1: Chuẩn bị

Ở bước đầu tiên, **công đoàn thực hiện khảo sát các doanh nghiệp mục tiêu và thu thập những yêu cầu của người lao động**. Dựa trên các phần công việc chuẩn bị, công đoàn sẽ xây dựng dự thảo thỏa ước và dùng dự thảo này khi bắt đầu thương lượng với doanh nghiệp.

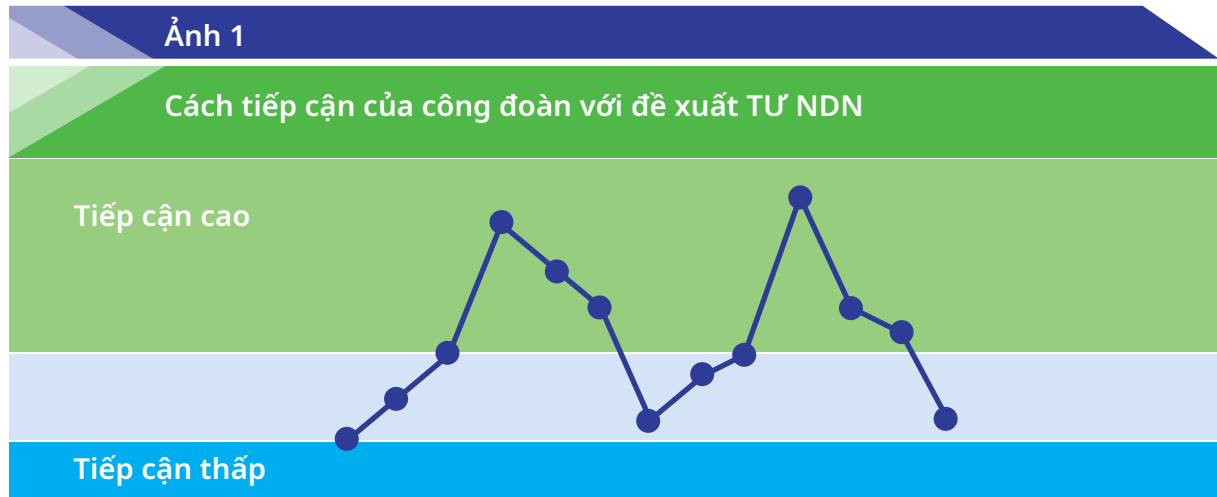
Công đoàn thực hiện khảo sát theo hai cách:

- (i) Cán bộ công đoàn cấp trên tới từng doanh nghiệp, phối hợp với công đoàn cấp doanh nghiệp, thực hiện khảo sát tiền lương và điều kiện làm việc; đồng thời kết hợp lấy ý kiến người lao động về các vấn đề họ mong muốn đưa ra trong quá trình thương lượng; hoặc
- (ii) Công đoàn cấp trên yêu cầu công đoàn doanh nghiệp nộp các báo cáo về tiền lương và điều kiện làm việc. Trong trường hợp này, công đoàn doanh nghiệp có thể tự thực hiện các khảo sát, hoặc sử dụng các số liệu sẵn có để xây dựng báo cáo cho công đoàn cấp trên. Trong quá trình này, công đoàn doanh nghiệp cũng có thể xác định các vấn đề mà NLĐ quan tâm lớn nhất để đưa vào thỏa ước.

Khảo sát do công đoàn cấp trên thực hiện có chất lượng thông tin tốt hơn và có cơ hội lấy ý kiến người lao động hiệu quả hơn so với việc công đoàn cơ sở nộp báo cáo cho công đoàn cấp trên. Khi càng nhiều người lao động được tham gia vào quá trình thương lượng, họ sẽ càng ủng hộ những cán bộ thương lượng nhiều hơn.

Bước 2: Xây dựng đề xuất thương lượng

Sau khi khảo sát và tập hợp các yêu cầu của NLĐ, công đoàn bắt đầu lựa chọn các điều khoản chính để đưa vào thỏa ước đề xuất. Đây được coi là một quyết định chiến lược của công đoàn, giúp xác định toàn bộ quá trình thương lượng về sau. Tác giả nghiên cứu thấy rằng trong các Thỏa ước NDN thí điểm, có hai cách tiếp cận chính khi quyết định các điều khoản trong dự thảo TƯ NDN:



(i) Cách tiếp cận thấp⁷:

Trong cách tiếp cận thứ nhất, ở đây gọi là **tiếp cận “thấp”**, công đoàn cấp trên có thể xác định các điều khoản đề xuất gần với mức thấp nhất hiện đang được đa số các doanh nghiệp áp dụng, hoặc nếu không, gần với mức thấp nhất của các

⁷ Thuật ngữ “cách tiếp cận thấp” và “cách tiếp cận cao” đã được sử dụng thường xuyên trong cách nghiên cứu nhân học, đặc biệt là nghiên cứu về QHLD và phát triển nhân sự. Cách tiếp cận cao thường nói đến các chiến lược theo đó các yếu tố bền vững, chia sẻ thịnh vượng và hiệu suất được coi là các thành tố cần thiết; trong khi cách tiếp cận thấp thường ám chỉ các chiến lược đòi hỏi sự đánh đổi giữa các lợi ích ngắn hạn của một bên hay những mất mát cho một bên khác. Tham khảo thêm tại: https://www.cows.org/_data/documents/1776.pdf. Ở đây, thuật ngữ “tiếp cận thấp” được sử dụng để nhấn mạnh thực tế là các lợi ích cho người lao động không thực sự được cải thiện khi mong muốn có được một TƯLĐTT NDN được ký kết nhanh và có nhiều doanh nghiệp tham gia.

(ii) Cách tiếp cận cao

Trong cách tiếp cận “**cao**”, các đề xuất của công đoàn đều hướng đến nhóm mục tiêu tầm trung cho các doanh nghiệp được chọn. Ví dụ, tại Khu công nghiệp Trảng Duệ, lợi ích nghỉ hai ngày thứ bảy trên thực tế đã được các doanh nghiệp lớn áp dụng trước khi Thỏa ước ở Trảng Duệ được ký kết. Công đoàn Khu Kinh tế Hải Phòng quyết định lồng ghép điều khoản này vào trong thỏa ước đề xuất. Sau các phiên đàm phán căng thẳng với NSDLĐ Hàn Quốc, công đoàn thỏa thuận điều khoản này sẽ không phải là điều khoản bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp tham gia nhưng đã thuyết phục thành công NSDLĐ đồng ý trả ít nhất 150% lương cơ bản cho 2 ngày Thứ 7 trong tháng (trong trường hợp NLĐ làm việc trọn các ngày thứ 7

doanh nghiệp mục tiêu. Ví dụ, nếu lương cơ bản được các doanh nghiệp hiện đang trả cao hơn ít nhất 3% so với lương tối thiểu, công đoàn sẽ lấy mức đề xuất sàn là mức {lương tối thiểu + 3%} trong thỏa ước.

Theo những cán bộ công đoàn tham gia phỏng vấn, cách tiếp cận “thấp” như vậy được lựa chọn vì hai lí do sau:

Thứ nhất, công đoàn trong các thí điểm không có nhiều thời gian thương lượng vì họ bị ràng buộc theo khung thời gian và mục tiêu của dự án. Bởi vậy, nếu mức đề xuất đưa ra quá cao, quá trình thương lượng sẽ kéo dài hơn so với thời gian dự kiến. **Thứ hai**, các công đoàn mong muốn thuyết phục được càng nhiều người sử dụng lao động càng tốt, theo đó bao gồm cả các doanh nghiệp hiện đang trả mức lương cao và các doanh nghiệp trả lương ở mức thấp hơn (các doanh nghiệp vừa và nhỏ). Do các TULĐTT NDN được xây dựng dựa trên cách tiếp cận “thấp” thường chỉ khiến cho doanh nghiệp chỉ phải bỏ ra một khoản tài chính không đáng kể, NSDLĐ có xu hướng sẵn sàng tham gia vào các thỏa ước hơn. Tuy nhiên, những lợi ích đạt được cho NLĐ được đưa ra trong thỏa ước lại không thật sự đáng kể và được cải thiện nhiều. Ví dụ, khi thực hiện phỏng vấn với LĐLĐ tỉnh Bình Dương, các cán bộ công đoàn bày tỏ rằng họ vẫn chưa thực sự hài lòng do những lợi ích đạt được trong thỏa ước ký kết giữa 16 doanh nghiệp chế biến gỗ vẫn còn khiêm tốn. NLĐ trong các doanh nghiệp tham gia vào thỏa ước ngành du lịch tại Đà Nẵng cũng thừa nhận rằng thỏa ước hiện nay không mang lại điều khoản nào có lợi hơn những lợi ích họ đang nhận được. Những tác động nhỏ từ các TƯ NDN được xây dựng theo cách tiếp cận thấp cũng

trong tháng. Bữa ăn ca cũng là một “điểm nút căng thẳng” trong quá trình thương lượng, đặc biệt là trong các ngành thâm dụng lao động cao. Tại Tràng Duệ, mức trợ cấp bữa ăn ca là 19.000 đồng/người/ngày; tuy nhiên công đoàn vẫn đề xuất cao hơn ở mức 21.000 đồng/người/ngày và cuối cùng NSDLĐ cũng đồng ý.

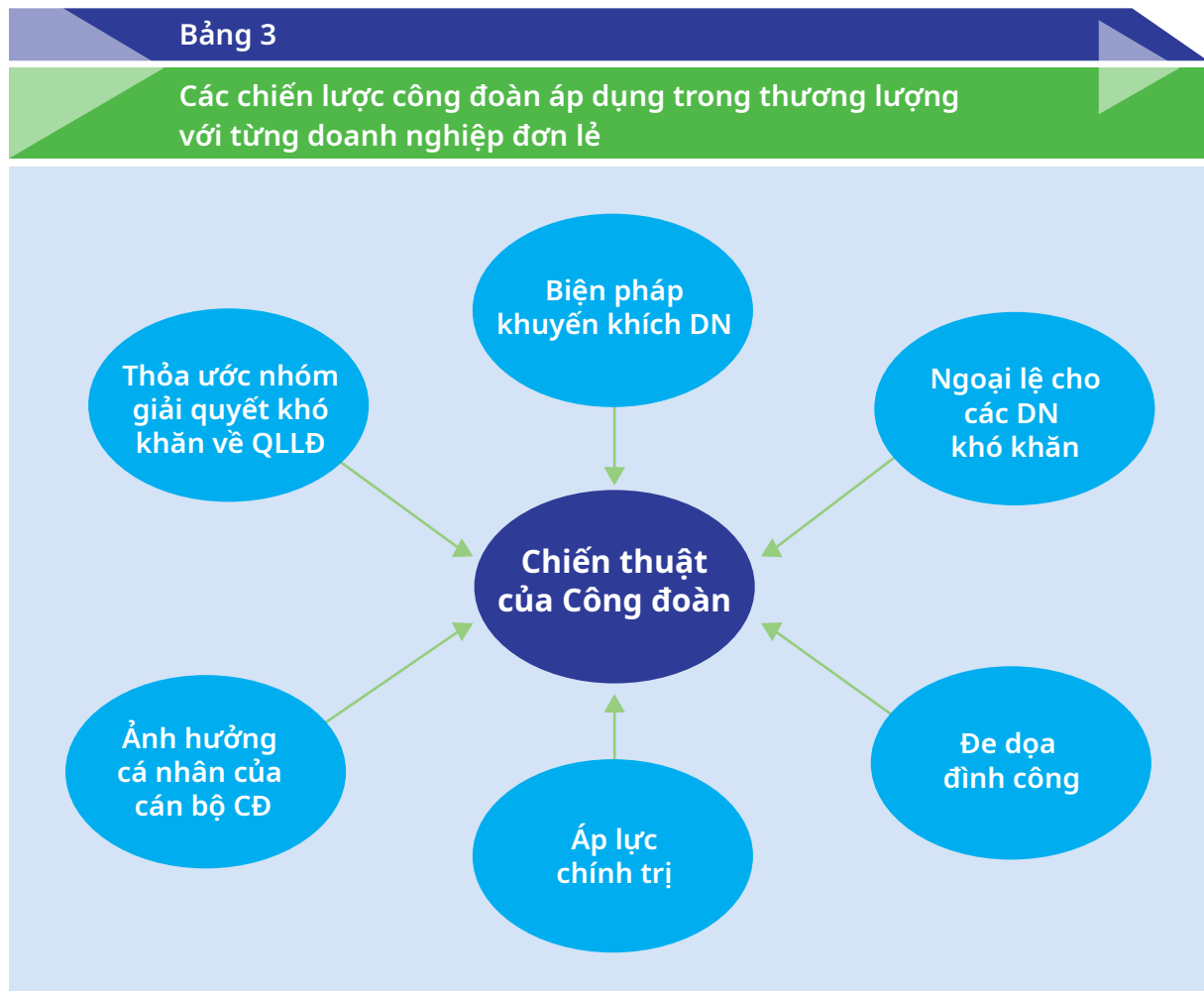
Cách tiếp cận cao có khả năng cải thiện lợi ích cho NLĐ, đặc biệt là NLĐ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tuy nhiên cách tiếp cận này cũng mang lại nhiều thách thức và nguy cơ đối với công đoàn trong việc đảm bảo TƯ NDN được ký kết thành công. Trong giai đoạn 2015-2016, công đoàn khu công nghiệp Đồng Nai đã áp dụng cách tiếp cận cao và sau đó không thể đi đến được thỏa ước với nhóm NSDLĐ Nhật Bản sau một quá trình thương lượng kéo dài và đầy khó khăn.

Vì những lí do đó, việc lựa chọn cách tiếp cận thấp hay tiếp cận cao trong ký kết TƯ NDN vẫn còn là điều gây tranh cãi đối với các cán bộ công đoàn ở các cấp. Tuy nhiên, cũng cần nói thêm rằng, mục tiêu cuối cùng của thương lượng tập thể dù là ở cấp nào cũng là nhằm cải thiện quyền và lợi ích của đoàn viên công đoàn. Do đó, một thỏa ước lao động tập thể nếu chỉ mang lại những lợi ích rất nhỏ - nếu không nói là không cải thiện lợi ích gì cho NLĐ được bao phủ bởi thỏa ước, sẽ không mang ý nghĩa thực chất của thương lượng, và về lâu dài sẽ ảnh hưởng tới tính chính đáng trong hoạt động của công đoàn (cấp trên). Cũng cần chú ý thêm rằng việc lựa chọn cách tiếp cận cao hay tiếp cận thấp chủ yếu do những cán bộ công đoàn cấp trên

được phản ánh ở sự thay đổi nhỏ trong ngân sách của các doanh nghiệp. Theo khảo sát định lượng mà nhóm nghiên cứu đã thực hiện, 38.7% các doanh nghiệp tham gia không có sự thay đổi trong ngân sách sau khi tham gia thỏa ước và 58% có ngân sách chỉ thay đổi rất ít và điều này nằm trong dự tính ngân sách họ có sẵn.

tham gia thương lượng quyết định, mà không tham khảo ý kiến của các đoàn viên. Tuy nhiên, để áp dụng cách tiếp cận cao, việc công đoàn tăng cường sức mạnh thương lượng của mình là vô cùng quan trọng. Trong phần sau, nghiên cứu sẽ đưa ra gợi ý về 6 biện pháp cải thiện sức mạnh thương lượng.

Bước 3: Thương lượng từng doanh nghiệp và quá trình thuyết phục



Không giống với quá trình thương lượng TƯ NDN của VINATEX, Tập đoàn Cao su, ngành may tại Bình Dương và Hà Nội trong đó các doanh nghiệp tham gia do các doanh nghiệp nhà nước sở hữu đại diện trong quá trình thương lượng, ở các thí điểm khác, công đoàn cần tiếp cận NSDLĐ một cách tách biệt hơn. Bằng cách làm như vậy, công đoàn cấp trên cố gắng thuyết phục mỗi công ty tham gia vào thỏa ước và thảo luận về các bản dự thảo thỏa ước trong cùng một thời điểm. Do đó, bước này trở thành vượt quan trọng nhất và

cũng là bước khó nhất đối với các cán bộ công đoàn tham gia thương lượng. Các công đoàn cấp trên sử dụng các chiến lược sau nhằm thuyết phục và thương lượng với NSDLĐ:

Giải thích các thách thức về lao động mà các doanh nghiệp trong nước đang gặp phải (như tỷ lệ lao động nhảy việc cao, thiếu hụt lao động, giành giật lao động, v.v.) và giới thiệu về TƯ NDN như một phương án giải quyết. Tại Hải Phòng, Bình Dương và Đà Nẵng, NSDLĐ đều gặp phải tình trạng thiếu hụt lao động nghiêm trọng và tranh giành lao động. Do đó, việc tạo ra một sân chơi bình đẳng nhằm cải thiện và ổn định tình hình lao động được công đoàn giới thiệu như một cách đảm bảo lợi ích dài hạn của TƯ NDN;

Đưa ra các mức thưởng khuyến khích cho các doanh nghiệp có thể tham gia thỏa ước (ví dụ: các doanh nghiệp có thể nhận được điểm tín nhiệm cao hơn khi xếp hạng các giải thưởng doanh nghiệp tốt nhất ở cấp địa phương)

Đảm bảo lợi ích cụ thể của từng NSDLĐ (ví dụ, một số NSDLĐ muốn được miễn trừ không thực hiện một số điều khoản, các cán bộ công đoàn tham gia thương lượng có thể đưa ra một số trường hợp ngoại lệ miễn trừ trong thỏa ước)

Sử dụng ảnh hưởng cá nhân của cán bộ công đoàn nhằm thuyết phục NSDLĐ: các cán bộ công đoàn cấp trên có kinh nghiệm đã xây dựng những liên hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp trong thời gian qua (như trong trường hợp của Đà Nẵng, Bình Dương, Hải Phòng và Quảng Ninh). Mối quan hệ hợp tác giữa các cán bộ công đoàn cấp trên và các doanh nghiệp là một yếu tố quan trọng trong quá trình vận động NSDLĐ.

Khi cần, phải dùng tới áp lực chính trị: trong một số trường hợp, công đoàn tham gia cùng với chính quyền địa phương để gây áp lực để NSDLĐ tham gia thỏa ước. Trong khi thực hiện khảo sát định lượng ở các doanh nghiệp tham gia, áp lực chính trị là lí do khiến 19.4% số NSDLĐ tham gia TƯ NDN.

Sử dụng quyền đe dọa đình công: các công đoàn Việt Nam chưa bao giờ sử dụng quyền đình công hoặc đe dọa đình công đối với NSDLĐ. Mặc dù đã có truyền thống hợp tác cùng làm việc, những dẫn chứng từ các thí điểm TƯ NDN cho thấy việc sử dụng quyền đình công, hay ít nhất là đe dọa đình công có thể được khai thác trong quá trình thương lượng tập thể. Cụ thể, một công đoàn cấp trên đã sử dụng không chính thức quyền đe dọa đình công khi một doanh nghiệp (nước ngoài) rút tên khỏi quá trình thương lượng. Những chiến lược này đã kéo NSDLĐ trở lại bàn đàm phán thành công.

Các chiến lược thương lượng của cán bộ công đoàn thường tập trung vào thuyết phục và đảm bảo quyền lợi của NSDLĐ hơn là sử dụng tới các biện pháp đối đầu. Trong các cuộc phỏng vấn sâu, việc các cán bộ công đoàn thường khá lưỡng lự trong việc sử dụng các chiến thuật quyết đoán hơn khi thương lượng thường bắt nguồn từ một số lý do. Thứ nhất, chiến thuật quyết đoán có thể sẽ đẩy NSDLĐ ra xa khỏi quá trình TLTT NDN. Thứ hai, các cán bộ công đoàn tham gia thương lượng không muốn làm hỏng mối quan hệ giữa mình và NSDLĐ.

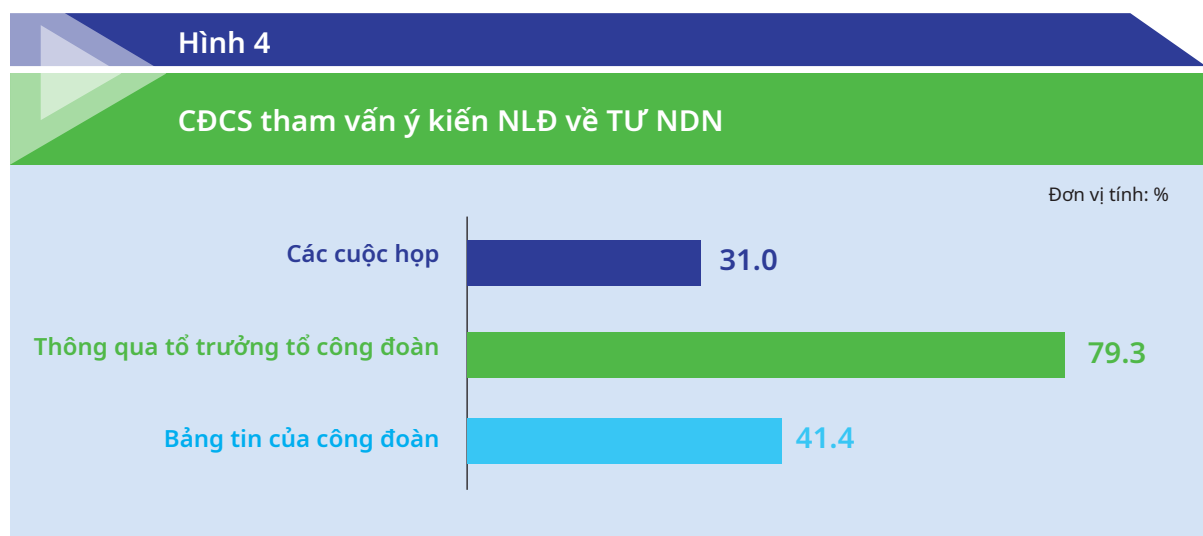
Một cán bộ công đoàn tham gia thương lượng nhấn mạnh rằng, phương châm của công đoàn Việt Nam là “công đoàn đứng cùng phía với NSDLĐ”. Cuối cùng nhưng cũng không kém phần quan trọng, bên cạnh việc thuyết phục và đáp ứng, hầu hết các cán bộ công đoàn cấp trên đều không có sự hỗ trợ nền tảng mạnh mẽ từ cơ sở, đặc biệt là từ các cán bộ cơ sở và đoàn viên công đoàn. Khi NLĐ không tham gia sát sao vào quá trình thương lượng, các cán bộ công đoàn tham gia thương lượng sẽ mất đi đáng kể sức mạnh thương lượng để có thể sử dụng tới bất kỳ hành động quyết đoán nào.

Bước 4: Thương lượng nhóm doanh nghiệp

Trong hầu hết các thí điểm, phần lớn các thỏa thuận diễn ra trong quá trình thương lượng với từng bên NSDLĐ, còn phiên thương lượng nhóm doanh nghiệp nếu có diễn ra chủ yếu được coi là một phiên đồng thuận chính thức về nội dung thỏa ước. Tuy nhiên cũng có một vài ngoại lệ, ví dụ: trong trường hợp của Bình Dương, quá trình thương lượng thực sự chỉ bắt đầu khi BIFA đại diện cho các thành viên của mình thương lượng với LĐLĐ Bình Dương, xảy ra khoảng hai tháng trước khi ký kết thỏa ước. LĐLĐ Đà Nẵng cũng thảo luận với hiệp hội du lịch địa phương song song với quá trình thương lượng với từng doanh nghiệp. Và công đoàn KCN Hải Phòng cũng bắt đầu thương lượng với người đứng đầu Hiệp hội Doanh nghiệp Hàn Quốc tại KCN Trảng Duệ chỉ trong khoảng một tuần trước khi ký kết thỏa ước. Tuy nhiên, thương lượng với người đứng đầu hiệp hội cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xác định những điều khoản chính và phạm vi bao phủ của thỏa ước.

Bước 5: Ký kết thỏa ước và mở rộng thỏa ước

Khi công đoàn cấp trên kết thúc quá trình thương lượng với hiệp hội doanh nghiệp/NSDLĐ, thỏa ước được chia sẻ với các công đoàn tại doanh nghiệp và NLĐ để lấy ý kiến đồng thuận. Theo khảo sát các công đoàn tại doanh nghiệp, cách lấy ý kiến NLĐ phổ biến nhất là lấy ý kiến thông qua tổ trưởng tổ công đoàn (Hình 4). Tổ trưởng sẽ phát các bản photo thỏa ước để NLĐ đọc và cho ý kiến, và ký tên nếu đồng ý. Tuy nhiên, có một số trường hợp trong đó NLĐ không được tham vấn trước khi ký kết thỏa ước chính thức, đặc biệt là thời điểm kết thúc thương lượng và quá trình ký kết diễn ra quá ngắn.



Việc ký kết TƯ NDN đã thu hút sự chú ý của các doanh nghiệp khác cùng ngành muốn tham gia. Ví dụ, Đà Nẵng đang có kế hoạch mở rộng thỏa ước ngành du lịch tới hơn 20 doanh nghiệp. Tại Quảng Ninh, có thêm 8 doanh nghiệp tham gia vào thỏa ước NDN trong ngành du lịch, nâng tổng số NSDLĐ tham gia lên 28 doanh nghiệp. Công đoàn KCN Hải Phòng cũng nhận được sự quan tâm từ các doanh nghiệp trong KCN Tràng Duệ mong muốn tham gia thỏa ước.



3.3. Các vấn đề thương lượng

Nhóm nghiên cứu chia các vấn đề thương lượng trong TƯ NDN thành 4 nhóm: (i) lương và các khoản phụ cấp lương; (ii) thưởng và các trợ cấp trả bằng tiền mặt; (iii) các trợ cấp khác không trả bằng tiền mặt; và (iv) các vấn đề của NSDLĐ.

Lương và các khoản phụ cấp lương

Đây là nhóm các vấn đề thương lượng quan trọng nhất trong bất kỳ TƯLĐTT nào. Nhóm này bao gồm lương cơ bản và các khoản ngoài lương, như phụ cấp chuyên cần và thâm niên cũng cần được tính cộng vào khi đóng bảo hiểm xã hội. Thương lượng về nhóm vấn đề này có thể là phạm vi khó nhất đối với cả NSDLĐ và công đoàn. Đối với NSDLĐ, do mức đóng bảo hiểm xã hội cao, NSDLĐ thường không sẵn sàng thương lượng hay cam kết tăng lương và phụ cấp ngoài lương. Một NSDLĐ cho biết: *“Tôi sẵn sàng tăng lương cho NLĐ nhưng vấn đề là mức đóng BHXH rất cao. Thà tôi để tiền đó tăng phúc lợi cho NLĐ còn hơn để đóng BHXH”* (Phòng vấn tháng 8 năm 2019).

Để thương lượng lương được với NSDLĐ, công đoàn cần có những lý lẽ thuyết phục và có căn cứ vững chắc. Tuy nhiên, công đoàn hiện đang thiếu những hướng dẫn tiền lương có thông tin đáng tin cậy, cũng như thông tin về chi phí sinh sống theo địa phương làm nền tảng khi thương lượng về lương.

Do vậy, một số công đoàn quyết định rời khỏi nhóm tham gia thỏa ước hoặc chỉ cố duy trì mức lương cam kết cao hơn lương tối thiểu không đáng kể. Nhìn chung,

Chủ tịch một LĐLĐ cấp huyện khi được hỏi cho biết *“Chúng tôi muốn thương lượng lương nhưng không có nguồn thông tin tham khảo đáng tin cậy về mức tiền lương trung bình hoặc mức sống trung bình trong huyện để đặt mức nền khi thương lượng với chủ sử dụng lao động. Không có căn cứ thì không thể nào thuyết phục họ chấp thuận đề xuất của mình được”*.

trong số các TƯ NDN, NSDLĐ đều cam kết trả cao hơn mức lương tối thiểu theo luật định từ 2% tới 5% - cũng là mức mà trên thực tế họ đã trả từ trước khi tham gia thỏa ước.

Thưởng và trợ cấp tiền mặt

Các khoản này bao gồm tiền ăn ca, thưởng Tết, thưởng doanh số, trợ cấp phúc lợi, trợ cấp đi lại, v.v... dựa trên kết quả công việc của NLĐ và những nhu cầu cụ thể khác, và không bị tính vào phần đóng BHXH. NSDLĐ nói chung sẵn sàng trả các khoản tiền trong nhóm này hơn, đặc biệt là trả các trợ cấp có liên quan tới kết quả công việc của NLĐ. Một số khoản trợ cấp đáng kể trong nhóm các vấn đề này gồm có: trợ cấp hàng tháng cho phụ nữ khi tới kỳ kinh nguyệt 50.000 VND/tháng (Văn Lâm), trợ cấp đi lại (Tràng Duệ và Hạ Long), bữa ăn ca từ 17.000đ tới 21.000đ/người/ngày, hay trợ cấp cho NLĐ khó khăn và quà tặng vào những dịp đặc biệt (tất cả các thỏa ước đều có điều khoản này).

Trợ cấp không trả bằng tiền mặt

Nhóm vấn đề này tập trung vào các điều khoản về thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cũng như các điều kiện hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp. Ví dụ, thỏa ước tại KCN Trảng Dục khuyến khích các doanh nghiệp tham gia có ít nhất 1 tuần làm việc 40 giờ trong một tháng, hay dành từ 1 tới 3 ngày cho NLĐ nghỉ hè. Thỏa ước trong ngành gỗ tại Bình Dương cũng khuyến khích doanh nghiệp dành ra 1 tiếng mỗi quý để cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp tổ chức gặp mặt NLĐ. Cả hai thỏa ước tại Hạ Long và KCN Trảng Dục đều đưa ra thời hạn mà ban giám đốc phải trả lời các yêu cầu và khiếu nại của công đoàn.

Các vấn đề của NSDLĐ

Thương lượng là một quá trình vừa cho đi vừa nhận lại, trong đó NSDLĐ cam kết mang lại những điều kiện thuận lợi cho NLĐ và công đoàn, nhưng đồng thời cũng mong muốn đạt được những lợi ích nhất định. Nếu không thấy được những lợi ích rõ rệt, NSDLĐ khó có thể sẵn sàng tham gia thỏa ước và đồng ý mang lại những điều kiện thuận lợi cho NLĐ. Tuy nhiên, phần lớn các TƯ NDN đều không có nhiều điều khoản giải quyết thực chất được các vấn đề của NSDLĐ. Các cuộc phỏng vấn NSDLĐ cho thấy NSDLĐ mong muốn đưa những vấn đề sau vào thỏa ước:

- Các doanh nghiệp tham gia sẽ cam kết tránh dùng tới những hình thức tranh giành lao động của nhau;
- Nếu các doanh nghiệp tham gia chưa có thỏa ước cấp doanh nghiệp, có thể dùng TƯNDN để thay thế;
- Công đoàn sẽ không tổ chức đình công trong thời gian TƯ NDN có hiệu lực nếu NSDLĐ tuân thủ đúng các điều khoản trong thỏa ước.

Theo các công đoàn, việc không có những định nghĩa và điều khoản cụ thể trong khung quy định khiến việc đưa những điểm trên vào thỏa ước rất khó. “Về lâu dài, cần có những điều khoản pháp lý để đảm bảo lợi ích của NSDLĐ trong các thỏa ước nhóm này. Ví dụ một doanh nghiệp tham gia hiện đã có thỏa ước cấp doanh nghiệp rồi, vẫn muốn dùng thỏa ước nhóm nhưng cơ quan lao động lại không chấp thuận, và yêu cầu doanh nghiệp này thương lượng lại thỏa ước cấp doanh nghiệp. Giám đốc họ cũng thất vọng lắm chứ, vì họ nghĩ tham gia thỏa ước nhóm thì đỡ tốn thời gian xây dựng một thỏa ước tại DN”

Tương tự, đại diện hiệp hội doanh nghiệp cũng nói rằng: “Lo nhất là tình trạng tranh giành lao động. Lúc đầu chỉ muốn thêm điều khoản về tranh giành lao động vào thỏa ước để ngăn chặn tình trạng đó, nhưng trong luật lại không có định nghĩa này. Mà thỏa ước nhóm cũng không có điều khoản thi hành, thì làm sao phạt doanh nghiệp khi họ vi phạm đây?”

3.4. Vai trò của các chủ thể chính

Công đoàn

Công đoàn luôn đóng vai trò quan trọng nhất trong quá trình thương lượng. Hệ thống công đoàn tham gia thương lượng được chia thành bốn cấp:

- *Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam*: tổ chức công đoàn cấp quốc gia **điều phối** các công đoàn tham gia thí điểm TƯ NDN. Những thí điểm này có thể được thực hiện trong khuôn khổ hợp tác với các tổ chức quốc tế (như Dự án ILO/NIRF, hay CNV International), hoặc là sáng kiến mà TLĐLĐVN thực hiện độc lập trên cơ sở các kinh nghiệm từ các Dự án hợp tác. TLĐLĐVN tổ chức các chương trình tập huấn cho các công đoàn cấp dưới về kỹ năng thương lượng và hỗ trợ kỹ thuật trong suốt quá trình thương lượng. Tuy nhiên, TLĐLĐVN đã để cho các công đoàn cấp dưới tự quyết định chiến lược thương lượng, các vấn đề họ muốn thương lượng và lựa chọn doanh nghiệp.
- *LĐLĐ cấp tỉnh*: LĐLĐ cấp tỉnh có nhiều vai trò khác nhau, từ **“quan sát thuần túy”** tới **“dẫn dắt thương lượng”**. Phân chia công việc giữa LĐLĐ cấp tỉnh và LĐLĐ cấp quận/huyện/KCN trong dẫn dắt thương lượng phụ thuộc vào năng lực từng cá nhân trong nhóm dẫn dắt thương lượng. Nghĩa là, cán bộ công đoàn có nhiều kinh nghiệm nhất, có quan hệ chặt chẽ với doanh nghiệp địa phương, và tận tâm thực hiện thí điểm là những người đang làm việc tại LĐLĐ cấp tỉnh – những người này sẽ dẫn dắt thương lượng. Đây là những ví dụ điển hình quan sát được ở Đà Nẵng, Bình Dương và Hạ Long. Nếu không, LĐLĐ cấp tỉnh sẽ chỉ nắm giữ vai trò hỗ trợ còn LĐLĐ cấp quận huyện/KCN sẽ dẫn dắt thương lượng.
- *LĐLĐ cấp quận huyện/KCN*: ở thí điểm tại Hải Phòng và Hưng Yên, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nắm **vai trò dẫn dắt**. Công đoàn KKT Hải Phòng và LĐLĐ Hưng Yên khởi xướng quá trình thương lượng với NSDLĐ, tổ chức và tham gia thương lượng với từng NSDLĐ và thương lượng với cả nhóm doanh nghiệp. Họ cũng điều phối các công đoàn doanh nghiệp tham gia vào quá trình này. Ở các thí điểm khác, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là thành viên chủ chốt trong nhóm thương lượng của công đoàn. Ví dụ, LĐLĐ Huyện Tân Uyên làm việc chặt chẽ với LĐLĐ Bình Dương trong quá trình thương lượng. Các cán bộ công đoàn thuộc LĐLĐ Huyện Tân Uyên thực hiện khảo sát tại các doanh nghiệp mục tiêu và duy trì mạng lưới các công đoàn của các doanh nghiệp tham gia. Đây là nền tảng đầu tiên giúp đảm bảo thương lượng thành công. Cùng cần phải nói thêm rằng, cho dù công đoàn cấp quận huyện/KCN có dẫn dắt thương lượng hay không, cấp này vẫn đóng một vai trò quan trọng trong các thí điểm TƯ NDN.
- *Công đoàn cấp doanh nghiệp*: theo khảo sát định tính, 86.2% các công đoàn cấp doanh nghiệp đều cho rằng vai trò của họ là “xây dựng đề xuất cho thỏa ước và tham gia thương lượng cùng với công đoàn cấp trên”. Tuy nhiên, các cuộc phỏng vấn cho thấy cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp hiếm khi nắm giữ vai trò tích cực trong quá trình thương lượng. Ở giai đoạn chuẩn bị, cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp hỗ trợ công đoàn cấp trên trong việc thực hiện khảo sát và thu thập yêu cầu của NLĐ. Trong giai

Một cán bộ công đoàn cấp tỉnh đã giải thích về vai trò của CĐCS như sau: “cán bộ CĐCS có thể sẽ gặp rắc rối với ban giám đốc nếu họ thực sự tham gia thương lượng. Do đó, phần lớn thời gian họ sẽ giữ vai trò trung lập hơn trong khi chúng tôi [cán bộ công đoàn cấp trên] sẽ thương lượng”.

đoạn thuyết phục và thương lượng, họ thường nắm giữ **vai trò trung gian** giữa công đoàn cấp trên và ban giám đốc doanh nghiệp hơn là đứng cùng phía với công đoàn cấp trên. Tuy nhiên, công đoàn cơ sở lại cung cấp những thông tin quan trọng cho công đoàn cấp trên để hỗ trợ quá trình thương lượng. Trong trường hợp của Trảng Duệ, cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp thông báo cho công đoàn cấp trên phản ứng của NSDLĐ đối với các đề xuất – và đã giúp công đoàn cấp trên nhanh chóng xây dựng một chiến lược đối phó.

NSDLĐ và Hiệp hội doanh nghiệp

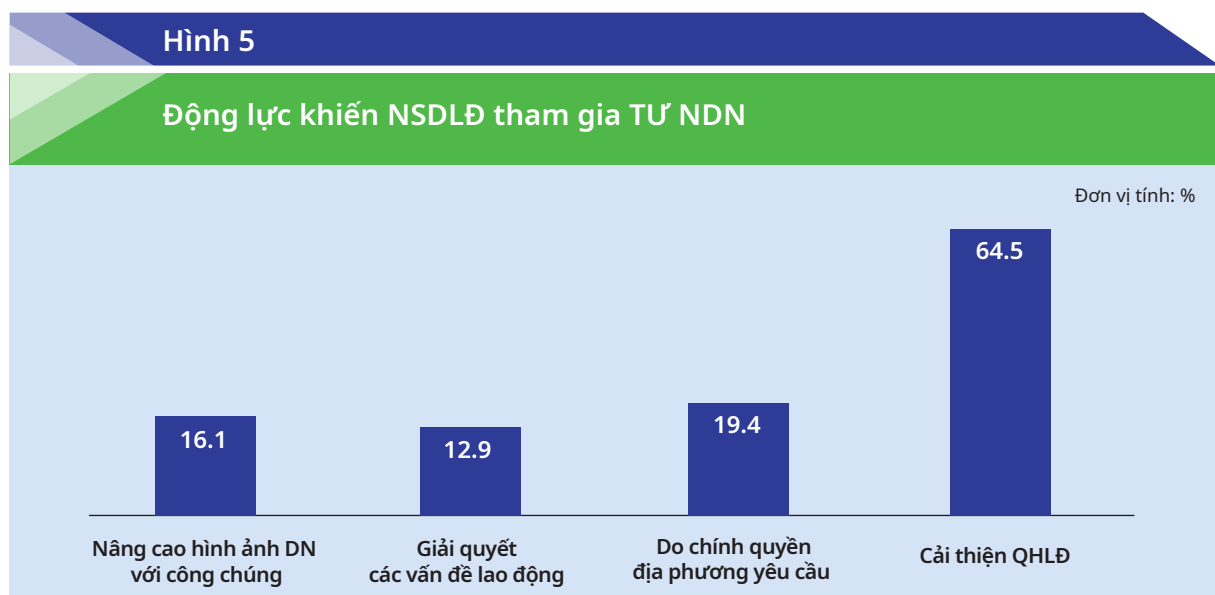
Như đã nói ở phần trước, **các hiệp hội doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong quá trình mở rộng các TƯ NDN tại Hải Phòng, Bình Dương và Đà Nẵng**. Tuy nhiên, như các cán bộ công đoàn địa phương thừa nhận, hiện chưa có một cơ chế đối thoại thường xuyên nào giữa công đoàn cấp trên và các hiệp hội trước khi ký kết thỏa ước. Xem xét trường hợp tại KCN Trảng Duệ, có thể thấy công đoàn KCN chỉ biết tới Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc tại Khu công nghiệp khi quá trình thương lượng đã sắp kết thúc. Tại Bình Dương, BIFA chỉ tham gia vào thương lượng ở hai tháng cuối cùng, còn ở Đà Nẵng, Hiệp hội Du lịch đã tham gia vào thương lượng từ năm 2015 dựa trên quan hệ cá nhân với cán bộ công đoàn địa phương.

Trong cả ba trường hợp, hiệp hội doanh nghiệp đóng vai trò như sau:

- **Điều phối** các doanh nghiệp tham gia thương lượng
- **Thay mặt** các doanh nghiệp thành viên của mình thương lượng với công đoàn
- **Khuyến khích và thuyết phục** thêm nhiều thành viên hiệp hội tham gia thỏa ước

Theo đại diện các hiệp hội doanh nghiệp, họ coi quá trình thương lượng là cơ hội xúc tiến đối thoại với công đoàn cấp trên và nhằm tăng cường hình ảnh thương hiệu của hiệp hội với công chúng.

Đối với NSDLĐ, động lực lớn nhất khi họ tham gia vào thỏa ước là nhằm cải thiện quan hệ quan hệ giữa NLĐ và quản lý trong doanh nghiệp (Hình 5). Điều này là vô cùng quan trọng đối với các doanh nghiệp đang gặp phải thiếu hụt lao động, và các thách thức trong việc giữ chân NLĐ. Tuy nhiên, yêu cầu từ chính quyền địa phương là lý do quan trọng thứ hai khiến các doanh nghiệp tham gia vào thỏa ước. Nếu không, sẽ chỉ có một số rất ít NSDLĐ thực sự coi TƯ NDN là một lựa chọn giúp họ giải quyết các vấn đề về lao động của mình.



Nguồn: Khảo sát 31 doanh nghiệp

3.5. Tác động của TƯ NDN

Phần này sẽ trình bày các kết quả khảo sát định lượng đối với NSDLĐ và công đoàn tham gia vào các TƯ NDN tại Hải Phòng, Đà Nẵng và Bình Dương. Kết quả khảo sát cần được rà soát kỹ lưỡng do vẫn bộc lộ một số thiếu sót.

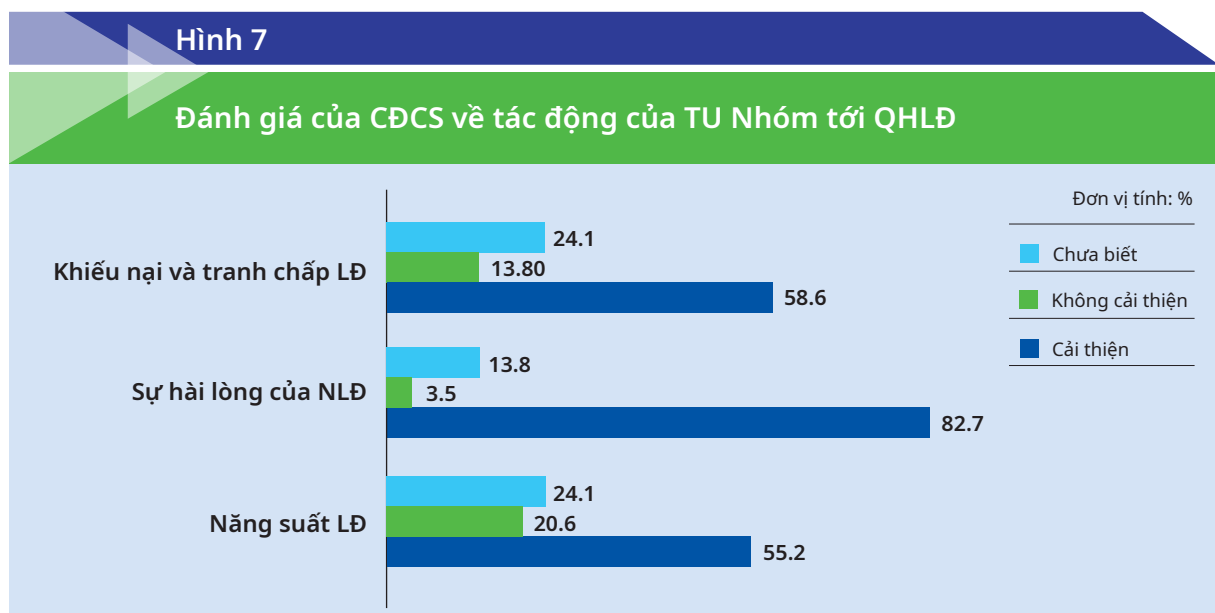
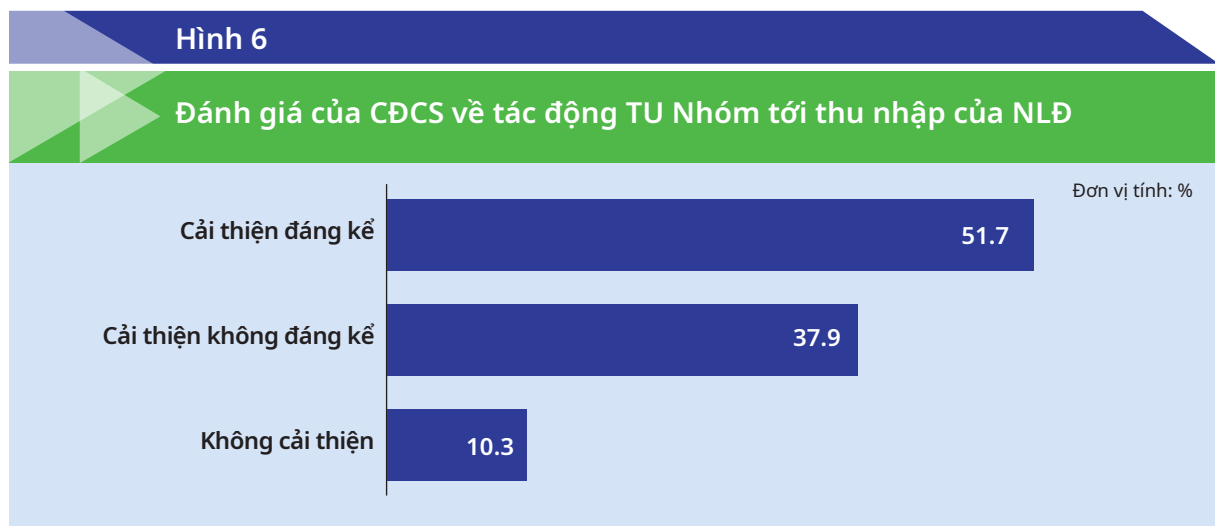
Thứ nhất, đánh giá tác động của TƯ NDN chủ yếu được đưa ra dựa trên những nhận định chủ quan của NSDLĐ và cán bộ công đoàn, do không có doanh nghiệp tham gia nào thực hiện đo lường các tác động này một cách khoa học.

Thứ hai, việc công đoàn dẫn dắt thực hiện khảo sát này lại do các cấp quản lý doanh nghiệp chỉ đạo: 82.7% số chủ tịch công đoàn của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước đều là quản lý bộ phận hoặc quản lý cấp cao hơn (ví dụ, phó tổng giám đốc) - và 68% số thành viên ban chấp hành công đoàn đều là quản lý hoặc cán bộ văn phòng.

Thứ ba, nhà nghiên cứu không có cơ hội phỏng vấn NLĐ trong diện bao phủ của TƯ NDN (trừ một số trường hợp ngoại lệ tại Đà Nẵng). Bởi vậy, trong phần này, các kết quả khảo sát định lượng được đưa ra cần được kiểm tra chéo với nội dung phỏng vấn sâu với NSDLĐ, cán bộ công đoàn và đại diện các hiệp hội.

Tác động của TƯ NDN tới người lao động

Khảo sát cho thấy rằng, nhìn chung các CĐCS đều có đánh giá tích cực về tác động của TƯ NDN tới điều kiện làm việc và quan hệ lao động (Hình 6 và Hình 7). Hơn một nửa các cán bộ công đoàn trả lời phỏng vấn nhận thấy TƯ NDN mang lại những cải thiện đáng kể tới lương và điều kiện làm việc của NLĐ. Cũng cần chú ý rằng một nửa số công đoàn có đánh giá tích cực này đều nằm trong nhóm tham gia vào TƯ NDN tại KCN Trảng Duệ. Gần 40% số công đoàn tham gia trả lời phỏng vấn – với một nửa số này là các công đoàn trong thỏa ước NDN ngành gỗ tại Bình Dương, nhận thấy rằng TƯ NDN mang lại những cải thiện rất nhỏ. Cụ thể, 10.3% số công đoàn cho rằng TƯ NDN không mang lại cải thiện gì. Những doanh nghiệp này về cơ bản đã trả lương cho NLĐ cao hơn mức thương lượng trong TƯ NDN.



TƯLĐTT NDN có tác động lớn nhất tới mức độ hài lòng của NLĐ. Có 82.7% số công đoàn được điều tra cho biết họ thấy có sự cải thiện rõ rệt về mức độ hài lòng của NLĐ sau khi

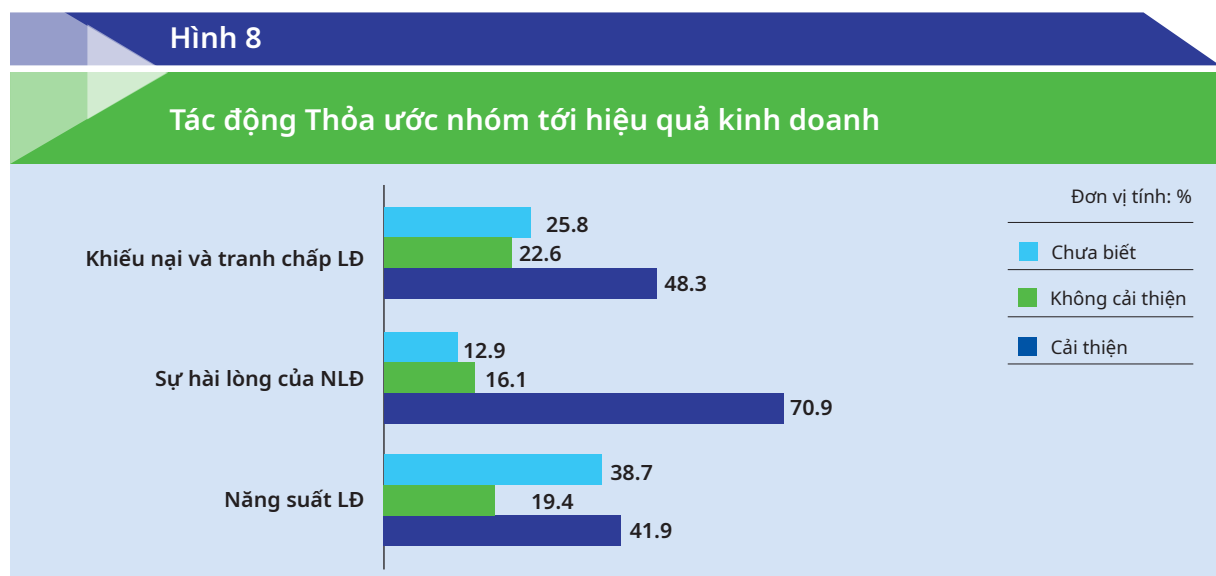
ký kết TULĐTT NDN. Trong số DN được điều tra, 58.6% DN cho biết thỏa ước đồng thời cũng có tác động tích cực tới việc làm giảm tỷ lệ khiếu nại và tranh chấp. Năng suất là khía cạnh có tỷ lệ cải thiện thấp nhất: có 55.2% người được hỏi cho rằng năng suất lao động tăng sau khi có thỏa ước, nhưng 20.6% khác lại không thấy có tác động nào. Công đoàn dường như có đánh giá gần tương tự với quan điểm của NSDLĐ về tác động của thỏa ước nhóm khi cho rằng mức độ cải thiện rõ rệt nhất được quan sát thấy ở sự hài lòng của NLĐ và ít nhất ở năng suất.

Nhìn chung, TULĐTT NDN có tác động lớn nhất tới NLĐ trong các doanh nghiệp nhỏ chưa có thỏa ước cấp doanh nghiệp, hoặc NLĐ đang được trả lương thấp hơn so với điều khoản trong thỏa ước. TULĐTT NDN cũng mang lại thêm các hình thức đảm bảo cho NLĐ, cho thấy tại sao NLĐ lại hài lòng với thỏa ước.

Tác động của Thỏa ước nhóm tới NSDLĐ

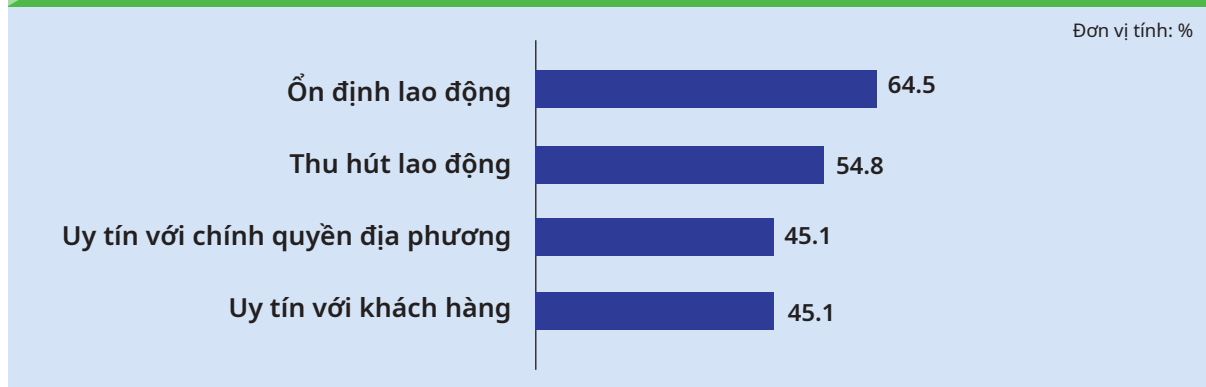
Thực tế là các công đoàn thường có xu hướng lựa chọn cách tiếp cận thấp để đạt được kết quả thương lượng – vốn chỉ ảnh hưởng rất nhỏ tới ngân sách của NSDLĐ. Kết quả khảo sát cho thấy 38.7% NSDLĐ không bị ảnh hưởng về mặt tài chính sau khi tham gia thỏa ước. 58% NSDLĐ được hỏi chỉ bị ảnh hưởng rất nhỏ.

Trong khảo sát, chúng tôi thấy rằng NSDLĐ chỉ đưa ra những đánh giá chủ quan về tác động của thỏa ước tới doanh nghiệp của mình. Không có đại diện doanh nghiệp nào có biện pháp đo lường tác động một cách khoa học. Tác động lớn nhất của thỏa ước là làm *tăng mức độ hài lòng của NLĐ* (theo Hình 8), *giúp ổn định lực lượng lao động* (Hình 9). NSDLĐ có mức độ lạc quan thấp hơn về tác động của thỏa ước tới năng suất và số lượng khiếu nại và tranh chấp (Hình 9). Theo nhóm NSDLĐ được phỏng vấn, do thiếu hụt lao động, họ thường cố gắng giải quyết khiếu nại từ NLĐ để tăng mức độ gắn bó của NLĐ tới doanh nghiệp. Bởi vậy, việc chia rõ những tác động của thỏa ước tới tình hình khiếu nại của NLĐ là rất khó thực hiện. Tuy nhiên, NSDLĐ thừa nhận rằng TULĐTT NDN có tác dụng tăng cường hình ảnh doanh nghiệp với NLĐ, chính quyền địa phương và khách hàng (Hình 9)



Hình 9

Tác động tích cực của Thỏa ước nhóm tới DN



Do các thỏa ước nhóm dẫn tới việc NSDLĐ phải trả thêm một số chi phí nhỏ, nhưng lại mang lại những tác động lớn tới kết quả kinh doanh và hình ảnh doanh nghiệp, nhìn chung NSDLĐ hài lòng với các thỏa ước. Có tới 74.2% các doanh nghiệp được điều tra cho biết họ có mong muốn tham gia vào pha tiếp theo của thỏa ước.

Tác động tới công đoàn cấp trên

Công đoàn được hưởng lợi khá nhiều từ các chương trình thí điểm. **Đầu tiên**, các liên đoàn lao động cấp vùng đã có thể tổ chức các phiên đối thoại đầu tiên với NSDLĐ và các hiệp hội doanh nghiệp, như trường hợp tại Hải Phòng, Bình Dương và Hưng Yên. Tại Bình Dương, sau khi ký kết thỏa ước, LĐLĐ Bình Dương và BIFA đã ký kết một chương trình hợp tác. Đây là nền tảng cho sự hợp tác lâu dài giữa hai tổ chức. **Thứ hai**, các cuộc thương lượng giữa công đoàn cấp trên và hiệp hội doanh nghiệp/NSDLĐ giúp thay đổi nhận thức của cán bộ công đoàn các cấp từ cách tiếp cận dựa trên quy định pháp luật sang cách tiếp cận dựa trên lợi ích. **Thứ ba**, toàn bộ quá trình thương lượng đã tạo đà cho công đoàn cấp trên tăng cường quan hệ với công đoàn cơ sở, vốn là yếu tố then chốt giúp tăng cường sức mạnh toàn hệ thống.



3.6. Các bài học rút ra

Như đã trình bày trong nghiên cứu này, cách tiếp cận mà công đoàn đưa ra khi xác định mức thương lượng có những tác động quan trọng tới kết quả thương lượng. CĐCS và NLĐ đều rõ ràng đã cảm thấy hài lòng hơn với cách tiếp cận cao vì lợi ích của họ được cải thiện. NSDLĐ, tuy nhiên, lại hài lòng với các thỏa ước có cách tiếp cận thấp hơn⁸. Tuy nhiên, nếu mức thương lượng đặt ra ban đầu quá thấp, thỏa ước có thể sẽ mất đi ý nghĩa của việc duy trì lợi ích của NLĐ và mục tiêu “thương lượng tập thể thực chất” của công đoàn có thể sẽ không đạt được.

⁸ Khảo sát thực hiện có yêu cầu NSDLĐ đánh giá mức độ hài lòng với TƯ NDN từ 1 (thấp nhất) tới 5 (cao nhất). Mức trung bình kết quả là 3.9. Mức trung bình kết quả ở NSDLĐ tham gia vào các TƯ NDN có cách tiếp cận cao là 3.8.

Giám đốc một doanh nghiệp thậm chí còn gợi ý rằng: *“Lần tới công đoàn không cần tổ chức cuộc họp hay thương lượng. Chỉ cần khảo sát các thỏa ước hiện có tại các doanh nghiệp. Doanh nghiệp nào đã đang trả lương cao hơn mức đề xuất rồi thì mời họ tham gia thỏa ước thôi”.*

Theo gợi ý này, bước thương lượng là không cần thiết và thỏa ước sẽ không mang lại thay đổi gì tới lợi ích của NLĐ.

Thêm vào đó, các thỏa ước sử dụng cách tiếp cận thấp có thể sẽ không có khả năng giảm thiểu cạnh tranh lao động giữa các doanh nghiệp, do các doanh nghiệp ở nhóm trên có khoảng cách khá lớn với các doanh nghiệp ở nhóm dưới.

Nhằm theo đuổi cách tiếp cận cao khi thương lượng TƯ NDN, sức mạnh thương lượng của công đoàn phải được tăng cường. Bảng dưới đây gợi ý các kinh nghiệm mà các nhóm thí điểm đưa ra nhằm tăng cường sức mạnh thương lượng của công đoàn.

Một cán bộ nhân sự doanh nghiệp cho rằng: *“Thỏa ước đưa ra mức thấp để cả doanh nghiệp nhỏ cũng tham gia được. Do đó, thỏa ước không có ý nghĩa lắm với các doanh nghiệp lớn như chúng tôi. Chúng tôi vẫn mất lao động đều”.*

Hộp 1: Tăng cường sức mạnh thương lượng của công đoàn – 6 bài học kinh nghiệm

1. Tăng cường gắn kết giữa CĐCS và CĐ cấp trên cơ sở;
2. Tham vấn NLĐ trong quá trình thương lượng;
3. Xây dựng hướng dẫn tiền lương cho công đoàn
4. Đối thoại Công đoàn – NSDLĐ thường xuyên
5. Nắm vững thông tin về cơ cấu nhóm Doanh nghiệp
6. Nếu không thể thuyết phục, gây áp lực với NSDLĐ

Bài học 1: Tăng cường gắn kết giữa CĐCS và CĐ cấp trên cơ sở

Nguồn gốc của sức mạnh thương lượng của công đoàn là sự hỗ trợ từ CĐCS và đoàn viên. Do đó, *việc công đoàn cấp trên dẫn dắt quá trình xây dựng mối liên hệ chặt chẽ với các công đoàn doanh nghiệp tham gia là vô cùng quan trọng.* Ở khía cạnh này, một điển hình tốt là trường hợp của Hải Phòng.

Theo kết quả khảo sát các doanh nghiệp tham gia, công đoàn cấp trên đã cung cấp những thông tin và

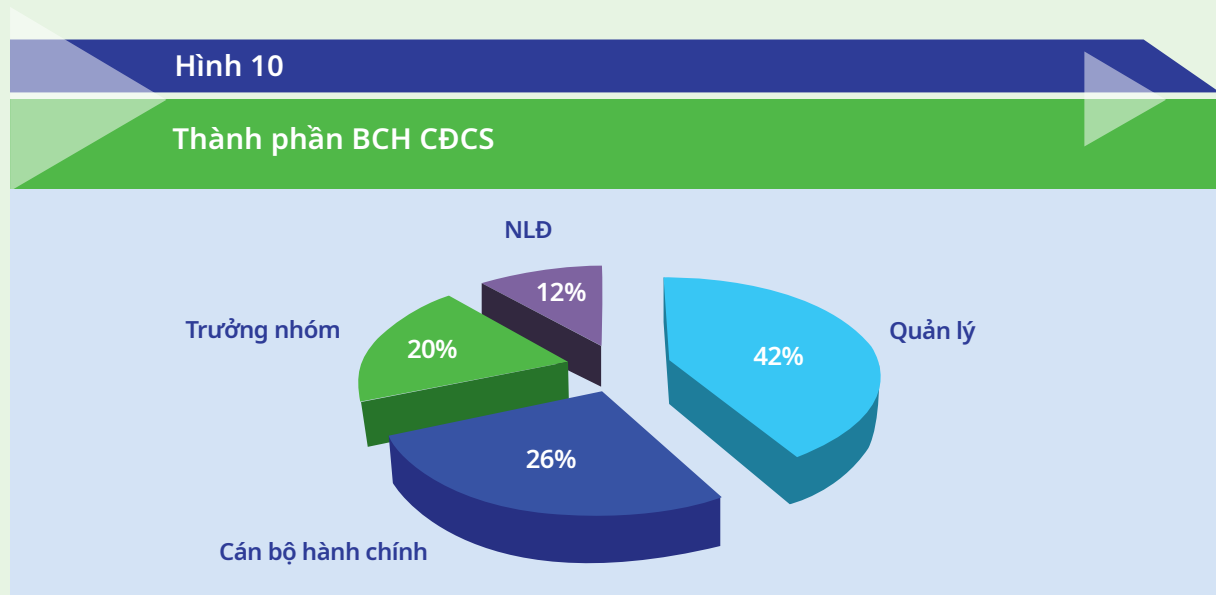
CĐKKT Hải Phòng đã xây dựng một mạng lưới công nhân và thủ lĩnh công đoàn nông cốt ở tất cả các doanh nghiệp thông qua mạng xã hội (như Zalo và Facebook). Các cán bộ công đoàn KKT và cán bộ CĐCS duy trì liên hệ thường xuyên về các vấn đề từ thay đổi trong các quy định và chính sách pháp luật, hoạt động công đoàn, chia sẻ thông tin và kinh nghiệm, tới điều phối thương lượng tập thể. (Phòng vấn chủ tịch CĐ KKT Hải Phòng, Tháng 8/2019).

tư liệu cần thiết cho thương lượng (72.4%); hỗ trợ CĐCS thực hiện khảo sát về điều kiện làm việc (55.2%); và tập huấn cho cán bộ công đoàn về kỹ năng thương lượng (48.3%). Mặc dù CĐCS chỉ đóng vai trò trung gian giữa công đoàn cấp trên và NSDLĐ trong quá trình thương lượng, họ cung cấp các thông tin về doanh nghiệp cho cán bộ công đoàn tham gia thương lượng. Nếu không có sự hỗ trợ của CĐCS, chính CĐCS có thể là trở ngại đầu tiên đối với quá trình thương lượng.

Một cán bộ công đoàn tham gia thương lượng tại Hải Phòng cho biết: “Mặc dù các CĐCS không thực sự chủ động trong thương lượng như công đoàn KCN, họ vẫn đóng vai trò quan trọng. Nếu họ đứng về phía mình, họ sẽ thông báo cho mình các phản ứng của NSDLĐ để mình còn chuẩn bị chiến lược đối phó. Nếu họ không tin mình thì họ sẽ chặn mình ngay”.

Bài học 2: Tham vấn NLĐ trong quá trình thương lượng

Về lý thuyết, công đoàn cấp trên sẽ duy trì liên hệ với cán bộ CĐCS và cán bộ CĐCS chịu trách nhiệm thông báo với NLĐ trực tiếp. Sự hỗ trợ của NLĐ trực tiếp giúp xây dựng một nền tảng vững chắc nhằm tăng cường sức mạnh thương lượng của công đoàn. Thế nhưng, nếu NLĐ không được thông báo đầy đủ và không được tham gia vào quá trình thương lượng, công đoàn sẽ mất đi một lượng áp lực đối với NSDLĐ. Tuy nhiên, sự tham gia của NLĐ trong quá trình thương lượng phụ thuộc lớn vào năng lực của cán bộ CĐCS khi giao tiếp với đoàn viên của mình. Những tiếp xúc này có thể bị ảnh hưởng do thực tế rằng cán bộ CĐCS cũng đồng thời là cán bộ quản lý.



Theo khảo sát tại 29 CĐCS, các cán bộ cấp cao và cấp trung chiếm 42% số thành viên ban chấp hành công đoàn cơ sở, trong khi NLĐ và các trưởng nhóm chỉ chiếm 32% (Hình 10), và 86.2% các chủ tịch CĐCS là cán bộ quản lý ở cấp trưởng bộ phận (như tổ trưởng sản xuất, trưởng phòng nhân sự, hay kế toán chính). So sánh với những nghiên cứu trước, có thể thấy đây không phải là tình huống hiếm gặp tại Việt Nam (Trinh, 2015). Khi cán bộ

quản lý chiếm phần lớn trong cơ cấu lãnh đạo công đoàn tại cơ sở, NLĐ có thể sẽ không được thông báo đầy đủ về quá trình thương lượng, đặc biệt là khi những thông tin đó không có lợi cho NSDLĐ.

Do vậy, nếu công đoàn cấp trên lựa chọn cách tiếp cận cao, dẫn đến thương lượng nghiêm túc với NSDLĐ, cần xây dựng các cách thức lấy ý kiến NLĐ trực tiếp. Ví dụ, tại Huyện Văn Lâm, mỗi công ty sẽ cử 3 đại diện cho ban giám đốc, công đoàn và NLĐ tham gia vào “nhóm nòng cốt”. LĐLĐ cấp huyện duy trì liên hệ thường xuyên với nhóm này thông qua Zalo nhằm đảm bảo rằng họ tham gia liên tục trong suốt quá trình thương lượng.

Bài học 3: Xây dựng hướng dẫn tiền lương

Như đã thảo luận, *nhằm hỗ trợ thương lượng về lương, công đoàn cần có hướng dẫn tiền lương hàng năm*. Ở các quốc gia khác, hướng dẫn tiền lương có thể do hội đồng tiền lương ba bên (như Singapore) hay một tổ chức độc lập thứ ba (như Anh, Mỹ) đưa ra. Công đoàn dựa trên mức lương trung bình và chi phí sinh hoạt trong hướng dẫn này để xây dựng đề xuất thương lượng với NSDLĐ. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay chưa có hướng dẫn độc lập nào được xây dựng để phục vụ mục đích này.

Bài học 4: Duy trì đối thoại công đoàn – NSDLĐ thường xuyên

Nghiên cứu cho thấy rằng *những công đoàn có mối quan hệ chặt chẽ với hiệp hội doanh nghiệp địa phương thường có sức mạnh thương lượng cao hơn*. Các công đoàn tại Hải Phòng, Bình Dương và Đà Nẵng đều duy trì đối thoại thường xuyên với NSDLĐ trong khu vực, dù với tư cách cá nhân từng doanh nghiệp hay theo nhóm doanh nghiệp. Chủ đề đối thoại rất đa dạng, dựa theo nhu cầu của doanh nghiệp như thực hiện chính sách, an toàn lao động, hay bảo hiểm xã hội. Những đối thoại này không chỉ khuyến khích công đoàn cấp trên xây dựng quan hệ với NSDLĐ mà còn cho thấy các tác động tích cực của quan hệ lao động lành mạnh. Đây cũng là cơ hội để các công đoàn hiểu rõ hơn về cộng đồng kinh doanh tại địa phương, nhằm chuẩn bị cho các thương lượng trong tương lai. Ví dụ, LĐLĐ huyện Văn Lâm bắt đầu đối thoại thường xuyên hơn với nhóm NSDLĐ mục tiêu trước khi bắt đầu thương lượng. Đây cũng là phương án mà công đoàn KCN TP. HCM theo đuổi nhằm xây dựng và ký kết thỏa ước TULĐTT NDN tại Khu chế xuất Linh Trung.

Bài học 5: Nằm vững thông tin về cơ cấu cộng đồng doanh nghiệp

Tục ngữ Việt Nam có câu: “Biết người biết ta, trăm trận trăm thắng”, *việc công đoàn nằm vững thông tin về nhóm doanh nghiệp mục tiêu trước khi bắt đầu thương lượng là vô cùng quan trọng*. Cũng cần chú ý rằng những hiểu biết về cơ cấu cộng đồng doanh nghiệp địa phương không giống với những hiểu biết có được thông qua khảo sát về điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp mục tiêu. Thay vào đó, đây là những thông tin như cách thức các doanh nghiệp mục tiêu giao lưu và làm việc với nhau, cách thức ra quyết định về các vấn đề lao động, hay những yếu tố ảnh hưởng cách tiếp cận của họ tới QHLD. Những kiến thức này đóng vai trò quan trọng giúp công đoàn xây dựng chiến lược thương lượng. Dựa trên kinh nghiệm của Bình Dương, Hải Phòng và Đà Nẵng, chúng tôi đã xác định một số khía cạnh chính về cơ cấu cộng đồng doanh nghiệp mà công đoàn có thể xem xét:

- **Mối liên hệ giữa các doanh nghiệp mục tiêu:** các doanh nghiệp có thể có liên hệ với nhau ở một khía cạnh nào đó
 - (i) Cạnh tranh
 - (ii) Thầu phụ; cung ứng
 - (iii) Chi nhánh của cùng tập đoàn
 - (iv) Cùng tham gia hiệp hội DN
 - (v) Khách hàng
 - (vi) Liên hệ không chính thức (hỏi ý kiến nhau dù không chính thức).

- **Yếu tố ảnh hưởng tới chiến lược QHLD của DN:**
 - (i) Văn hóa doanh nghiệp/văn hóa quốc gia của doanh nghiệp (doanh nghiệp có thể bị ảnh hưởng từ văn hóa của công ty mẹ hay văn hóa quốc gia – đối với trường hợp các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài)
 - (ii) Cơ cấu ra quyết định nội bộ (ai có quyền quyết định? Ví dụ, nếu 1 doanh nghiệp là công ty con, thường công ty mẹ sẽ ra quyết định – không giống với các doanh nghiệp do chính chủ sở hữu vận hành, họ có thể ra quyết định ngay)
 - (iii) Tình hình phát triển của ngành: những thách thức và tăng trưởng trong ngành nói chung cũng sẽ cho thấy động lực và mức độ sẵn sàng tham gia thỏa ước của doanh nghiệp
 - (iv) Vấn đề lao động của DN: hiểu rõ các thách thức về lao động (như cạnh tranh lao động, thiếu hụt lao động, đình công, mức độ cam kết với doanh nghiệp của NLĐ thấp) mà các doanh nghiệp đang gặp phải sẽ mang lại những giá trị nhất định khi xây dựng chiến lược lôi kéo và thu hút doanh nghiệp do thỏa ước có thể đưa ra những cách giải quyết hứa hẹn hơn với NSDLĐ.

Bài học 6: Nếu không thuyết phục được, gây áp lực với NSDLĐ

Bình luận pháp lý về quyền đình công do Tổng Liên đoàn Lao động Quốc tế gửi tới ILO vào năm 2014 đã chỉ rõ: **không có quyền đình công, thì quyền thương lượng tập thể chỉ là quyền “năn nỉ tập thể”**.⁹ NLĐ Việt Nam có quyền đình công dưới sự lãnh đạo của công đoàn. Tuy nhiên, cho tới nay chưa có công đoàn nào sử dụng quyền này. Mặc dù vẫn còn nhiều rào cản hành chính và thực tế khi tổ chức đình công¹⁰, việc không sử dụng tới quyền tổ chức đình công khiến cho công đoàn quên mất vũ khí quan trọng nhất của mình khi thương lượng tập thể. Như trong trường hợp của một thí điểm, việc đe dọa đình công đã có tác dụng kéo NSDLĐ quay trở lại bàn đàm phán và nhượng bộ hơn với công đoàn. Do đó, mặc dù việc tổ chức đình công chưa hoàn toàn khả thi, công đoàn có thể cân nhắc sử dụng tới hình thức đe dọa đình công khi các chiến lược khác đã thất bại trên bàn đàm phán.

⁹ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_final_brief_on_the_right_to_strike.pdf

¹⁰ Cán bộ công đoàn được phỏng vấn có đưa ra một số lý do không tổ chức đình công, như: (i) công đoàn Việt Nam không đối đầu với NSDLĐ; (ii) thủ tục đình công phức tạp, kéo dài; (iii) đình công có thể mang lại tác động xấu tới trật tự xã hội và môi trường đầu tư



Chương 4: Kết luận và Khuyến nghị

4.1. Góc nhìn thực tiễn đối với các quy định về TLTT NDN của Bộ Luật Lao động 2019

Điểm 1: TƯLĐTT NDN có thay thế được TƯLĐTT cấp doanh nghiệp hay không?

Một trong những lí do mà các doanh nghiệp vừa và nhỏ tham gia vào TƯ NDN là nhằm tiết kiệm thời gian và chi phí thương lượng thỏa ước cấp doanh nghiệp. Trong nghiên cứu này, 45.1% các doanh nghiệp được khảo sát chưa có thỏa ước cấp doanh nghiệp tại thời điểm họ tham gia thỏa ước NDN. Vậy câu hỏi đặt ra là liệu các doanh nghiệp này có thể sử dụng thỏa ước này như một thỏa ước cấp doanh nghiệp được hay không? Nói cách khác, họ có cần tiếp tục thương lượng một thỏa ước cấp doanh nghiệp khi cả hai bên đều không có nhu cầu hay không?

Liên quan tới vấn đề này, Điều 81 Khoản 2 của Bộ luật Lao động sửa đổi có đề cập: “Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp nhưng chưa xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thêm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp”. Điều khoản này cho thấy doanh nghiệp được khuyến khích (thay vì bắt buộc) thương lượng thỏa ước cấp doanh nghiệp nếu họ mong muốn thương lượng các lợi ích cao hơn so với TƯ NDN mà họ đã tham gia. Tuy nhiên, BLLĐ sửa đổi không làm rõ liệu một doanh nghiệp có thể sử dụng TƯ NDN làm thỏa ước riêng cấp doanh nghiệp nếu ban giám đốc và công đoàn không có nhu cầu hay không. Nội dung này cần được làm rõ trong nghị định hướng dẫn nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tham gia TƯ NDN nhiều hơn.

Điểm 2: Các điều kiện tham gia TƯ NDN

Như đã trình bày trong nghiên cứu, các TƯ NDN đều mang lại lợi ích cho NLĐ cao hơn luật. Do vậy, BLLĐ cần tạo ra những hình thức khuyến khích (thay vì tạo khó khăn) cho các

doanh nghiệp tham gia TƯ NDN. Điều 85 Khoản 1 của BLLĐ đề cập rằng: việc gia nhập một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp được thực hiện trên cơ sở tự nguyện của doanh nghiệp đề nghị gia nhập và sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động là thành viên của thỏa ước. Đây là một điều kiện quá khắt khe do việc tham vấn tất cả NLĐ và tổ chức đại diện của họ sẽ là một quá trình gian nan và kéo dài. Thay vào đó, nên điều chỉnh điều kiện tham gia TƯ NDN như sau: (i) phần lớn (50%+1) NSDLĐ tham gia và các tổ chức đại diện NLĐ đồng thuận; hoặc (ii) NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ đại diện cho phần lớn lực lượng lao động được bao phủ bởi thỏa ước đồng thuận với việc mở rộng thỏa ước.

Điểm 3: Mở rộng bao phủ của TƯ NDN

Điều 84 Khoản 1 BLLĐ đưa ra điều kiện mở rộng TƯ NDN theo ngành hay theo khu công nghiệp/khu kinh tế. Hiện nay, phạm vi áp dụng sản phẩm được đưa ra ở mức 75% tổng số NSDLĐ hay lực lượng lao động trong KCN/KKT. Ở đây có hai vấn đề mà các nhà hoạch định chính sách cần quan tâm:

Đầu tiên, điều kiện đưa ra hiện nay đang quá cao so với các quốc gia khác. Theo một khảo sát của ILO tại 22 quốc gia (Hayter and Visser 2018), điều kiện phổ biến là đạt trên 50% số NLĐ trong khu vực được bao phủ theo thỏa ước. Do đó, điều kiện này trong Bộ Luật Lao động sửa đổi 2019 rất khó để thực hiện.

Thứ hai, mặc dù các TƯ NDN đều có lợi cho NLĐ, chúng có thể mang lại những ảnh hưởng kinh tế nhất định đối với doanh nghiệp nhỏ nếu họ mặc định được thỏa ước bao phủ. Theo Hayter và Visser (2018), cơ chế mở rộng của TƯ NDN bị các nhà kinh tế chỉ trích là cách thức giúp doanh nghiệp lớn gây ảnh hưởng lên doanh nghiệp nhỏ vì sẽ tăng chi phí cho doanh nghiệp nhỏ. Xem xét trường hợp của Hạ Long – Quảng Ninh và VINATEX, các doanh nghiệp nhỏ hơn đã phải rút khỏi thỏa ước vì những tác động kinh tế tương tự lên doanh nghiệp của mình. Do đó, BLLĐ có thể xem xét cho phép các doanh nghiệp nhỏ (doanh nghiệp có dưới 50 NLĐ) tự quyết định có thuộc diện bao phủ của TƯ NDN mở rộng hay không.

4.2. Khuyến nghị đối với công đoàn

- Thương lượng thành công, dù ở cấp cơ sở hay cấp khu vực, chủ yếu phụ thuộc vào sức mạnh thương lượng của công đoàn. TLĐLĐVN cần nhanh chóng hỗ trợ và hướng dẫn các công đoàn cấp dưới tăng cường sức mạnh thương lượng, sử dụng tới 6 bài học kinh nghiệm đã thảo luận ở trên. Trong số các bài học này, quan trọng nhất là xây dựng quan hệ chặt chẽ với NLĐ trực tiếp và CĐCS
- Xây dựng hướng dẫn tiền lương cần được coi là một ưu tiên đối với tổ chức công đoàn ở cấp quốc gia. Bên cạnh những điều chỉnh lương tối thiểu do Hội đồng Tiền lương Quốc gia đưa ra, việc TLĐLĐVN xây dựng hướng dẫn về lương là vô cùng quan trọng giúp xây dựng nền tảng TLTT ở tất cả các cấp. Hướng dẫn tiền lương cần được xây dựng theo phương pháp minh bạch, khoa học về mức tăng tiền lương trung bình theo các vùng và các ngành nghề, mức sống tối thiểu và năng suất theo ngành và theo khu vực

- TLĐLĐVN cần xây dựng cơ sở dữ liệu về TULĐTT NDN và các bài học kinh nghiệm để các cán bộ công đoàn đều tiếp cận được. Các công đoàn ngành và công đoàn vùng ngày càng tỏ ra quan tâm hơn tới sáng kiến TƯ NDN; tuy nhiên họ cần thêm các tài liệu tham khảo nhằm xây dựng các chiến lược và kế hoạch riêng của mình
- Thay vì ưu tiên các mục tiêu định lượng như số lượng TƯ NDN được ký kết, TLĐLĐVN cần khuyến khích công đoàn cấp trên áp dụng cách tiếp cận cao nhằm đảm bảo TLTT thực chất và mang lại lợi ích cho NLĐ.





► Tài liệu tham khảo

Do, Quynh Chi, (2016), Coordination among strikes and prospects for pattern bargaining in Vietnam. Global Labour Column, No. 234, May 2016, Available at: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_234_Quynh.pdf

Do, Quynh Chi and Nguyen, Van Trung, (2016), Evaluation of ILO-VGCL Pilots (2015-2016). ILO Vietnam Industrial Relations Project Working Paper, Hanoi: ILO Vietnam

FES - TLĐLĐVN, (2015), Khảo sát về các thỏa ước lao động tập thể tại Việt Nam - Báo cáo nội bộ

FPTS, (2017), Báo cáo ngành dệt may: Thay đổi để bứt phá, Tài liệu thảo luận của Chứng khoán FPT, trích tại: <http://www.fpts.com.vn/FileStore2/File/2018/01/11/FPTS-Textiles%20and%20Clothing%20Industry%20Report-Dec.2017.pdf>

Grimshaw, D., Bosch, G., & Rubery, J., (2013), Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes? British Journal of Industrial Relations, 52(3), 470–498. doi:10.1111/bjir.12021

ILO Việt Nam, (2011), Survey of Strike Trends 2010-2011 - Industrial Relations Project, Báo cáo nội bộ

International Labour Office (ILO), (2017), Trends in Collective Bargaining: Stability, Erosion or Decline?. Issue Brief No. 1, December 2017. Geneva: ILO

Viện Công nhân và Công đoàn, (2018), Khảo sát mức thu nhập trung bình và mức sống cơ bản người lao động năm 2018

Phạm Thu Lan, (2017), Impacts of collective bargaining in Vietnam. ILO/NIRF Working Paper, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bang-kok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_715207.pdf)

VEPR, (2017), Tăng trưởng tiền lương và năng suất lao động ở Việt Nam. Research paper (http://vepr.org.vn/upload/533/fck/files/1_%20Full%20VIE_20170912_0615pm.pdf)

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, (2017), Thống kê công đoàn giai đoạn 2008 - 2016 (dữ liệu chỉ sử dụng nội bộ).



DỰ ÁN KHUNG KHỔ QUAN HỆ LAO ĐỘNG MỚI - CẤU PHẦN NHẬT BẢN
TĂNG CƯỜNG CHỨC NĂNG ĐẠI DIỆN CỦA CÔNG ĐOÀN VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG