



International
Labour
Organization

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Hướng dẫn chính sách

Hướng dẫn chính sách

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ



ISBN 978-604-64-8217-8



9 786046 482178



NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN



International
Labour
Organization

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Hướng dẫn chính sách



NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Hướng dẫn chính sách



Các ấn phẩm của Văn phòng Lao động Quốc tế được đảm bảo bản quyền theo Nghị định thư số 2 Công ước về Bản quyền Quốc tế. Tuy nhiên, các đoạn trích ngắn có thể được sử dụng không cần xin phép, với điều kiện ghi rõ nguồn trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, cần xin phép bộ phận xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ (International Labour Office, CH-1211, Switzerland) hoặc qua email: rights@ilo.org. Văn phòng Lao động Quốc tế hoan nghênh việc xin phép tái bản hoặc dịch thuật.

Các thư viện, tổ chức và đơn vị khác đã đăng ký với tổ chức cấp phép tái bản có thể in ấn tài liệu theo giấy phép được cấp. Xem www.ifrro.org để biết về tổ chức cấp phép tái bản ở nước của bạn.

ILO

Thương lượng tập thể: Hướng dẫn chính sách / Văn phòng Lao động Quốc tế, Cục Quản trị và Ba bên (GOVERNANCE), Cục Điều kiện Làm việc và Bình đẳng (WORKQUALITY) – Geneva: ILO, năm 2015.

ISBN: 978-92-2-830763-4 (print); 978-92-2-830764-1 (web pdf); 978-92-2-830765-8 (CD/DVD); 978-92-2-830766-5 (e-book)

Văn phòng Lao động Quốc tế; Cục Quản trị và Ba bên; Cục Điều kiện Làm việc và Bình đẳng

Thương lượng tập thể / quan hệ lao động / thương lượng / tranh chấp lao động / thỏa ước tập thể / vai trò của ILO

13.06.5

Biên mục Dữ liệu Xuất bản ILO

GHICHU
Hướng dẫn này là kết quả nỗ lực hợp tác giữa Cục Điều kiện Làm việc và Bình đẳng (WORKQUALITY) với Cục Quản trị và Ba bên (GOVERNANCE) của ILO. Tài liệu này có sự đóng góp của Cục Hoạt động Người Lao động (ACTRAV), Cục Hoạt động Người Sử dụng Lao động (ACT/EMP), các chuyên gia ILO và Cố vấn trưởng của các dự án hợp tác kỹ thuật.
Tài trợ cho ấn phẩm này của ILO là Chính phủ Na Uy (GLO/14/61/NOR & GLO/12/59/NOR) và Chính phủ Thụy Điển (GLO/14/66/SID). Ấn phẩm này không nhất thiết thể hiện quan điểm hay chính sách của Chính phủ Na Uy hay Chính phủ Thụy Điển, cũng như việc đề cập đến tên thương mại, sản phẩm thương mại, hoặc các tổ chức không ám chỉ đã được chứng thực bởi chính phủ Na Uy hay Thụy Điển.

Việc sử dụng các chức danh trong các ấn phẩm của ILO, phù hợp với thông lệ của Liên Hiệp Quốc và việc trình bày nội dung trong ấn phẩm không ám chỉ bất kỳ quan điểm nào của Văn phòng Lao động Quốc tế liên quan đến tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, khu vực hoặc vùng lãnh thổ nào hoặc của chính quyền, hoặc liên quan đến việc phân định biên giới lãnh thổ.

Trách nhiệm về các ý kiến trình bày trong các bài báo đã ký tên, các nghiên cứu và đóng góp khác duy nhất thuộc về tác giả và việc xuất bản không có nghĩa là các ý kiến bày tỏ đã được bảo trợ bởi Văn phòng Lao động Quốc tế.

Việc dẫn chiếu tên công ty, sản phẩm và quy trình thương mại không có hàm ý là chúng được chứng thực bởi Văn phòng Lao động Quốc tế và việc không đề cập một công ty cụ thể, một sản phẩm hoặc quy trình thương mại nào đó không phải là dấu hiệu không chấp thuận.

Các ấn phẩm của ILO và các sản phẩm kỹ thuật số có thể tìm ở các nhà sách lớn và các cơ sở phân phối ấn phẩm kỹ thuật số, hoặc đặt hàng trực tiếp từ ilo@turpin-distribution.com. Để biết thêm thông tin, hãy truy cập trang web của chúng tôi: www.ilo.org/publns hoặc liên hệ với ilopubs@ilo.org.

Lời tựa

Công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể là một nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Quyền này cùng với quyền tự do liên kết tạo thành một trong bốn nhóm quyền cơ bản trong Tuyên bố ILO năm 1998 về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động. Các quyền khác liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, xóa bỏ lao động trẻ em và xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Thương lượng tập thể cũng được coi là một quyền tạo điều kiện cho việc thực hiện việc làm bền vững và quan hệ lao động lành mạnh.

Thương lượng tập thể có lịch sử lâu dài được sử dụng như là một cơ chế quản trị nơi làm việc và thị trường lao động. Các mối lo ngại gần đây về bất bình đẳng và bất ổn lao động gia tăng tại một số quốc gia càng cho thấy vai trò quan trọng của thương lượng tập thể trong việc: tạo ra sự công bằng về phân phối tiền lương; giảm bớt các rào cản phân biệt đối với một số nhóm người lao động nhất định trong lao động vì lý do giới tính, khuyết tật hoặc dân tộc; tăng cường sự tham gia của họ; và ổn định quan hệ lao động.

Làm thế nào để Chính phủ có thể thúc đẩy việc công nhận hiệu quả quyền cơ bản này? Những chính sách và thiết chế nào xúc tiến thương lượng tập thể và chúng có thể được thiết lập như thế nào?

Tài liệu hướng dẫn chính sách này dành cho các cơ quan công quyền có nhiệm vụ thiết lập hoặc cải thiện tính hiệu quả của chính sách và thiết chế thúc đẩy thương lượng tập thể. Tài liệu hướng dẫn về các yếu tố cần thiết của một chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể, quá trình xây dựng chính sách như vậy và một số lưu ý để tăng cường tính toàn diện của các cơ chế thương lượng tập thể. Tài liệu có thể được sử dụng trong các bối cảnh thể chế và truyền thống dân tộc khác nhau. Tài liệu hỗ trợ xây dựng chính sách nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể thông qua đối thoại xã hội ba bên.

Các quốc gia có trình độ phát triển khác nhau ở tất cả các khu vực liên tục yêu cầu ILO hỗ trợ, tư vấn để thiết lập và cải cách cơ chế thương lượng tự nguyện và nâng cao hiệu quả các chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể. Tài liệu hướng dẫn này là một phần trong gói chính sách hỗ trợ các nỗ lực vì mục đích này của các đối tác ILO.

Chúng tôi hy vọng rằng tài liệu hướng dẫn này sẽ là một công cụ hữu ích cho các đối tác ILO và sẽ góp phần thúc đẩy thương lượng tập thể.

Moussa Oumarou

Giám đốc, Cục Quản trị
và Ba bên

Manuela Tomei

Giám đốc, Cục Điều kiện
làm việc và Bình đẳng

Mục lục

Lời tựa	iii
Lời cảm ơn	xi
Các chữ viết tắt	x
Cấu trúc tài liệu	xi

Chương 1	
Thương lượng tập thể là gì?	1
Thương lượng tập thể là gì?	2
Lợi ích của thương lượng tập thể	4

Chương 2	
Thương lượng tập thể và Tổ chức Lao động Quốc tế	9
Khung pháp lý về thương lượng tập thể	10
Vai trò của ILO	15

Chương 3	
Thúc đẩy thương lượng tập thể	19
Thúc đẩy thương lượng tập thể: Vai trò của các cơ quan công quyền	20
Hiểu rõ bối cảnh và các vấn đề	21
Sự tham gia của các đối tác xã hội	23

Chương 4	
Khuôn khổ thương lượng tập thể	27
Các thủ tục và cơ chế hỗ trợ cho thương lượng tập thể	28
Đối tượng người lao động được bao phủ trong khuôn khổ thương lượng tập thể	29
Các bên thương lượng tập thể	30
Công nhận các bên đại diện vì mục đích thương lượng tập thể	32
Cấp thương lượng	33
Các chủ đề và vấn đề thương lượng tập thể	37



Chương 5

Khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng, có ý nghĩa trên cơ sở được cung cấp thông tin

41

Thương lượng thiện chí

42

Các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng như thế nào?

43

Các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng có ý nghĩa trên cơ sở được cung cấp thông tin như thế nào?

46



Chương 6

Phòng ngừa và giải quyết tranh chấp

55

Vai trò của các cơ quan công quyền trong tranh chấp thương lượng tập thể

56

Phòng ngừa tranh chấp

57

Giải quyết tranh chấp

58



Chương 7

Để thỏa ước tập thể có hiệu lực

65

Việc áp dụng thỏa ước tập thể

66

Để thỏa ước tập thể có hiệu lực

66

Mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước tập thể

69

Đăng ký, giải thích và thực hiện

70



Chương 8

Tăng cường năng lực của những nhà đàm phán

75

Tầm quan trọng của đào tạo

76

Ví dụ về các chương trình xây dựng năng lực

76

Đầu mối liên lạc của ILO

87

Danh sách các bảng

Bảng 1.1	Một số lợi ích của thương lượng tập thể	5
Bảng 4.1	Khuôn khổ thương lượng một người sử dụng lao động và nhiều người sử dụng lao động	35
Bảng 4.2	Thỏa ước thương lượng tập thể tại Nam Phi	38
Bảng 5.1	Ví dụ về thông tin vĩ mô và thông tin ngành	48
Bảng 5.2	Ví dụ về thông tin doanh nghiệp	51
Bảng 8.1	Ví dụ về các chương trình đào tạo nội bộ công đoàn về thương lượng tập thể ở Brazil và Canada	77
Bảng 8.2	Ví dụ về các chương trình đào tạo cho người sử dụng lao động ở Ireland và Philippines	78
Bảng 8.3	Các chương trình đào tạo tiếp nối về thương lượng tập thể ở ba trường đại học	79

Danh sách các hộp

Hộp 1.1	Đọc thêm về lợi ích của thương lượng tập thể	6
Hộp 2.1	Tóm tắt các nguyên tắc của ILO về quyền thương lượng tập thể	13
Hộp 3.1	Hiểu bối cảnh để thực hiện có hiệu quả quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể trong ngành giúp việc gia đình ở Bolivia	22
Hộp 3.2	Thu hút sự tham gia của các đối tác xã hội: Khuôn khổ quan hệ lao động mới ở Nam Phi	24
Hộp 4.1	Thủ tục và thể thức thương lượng tập thể	29
Hộp 4.2	Định nghĩa về thương lượng tập thể ở Morocco	31
Hộp 4.3	Công nhận vì mục đích thương lượng tập thể	32
Hộp 4.4	Các cấp thương lượng	34
Hộp 5.1	Tiếp cận thông tin để thương lượng có ý nghĩa	46
Hộp 5.2	Trung tâm Năng suất Nhật Bản	49
Hộp 5.3	Hội đồng Tiền lương ở Uruguay	50
Hộp 6.1	Giải quyết tranh chấp lao động	57
Hộp 6.2	Ví dụ về các cơ quan nhà nước độc lập cung cấp dịch vụ hòa giải	60
Hộp 6.3	Hội đồng Trọng tài Campuchia	61

Hộp 6.4	Trọng tài bắt buộc	62
Hộp 7.1	Thỏa ước tập thể	66
Hộp 7.2	Hệ thống phân cấp giữa các thỏa ước tập thể ở Senegal	68
Hộp 7.3	Thời hạn thỏa ước tập thể tại Bỉ	68
Hộp 7.4	Quyền và nghĩa vụ kế thừa ở Indonesia	69
Hộp 7.5	Vai trò của thanh tra lao động và thỏa ước tập thể	71
Hộp 7.6	Các điều khoản lao động (Hợp đồng Công) ở Thụy Sĩ	72
Hộp 8.1	Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể, năm 1981 (số 163)	76
Hộp 8.2	Tập huấn kỹ năng thương lượng ACAS	80
Hộp 8.3	Thương lượng tập thể chiến lược: Hướng dẫn người sử dụng lao động	81
Hộp 8.4	Sổ tay công đoàn ở các Khu chế xuất (KCX)	83
Hộp 8.5	Đào tạo thanh tra lao động nhằm thúc đẩy và bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể ở khu vực nông thôn	84
Hộp 8.6	Thúc đẩy thương lượng tập thể ở Rwanda	84
Hộp 8.7	Đào tạo giảng viên về thương lượng tập thể ở Colombia	85
Hộp 8.8	Kỹ năng thương lượng giữa công đoàn và quản lý	86

Danh sách hình

Hình 7.1	Mô hình phân cấp điển hình của các thỏa ước tập thể	67
----------	---	----

Lời cảm ơn

Tài liệu hướng dẫn này là sự nỗ lực hợp tác giữa Cục Điều kiện Làm việc và Bình đẳng (WORKQUALITY) và Cục Quản trị và Ba bên (GOVERNANCE) của ILO. Đây là kết quả của nhóm làm việc phối hợp và có sự đóng góp trong toàn tổ chức ILO. Một cuộc họp chuyên gia tại Turin, Italy năm 2010 đưa ra dự thảo khung tài liệu. Cuộc họp có sự tham gia của các chuyên gia kỹ thuật cũng như các đối tác ILO có kinh nghiệm trực tiếp về thúc đẩy thương lượng tập thể. Dự thảo đầu tiên của tài liệu là cơ sở để tổ chức vòng tham khảo ý kiến và nhận được ý kiến đóng góp của Cục Hoạt động Người Lao động (ACTRAV), Cục Hoạt động Người Sử dụng Lao động (ACT/EMP), các chuyên gia ILO và các Cố vấn trưởng các dự án hợp tác kỹ thuật. Tài liệu đã được sử dụng thử nghiệm để hỗ trợ kỹ thuật cho đại diện của chính phủ, công đoàn và người sử dụng lao động ở Rwanda trong hai năm 2014-2015.

Phiên bản đầu tiên của tài liệu do Roger Lecourt và Claude Rioux xây dựng theo sáng kiến của Wael Issa và Katherine Torres. Francine Kaneza, Limpho Mandoro, Valentine Offenloch và Edlira Xhafa đã thí điểm sử dụng tài liệu trong chuyến công tác đến Kigali, Rwanda tháng 5/2014. Katherine Torres, Roger Lecourt và Claude Rioux thí điểm tài liệu trong chuyến công tác đến Colombia, Sri Lanka vào tháng 10/2015. Susan Hayter chịu trách nhiệm chỉnh sửa phiên bản cuối cùng. Karen Curtis đảm bảo tài liệu thể hiện đúng các nguyên tắc và tiêu chuẩn lao động quốc tế và đóng góp ý kiến tư vấn có giá trị. Katherine Torres và Edlira Xhafa đã cung cấp thông tin và các ví dụ về các nước cho dự thảo cuối cùng. Vongai Masocha thu thập thông tin về nội dung các quy định pháp luật. Các ý kiến hoặc nhận xét góp ý trong quá trình soạn thảo có sự tham gia của Sylvain Baffi, Patrick Belser, Italo Cardona, Roy Chacko, Dan Cunniyah, Colin Fenwick, Phil Fishman, Megan Gerecke, Christian Hess, Claire Hobden, Frank Hoffer, Christopher Land-Kazlauskas, Dimity Leahy, Changhee Lee, Limpho Mandoro, Philippe Marcadent, Andrés Marinakis, Cristina Mihes, Joaquim Pintado Nunes, Jules Oni, Rainer Pritzer, John Ritchotte, René Robert, Justine Tillier, Beatriz Vacotto, Corinne Vargha, Maria-Luz Vega và Youngmo Yoon.

Việc xây dựng và xuất bản tài liệu này có sự hỗ trợ tài chính từ Chính phủ Na Uy.

Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO tại Turin tổ chức biên tập, thiết kế đồ họa và sản xuất tài liệu.

Các chữ viết tắt

AC	Hội đồng Trọng tài (tại Campuchia)
ACAS	Cơ quan Dịch vụ Tư vấn Hòa giải và Trọng tài (tại Anh)
ACT/EMP	Cục Hoạt động Người Sử dụng Lao động
ACTRAV	Cục Hoạt động Người Lao động
CEACR	Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị
CE/OR	Hội đồng Lao động (tại Bỉ)
CFA	Ủy ban Tự do Liên kết
CNT/NAR	Hội đồng Lao động Quốc gia (tại Bỉ)
EC	Ủy ban Châu Âu
FENATRAHOB	Công đoàn của người lao động giúp việc gia đình (tại Bolivia)
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
ILC	Hội nghị Lao động Quốc tế
IOE	Tổ chức Quốc tế của Người Sử dụng Lao động
ITCILO	Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO
JPC	Trung tâm Năng suất Nhật Bản
LMC	Ủy ban Quản lý-Lao động
MOLVT	Bộ Lao động và Dạy nghề (tại Campuchia)
NEDLAC	Hội đồng Lao động và Phát triển Kinh tế (tại Nam Phi)

Cấu trúc tài liệu

Tài liệu được chia thành tám chương.

Chương 1 giới thiệu chung về thương lượng tập thể, nêu một số lợi ích của việc công nhận hiệu quả quyền cơ bản này. Chương 2 nêu tổng quan về các tiêu chuẩn và nguyên tắc chính của ILO liên quan tới thương lượng tập thể. Chương này cũng thảo luận vai trò của ILO trong việc hỗ trợ các chính phủ trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể. Chương 3 đề cập vai trò của các cơ quan công quyền trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể thông qua tham vấn với các đối tác xã hội. Chương 4 hướng dẫn các biện pháp có thể thực hiện để khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển đầy đủ của thương lượng tập thể. Chương 5 thảo luận các phương pháp tiếp cận của các cơ quan công quyền trong việc khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng trên cơ sở được cung cấp thông tin. Chương 6 đề cập tới vai trò của các cơ quan công quyền trong việc thiết lập thủ tục phòng ngừa và giải quyết tranh chấp phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể, hoặc liên quan đến việc giải thích và áp dụng thoả ước tập thể. Chương 7 về vai trò của các cơ quan công quyền trong việc tạo ra khuôn khổ áp dụng và thực hiện hiệu quả thoả ước tập thể. Chương 8 thảo luận vai trò của các cơ quan công quyền trong việc hỗ trợ nỗ lực của các đối tác xã hội đào tạo các thành viên thương lượng của họ.

Mỗi chương có các biểu tượng giới thiệu người đọc về tài liệu tham khảo. Tài liệu tham khảo được liệt kê trong phần cuối của cuốn Hướng dẫn này, bạn đọc có thể tiếp cận các tài liệu gốc thông qua website www.ilo.org/cbguide

Các biểu tượng trong tài liệu



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế



Tuyên bố ILO



Nguồn chính



Nguồn tài liệu



Nội dung quy định pháp luật



Ví dụ quốc gia

Chương 1

Thương lượng tập thể là gì?

Chương này giới thiệu chung về thương lượng tập thể và nêu một số lợi ích của việc công nhận hiệu quả quyền cơ bản này.

Thương lượng tập thể là gì ?	2
Các bên thương lượng tập thể	2
Quá trình	2
Các chủ đề thương lượng	3
Kết quả mong muốn	3
Phân biệt thương lượng tập thể với các hình thức khác của đối thoại xã hội	3
Lợi ích của thương lượng tập thể	4

Thương lượng tập thể là gì ?

Thương lượng tập thể “là tất cả các cuộc đàm phán/thương lượng diễn ra giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, với một bên là một hay nhiều tổ chức của người lao động, để:

- (a) xác định điều kiện lao động và điều khoản sử dụng lao động; và/hoặc
- (b) điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động; và/hoặc
- (c) điều chỉnh mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hay tổ chức của họ với một tổ chức của người lao động hay nhiều tổ chức của người lao động”.

Định nghĩa này được nêu tại Điều 2 Công ước về Thương lượng Tập thể, 1981 (số 154).



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:
Công ước về Thương lượng Tập thể,
1981 (số 154)

Các bên thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể liên quan tới quan hệ **hai bên** (giữa hai bên độc lập). Các bên thương lượng tập thể bao gồm:

- một hay nhiều người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động; và
- một hay nhiều tổ chức của người lao động.

Khi nhắc tới các bên thương lượng tập thể, các quy định ILO thường nhắc tới “một hay nhiều tổ chức của người lao động” (ví dụ: Công ước số 154). Đa số luật lao động sử dụng thuật ngữ “công đoàn” hay “ngành đoàn lao động.” Công ước số 98 sử dụng thuật ngữ “đoàn viên công đoàn”, “hoạt động công đoàn” và “tổ chức của người lao động” thay thế cho nhau để đề cập tới các tổ chức có cùng bản chất. Để tránh nhầm lẫn, tài liệu này sử dụng thuật ngữ “công đoàn”, trừ khi nhắc tới các Công ước và Khuyến nghị - sẽ sử dụng thuật ngữ chính xác trong các Công ước và Khuyến nghị.

Quá trình

Thương lượng tập thể là một quá trình **đàm phán/thương lượng**. Đàm phán/thương lượng bao gồm bất kỳ hình thức thảo luận nào, dù chính thức hoặc không chính thức, nhằm đạt được một thỏa thuận. Để thương lượng tập thể có hiệu quả, điều quan trọng là các cuộc đàm phán/thương lượng này được tiến hành một cách thiện chí.

Thương lượng tập thể là một quá trình cùng ra quyết định, góp phần xây dựng lòng tin và sự tôn trọng lẫn nhau giữa các bên và nâng cao chất lượng của quan hệ lao động.

Chủ đề thương lượng

Trọng tâm của thương lượng tập thể là điều kiện lao động, điều khoản sử dụng lao động và các quy định về mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hay các tổ chức của người sử dụng lao động và một hay nhiều tổ chức công đoàn.

Điều kiện lao động và điều khoản sử dụng lao động có thể bao gồm các vấn đề như: tiền lương, giờ làm việc, tiền thưởng hàng năm, nghỉ hàng năm, nghỉ thai sản, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và các vấn đề khác.

Các nội dung liên quan đến quan hệ giữa các bên có thể bao gồm các vấn đề như tạo thuận lợi cho các đại diện công đoàn; thủ tục giải quyết tranh chấp; và tham vấn, hợp tác, chia sẻ thông tin và các vấn đề khác.

Kết quả mong muốn

Mục tiêu của thương lượng tập thể là ký kết một **thỏa ước tập thể**. ILO định nghĩa thỏa ước tập thể là “tất cả các thoả thuận bằng văn bản liên quan đến điều kiện lao động và điều khoản sử dụng lao động ký kết giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động và một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện của người lao động, hoặc trong trường hợp vắng mặt các tổ chức như vậy, là các đại diện được bầu hợp lệ và được ủy quyền của người lao động phù hợp với luật pháp và quy định quốc gia”. Định nghĩa này được nêu tại Phần II.2.(1) Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể, 1951 (số 91).

Điều quan trọng là thỏa ước tập thể:

- ràng buộc các bên ký kết và những người mà các bên ký kết đại diện;
- áp dụng đối với mọi người lao động thuộc tầng lớp liên quan trong đơn vị mà thỏa ước bao phủ, trừ phi thỏa ước có quy định khác; và
- ưu tiên áp dụng trước so với các hợp đồng lao động cá nhân, trong khi vẫn công nhận các quy định trong hợp đồng cá nhân có lợi hơn cho người lao động.



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:
Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể,
1951 (số 91)

Bản chất tự do và tự nguyện của của thương lượng tập thể hàm ý là các kết quả thương lượng nêu trong thỏa ước tập thể là do các bên tự đưa ra – không phải là sự áp đặt đối với các bên.

Phân biệt thương lượng tập thể với các hình thức khác của đối thoại xã hội

Đối thoại xã hội có nhiều hình thức. ILO định nghĩa đối thoại xã hội là **tất cả các hình thức đàm phán/thương lượng, tham vấn hoặc đơn giản là sự trao đổi thông tin** giữa đại diện của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề cùng quan tâm. Đối thoại xã hội bao gồm việc tham khảo ý kiến và đàm phán/thương lượng hai bên hoặc ba bên diễn ra ở tất cả các cấp.

Thương lượng tập thể là trọng tâm của đối thoại xã hội. Thương lượng tập thể là một quá trình đàm phán/thương lượng thực chất giữa một hay nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức người sử dụng lao động và một hay nhiều tổ chức công đoàn, nhằm đạt được một **thỏa ước tập thể** quy định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động và các mối quan hệ giữa các bên. Mặc dù thương lượng tập thể có liên quan đến các quá trình khác, chẳng

hạn như tham khảo ý kiến và đối thoại xã hội ba bên, song đây vẫn là một hình thức đặc thù và khác biệt của đối thoại xã hội.

Tham khảo ý kiến bao gồm việc chia sẻ thông tin và lắng nghe quan điểm của những người liên quan về các vấn đề cùng quan tâm trước khi quyết định. Tham khảo ý kiến có thể làm cho việc giao tiếp, chia sẻ thông tin ở cấp doanh nghiệp có ý nghĩa hơn, xây dựng sự hiểu biết chung về các vấn đề và tăng thêm giá trị cho các quyết định thường được coi là đặc quyền của quản lý. Tham khảo ý kiến có thể được thực hiện trên cơ sở hai bên hoặc ba bên, ở cấp doanh nghiệp, cấp ngành và/hoặc cấp quốc gia. Phạm vi các vấn đề tham khảo ý kiến thường rộng hơn so với thương lượng tập thể. Trái lại, thương lượng tập thể là một quá trình hai bên cùng quyết định về các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động và các mối quan hệ giữa các bên. Mặc dù tham khảo ý kiến có thể bổ sung cho quá trình thương lượng tập thể nhưng không thể thay thế cho thương lượng tập thể.

Đối thoại xã hội ba bên bao gồm ba nhóm: các tổ chức người sử dụng lao động, công đoàn và chính phủ. Đối thoại xã hội ba bên bao gồm các cuộc đàm phán, tham vấn hoặc trao đổi thông tin và quan điểm giữa các đại diện của ba nhóm này. Ngược lại, thương lượng tập thể là hai bên; liên quan đến một hay nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và một hay nhiều tổ chức công đoàn. Chính phủ là một bên tham gia thương lượng tập thể chỉ khi với tư cách là người sử dụng lao động trong khu vực công. Đối thoại xã hội ba bên có thể bổ sung cho thương lượng tập thể. Ví dụ: tham khảo ý kiến ba bên có thể đặc biệt hữu ích khi nhà chức trách quyết định xây dựng hoặc điều chỉnh chính sách, pháp luật và các thiết chế liên quan đến thương lượng tập thể. Việc tham khảo ý kiến như vậy cũng giúp định hình bối cảnh kinh tế và xã hội, trong đó thương lượng tập thể diễn ra.

Lợi ích của thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể là một nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Thương lượng tập thể cũng được coi là một quyền có ý nghĩa tạo điều kiện cho việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền và lợi ích khác. Có một số lợi ích khi công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể. Các nghiên cứu cho thấy rằng thương lượng tập thể góp phần cải thiện mức lương, điều kiện làm việc, cũng như sự bình đẳng. Thương lượng tập thể cũng hỗ trợ khả năng thích ứng của doanh nghiệp và nền kinh tế trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế. Khi được thực hiện hiệu quả, thương lượng tập thể có thể giúp xây dựng lòng tin và sự tôn trọng lẫn nhau giữa người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức của họ, góp phần xây dựng quan hệ lao động ổn định và hiệu quả (xem các ấn phẩm nêu trong **Hộp 1.1**). Ngược lại, các thiết chế thương lượng tập thể yếu và không hiệu quả có thể dẫn đến tranh chấp lao động tăng, gây phí tổn về kinh tế và xã hội.

Việc công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể cho phép hình thành một dạng quy định bổ sung cho quy định pháp luật. Thỏa ước tập thể có thể tăng cường việc tuân thủ quy định pháp luật, cho phép các bên thực hiện tốt hơn trên cơ sở quy định pháp luật và tạo ra một cơ chế giải quyết các vấn đề cụ thể đối với các doanh nghiệp hoặc các ngành kinh tế nhất định. Điều này có thể có lợi cho cả hai bên, bảo đảm người lao động nhận

được một phần hợp lý của việc tăng năng suất trong khi không làm suy yếu khả năng hoạt động có sinh lời của người sử dụng lao động. Khi các bên tổ chức tốt, thoả ước tập thể cũng có thể được sử dụng để thiết lập mức lương tối thiểu và điều kiện làm việc trong một ngành hoặc nhánh ngành. Những lợi ích của thương lượng tập thể được tóm tắt trong **Bảng 1.1**. Tất nhiên, việc đạt được các kết quả này phụ thuộc vào sự hỗ trợ của pháp luật, thiết chế và chiến lược của các bên liên quan.

Bảng 1.1 Một số lợi ích của thương lượng tập thể

CHỦ ĐỀ	LỢI ÍCH
Chất lượng việc làm	✓ Cải thiện tiền lương ✓ Có thể là công cụ căn chỉnh lương và năng suất cho phù hợp với nhau ✓ Cho phép thương lượng sắp xếp thời gian công việc sao cho cân bằng lợi ích người lao động phù hợp giữa công việc và cuộc sống, với lợi ích của người sử dụng lao động trong việc áp dụng thời gian làm việc linh hoạt ✓ Có thể tăng cường tiếp cận bảo hiểm xã hội ✓ Có thể tạo thuận lợi đảm bảo công việc và bảo vệ việc làm ✓ Tạo cơ hội tham gia tại nơi làm việc (có tiếng nói)
Sự công bằng	✓ Giảm chênh lệch giữa các mức lương trong doanh nghiệp ✓ Tăng cường bình đẳng giới ✓ Có thể thúc đẩy sự bình đẳng giữa những người lao động có việc làm thường xuyên và những người lao động có các hình thức việc làm phi tiêu chuẩn trong cùng một doanh nghiệp
Đào tạo	✓ Có thể tăng cường tiếp cận đào tạo nghề thường xuyên ✓ Thiết kế chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu người lao động, doanh nghiệp và ngành
Quan hệ lao động	✓ Cho phép đạt được các quyền khác ✓ Bản thân quá trình thực thi đã bao gồm việc thực hiện các quyền và các nguyên tắc dân chủ ✓ Tạo một kênh để “lên tiếng” và giải quyết các khiếu nại, từ đó nâng cao vị thế và quyền lợi của người lao động ✓ Thể chế hóa việc giải quyết tranh chấp và góp phần ổn định quan hệ lao động ✓ Cho phép thiết lập quy định chung cho một ngành hoặc một nơi làm việc ✓ Hợp pháp hóa các quy tắc và nâng cao tuân thủ (đối với các quy định pháp luật hoặc thoả ước lao động tập thể)

CHỦ ĐỀ

LỢI ÍCH

Hoạt động của doanh nghiệp

- ✓ Có thể tạo thuận lợi cho khả năng thích ứng của doanh nghiệp trong trường hợp giảm hoặc tăng cầu tạm thời
- ✓ Tăng cam kết của người lao động và tăng cường chia sẻ thông tin (ví dụ: về quy trình làm việc)
- ✓ Gắn với việc giảm biến động lao động, từ đó làm tăng động lực thực hiện các chương trình đào tạo cụ thể trong doanh nghiệp. Điều này sẽ góp phần cải thiện năng suất và chất lượng sản phẩm
- ✓ Tăng tác động tích cực của nơi làm việc và thay đổi công nghệ đối với hoạt động doanh nghiệp
- ✓ Cho phép thương lượng về cơ chế chia sẻ phần khuyến khích do tăng năng suất hoặc lợi nhuận đem lại

Kinh tế vĩ mô

- ✓ Giảm bất bình đẳng và cho phép phân phối thu nhập quốc dân công bằng hơn
- ✓ Tạo thuận lợi cho việc điều chỉnh đối với các cú sốc kinh tế
- ✓ Thương lượng phối hợp có thể tác động tích cực đến hoạt động kinh tế (lạm phát, việc làm, v.v...)
- ✓ Thỏa ước tập thể có mức độ bao phủ rộng hơn có mối liên hệ với việc tăng chi tiêu công cho các chính sách thị trường lao động tích cực

Hộp 1.1 Đọc thêm về lợi ích của thương lượng tập thể

- ✓ Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. *Công đoàn và thương lượng tập thể: Tác động kinh tế trong một môi trường toàn cầu* (Washington, Ngân hàng thế giới) - *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, World Bank).
- ✓ Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2008. "Công đoàn, thương lượng tập thể và hoạt động kinh tế vĩ mô: Tổng quan", *Tạp chí Quan hệ Lao động*, Tập 39, Số 4, trang 258–295 - "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review" in *Industrial Relations Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 258–295.
- ✓ Flanagan, R. J. 1999. "Hoạt động kinh tế vĩ mô và thương lượng tập thể: Quan điểm quốc tế", *Tạp chí Lý luận về Kinh tế*, Tập 37, Số 3, trang 1150–1175 - "Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3, pp. 1150–1175.
- ✓ Hayter, S. (ed.). 2011. *Vai trò của thương lượng tập thể trong nền kinh tế toàn cầu: Thương lượng vì sự công bằng xã hội* (Cheltenham và Geneva, Edward Elgar và ILO) - *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Hayter, S. 2015. "Công đoàn và thương lượng tập thể", trong J. Berg (ed.): *Các thiết chế thị trường lao động và bất bình đẳng: Xây dựng xã hội công bằng trong thế kỷ 21* (Cheltenham và Geneva, Edward Elgar và ILO) - "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- ✓ Mishel, L.; Voos, P. (eds). 1992, *Công đoàn và khả năng cạnh tranh kinh tế* (New York, M.E. Sharpe Inc.) - *Unions and economic competitiveness* (New York, M.E. Sharpe Inc.).
- ✓ Traxler, F.; Brandl, B. 2009. *Tác động kinh tế của mức độ bao phủ thương lượng tập thể: Phân tích xuyên quốc gia*, Tài liệu Mạng lưới nghiên cứu Công đoàn toàn cầu (Geneva, ILO) - *The economic effects of collective bargaining coverage: A cross-national analysis*, Global Union Research Network Working Paper (Geneva, ILO).
- ✓ Tzannatos, Z.; Aidt, T. S. 2006. "Công đoàn và hoạt động kinh tế vĩ mô: Xem xét các vấn đề quan tâm đối với các nhà kinh tế (và người sử dụng lao động)", *Tạp chí Lao động Quốc tế*, Tập 145, Số 4, trang 257–278 - "Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 257–278.



GHI CHẾP

[illegible]

GHI CHẾP

[illegible]

Chương 2

Thương lượng tập thể và Tổ chức Lao động Quốc tế

Chương này tổng quan các quy định về các tiêu chuẩn và nguyên tắc chính của ILO liên quan tới thương lượng tập thể. Chương này cũng thảo luận vai trò của ILO trong việc hỗ trợ các chính phủ thúc đẩy thương lượng tập thể.

Khung pháp lý về thương lượng tập thể	10
Các Tuyên bố của ILO	10
Các Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế	11
Tóm tắt các nguyên tắc của ILO về quyền thương lượng tập thể	13
Vai trò của ILO	15
Hệ thống giám sát	15
Hỗ trợ kỹ thuật	16

Khung pháp lý về thương lượng tập thể

Tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể là những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và được quy định trong Hiến chương của ILO. Một số công cụ của ILO cung cấp các hướng dẫn và hỗ trợ cho các quốc gia thành viên trong việc khuyến khích và thúc đẩy phát triển đầy đủ về thương lượng tập thể.

Các tuyên bố của ILO

Tuyên bố của ILO là văn bản chính thức nêu các nguyên tắc, chính sách và nguyện vọng. Các tuyên bố của ILO được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế (ILC) và được áp dụng đối với tất cả các nước thành viên ILO. Một số Tuyên bố của ILO đề cập tới các nội dung quan trọng của thương lượng tập thể.



Các Tuyên bố của ILO:

Các Tuyên bố ba bên của ILO liên quan tới thương lượng tập thể

Tuyên bố Philadelphia năm 1944, là một phần bổ sung và không thể thiếu của Hiến chương ILO, đặt ra cam kết của ILO về thúc đẩy công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể.

Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc Liên quan đến các Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội năm 1977 hướng dẫn về tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể là các yếu tố cấu thành quan hệ lao động lành mạnh.

Tuyên bố năm 1998 về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động xác định bốn nguyên tắc và quyền cơ bản:

- Tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể;
- Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;
- Xóa bỏ lao động trẻ em một cách hiệu quả; và
- Xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Tuyên bố này nêu: tất cả các quốc gia thành viên, ngay cả khi chưa phê chuẩn các Công ước liên quan (xem các Công ước cơ bản dưới đây), với tư cách thành viên của ILO, đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện – một cách thiện chí và phù hợp với Hiến chương của ILO – các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được quy định trong các Công ước cơ bản. Như vậy, với việc gia nhập ILO, tất cả các nước thành viên chấp nhận nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện việc công nhận có hiệu quả quyền thương lượng tập thể.

Cuối cùng, **Tuyên bố ILO về Công bằng Xã hội vì một Quá trình Toàn cầu hóa Công bằng** năm 2008, tái khẳng định tự do liên kết và việc công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể là đặc biệt quan trọng để thực hiện bốn mục tiêu chiến lược của việc làm bền vững.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế là các công cụ pháp lý do các thành viên ba bên của ILO xây dựng. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế xác lập các nguyên tắc và quyền tối thiểu trong lao động. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thể hiện dưới các hình thức **Công ước** và **Khuyến nghị**.

- **Các công ước** là những điều ước quốc tế ràng buộc về mặt pháp lý, có thể được phê chuẩn bởi các Quốc gia thành viên. Công ước đặt ra những nguyên tắc tối thiểu được thực hiện bởi các quốc gia phê chuẩn công ước. Việc phê chuẩn tạo ra sự ràng buộc về mặt pháp lý. Một quốc gia phê chuẩn một Công ước cam kết áp dụng công ước đó trong pháp luật và thực tiễn quốc gia và báo cáo thường xuyên về các biện pháp đã thực hiện để thi hành các quy định của công ước đó.
- **Những khuyến nghị** là những hướng dẫn không ràng buộc. Các Khuyến nghị có thể độc lập hoặc có thể bổ sung cho một Công ước bằng cách đưa thêm các hướng dẫn chi tiết hơn về cách thức áp dụng Công ước.

Với việc thông qua Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động, Cơ quan Quản trị ILO xác định tám **Công ước Cơ bản**, trong đó có Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (số 98).

Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (số 87) công nhận quyền của người lao động và người sử dụng lao động được tự do thành lập và tham gia các tổ chức do họ tự chọn. Các cơ quan công quyền cần tránh bất cứ sự can thiệp nào làm hạn chế quyền này hoặc cản trở việc thực hiện hợp pháp quyền này.

Công ước này được bổ sung bởi **Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (số 98)**, trong đó đưa ra các biện pháp đảm bảo tôn trọng quyền tổ chức và khuyến khích sự phát triển của thương lượng tập thể. Điều 4 nêu:

Nếu cần thiết, cần thực hiện các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia, để khuyến khích và thúc đẩy sự hình thành và sử dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động, nhằm mục đích quy định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động thông qua thoả ước tập thể.

Một tiêu chuẩn nữa đặc biệt có liên quan là **Công ước về Thương lượng Tập thể, 1981 (số 154)**. Công ước này xác định các bên thương lượng tập thể và mục đích của thương lượng. Chính phủ phê chuẩn Công ước này sẽ áp dụng các biện pháp để thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể. **Khuyến nghị Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163)** bổ sung cho Công ước số 154 bằng cách quy định chi tiết các biện pháp có thể được thực hiện bởi các cơ quan công quyền và các bên thương lượng nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể. Các biện pháp này có thể được áp



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:
Các Công ước và Khuyến nghị của ILO về thương lượng tập thể



Nguồn chính:
Thúc đẩy thương lượng tập thể: Công ước Thương lượng Tập thể, 1981 (số 154) và Khuyến nghị, 1981 (số 163)

dụng thông qua luật pháp quốc gia, thoả ước tập thể, phán quyết trọng tài hoặc bằng bất cứ cách nào khác phù hợp với thực tiễn quốc gia.

Ngoài ra còn có một số **Công ước** và **Khuyến nghị** khác cũng liên quan đến thương lượng tập thể. Các công cụ này hướng dẫn và hỗ trợ cho các quốc gia thành viên tìm kiếm các biện pháp để thúc đẩy thương lượng tập thể:

Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể, 1951 (số 91) hướng dẫn việc thành lập các thể thức thương lượng, ký kết, sửa đổi và gia hạn thỏa ước tập thể, theo cách do các bên thỏa thuận hoặc theo pháp luật hoặc quy định quốc gia. Khuyến nghị cũng bao gồm các hướng dẫn về việc tạo hiệu lực cho thỏa ước tập thể, mở rộng phạm vi bao phủ của thỏa ước tập thể, giải thích và áp dụng thỏa ước tập thể.

Công ước về Quản lý Lao động, 1978 (số 150) quy định về tổ chức và hoạt động hiệu quả của hệ thống quản lý nhà nước về lao động, các chức năng và trách nhiệm của quản lý nhà nước về lao động được điều phối phù hợp. Công ước số 150 và **Khuyến nghị về Quản lý Lao động, 1978 (số 158)** đưa ra các chức năng liên quan đến quản lý nhà nước về lao động và các nguyên tắc mà chính phủ các nước cần tuân thủ. Các chức năng này bao gồm cả việc thúc đẩy phát triển đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện.

Công ước về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công), 1978 (số 151) liên quan đến việc bảo vệ quyền tổ chức và thủ tục xác định điều kiện lao động trong các ngành dịch vụ công. Mặc dù Công ước này áp dụng đối với tất cả những người làm việc cho các cơ quan công quyền, song phạm vi áp dụng các bảo đảm trong Công ước này đối với “nhân viên cao cấp có chức năng hoạch định chính sách hay quản lý, hoặc đối với nhân viên có nhiệm vụ mang tính bảo mật cao” và “các lực lượng vũ trang và cảnh sát” sẽ được xác định bởi luật pháp hoặc quy định quốc gia. Điều 7 về thủ tục xác định các điều khoản và điều kiện lao động trong khu vực công đòi hỏi các chính phủ phê chuẩn Công ước cần có biện pháp thúc đẩy sự hình thành và sử dụng đầy đủ các thể thức thương lượng về các điều khoản và điều kiện lao động giữa các cơ quan công quyền với các tổ chức của công chức, viên chức hoặc bằng các phương pháp khác cho phép đại diện của họ tham gia vào việc xác định các điều khoản và điều kiện sử dụng lao động. Kèm theo Công ước này là **Khuyến nghị về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công), 1978 (số 159)** hướng dẫn về các vấn đề cụ thể, chẳng hạn như thủ tục công nhận và đại diện.

Khuyến nghị về Hòa giải và Trọng tài, Tự nguyện 1951 (số 92) khuyến khích thành lập thể thức hoà giải tự nguyện để phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động miễn phí và nhanh chóng. Nếu một tranh chấp được đưa ra thủ tục hòa giải hoặc trọng tài với sự đồng ý của tất cả các bên liên quan, các bên cần được khuyến khích để tránh đình công và bế tắc trong quá trình diễn ra hòa giải hoặc trọng tài và chấp nhận phán quyết đưa ra. Tuy nhiên, như Khuyến nghị nêu, bằng bất kỳ cách nào, điều này không được hiểu là hạn chế quyền đình công.

Công ước về Điều khoản Lao động (Hợp đồng Công), 1949 (số 94) quy định các cơ quan công quyền khi ký kết các hợp đồng công cần có điều khoản đảm bảo tiền lương, giờ làm việc và các điều kiện lao động khác đối với người lao động liên quan không được kém thuận lợi hơn so với những điều đã được quy định trong thỏa ước tập thể hoặc các hình thức quy định khác. **Khuyến nghị về Điều khoản Lao động (Hợp đồng Công), 1951 (số 84)** đưa thêm hướng dẫn về các nội dung có thể của điều khoản lao động trong các hợp đồng công.

Công ước Đồn điền, 1958 (số 110) và Nghị định thư (1982) về điều kiện việc làm của công nhân đồn điền, quy định về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Công ước cũng quy định về xác định mức lương tối thiểu, nghỉ có hưởng lương hàng năm và gián đoạn công việc vì mục đích điều dưỡng, thông qua thỏa ước tập thể hoặc các hình thức quy định khác.

Khuyến nghị Quan hệ Việc làm, 2006 (số 198) quy định về việc xây dựng và áp dụng chính sách quốc gia để rà soát, làm rõ và điều chỉnh phạm vi áp dụng của pháp luật và các quy định, nhằm đảm bảo sự bảo vệ có hiệu quả đối với người lao động thực hiện công việc trong quan hệ việc làm. Khuyến nghị này khuyến khích các nước thành viên thúc đẩy đối thoại xã hội và thương lượng tập thể, coi đây là một phương tiện tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề liên quan đến phạm vi quan hệ việc làm, bên cạnh các phương tiện khác.

Tóm tắt các nguyên tắc của ILO về quyền thương lượng tập thể

Một tập hợp các nguyên tắc về thương lượng tập thể được rút ra từ các Tuyên bố, Công ước và Khuyến nghị của ILO, cũng như từ Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị và Ủy ban Tự do Liên kết (xem [Hộp 2.1](#)).

Hộp 2.1 Tóm tắt các nguyên tắc của ILO về quyền thương lượng tập thể

1. Thương lượng tập thể là một quyền cơ bản được thừa nhận bởi các Quốc gia thành viên ILO, và với tư cách là thành viên ILO, các quốc gia có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện quyền cơ bản này một cách thiện chí (Khảo sát Chung, 2012, đoạn 198).
2. Thương lượng tập thể là một quyền của người sử dụng lao động, tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động ở bất kỳ cấp nào. Thương lượng tập thể với đại diện người lao động không tham gia công đoàn chỉ được phép khi không có tổ chức công đoàn ở cấp tương ứng (Khảo sát Chung, đoạn 239). Cần có các biện pháp để ngăn chặn việc thỏa thuận trực tiếp với người lao động không tham gia công đoàn được sử dụng với mục đích chống công đoàn (Khảo sát Chung, đoạn 240).
3. Quyền thương lượng tập thể áp dụng với mọi người lao động trong khu vực công và khu vực tư. Các trường hợp ngoại lệ chỉ liên quan đến lực lượng vũ trang và cảnh sát, hay công chức tham gia vào việc quản lý điều hành, thực thi quyền lực Nhà nước (Khảo sát Chung, đoạn 168).
4. Nội dung thương lượng tập thể liên quan đến các điều khoản và điều kiện lao động và sử dụng lao động, và việc điều tiết mối quan hệ giữa người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức tương ứng của họ. Khái niệm “điều kiện lao động” không chỉ bao gồm các điều kiện làm việc truyền thống (ngày làm việc, làm thêm giờ, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, v.v...), mà còn bao gồm các chủ đề được các bên tự do quyết định, trong đó có những vấn đề thường nằm trong lĩnh vực điều khoản và điều kiện sử dụng lao động theo nghĩa nghiêm ngặt của khái niệm này (thăng tiến, luân chuyển, cho thôi việc không cần thông báo, v.v...) (Khảo sát Chung, đoạn 215).
5. Thương lượng tập thể phải được tự do và tự nguyện, tôn trọng các nguyên tắc tự chủ của các bên (Khảo sát Chung, đoạn 200).
6. Việc một công đoàn đại diện cho đa số hoặc một tỷ lệ cao người lao động trong một đơn vị thương lượng cần được hưởng đặc quyền hoặc quyền ưu tiên thương lượng là có thể chấp nhận, song trong trường hợp không có công đoàn nào đáp ứng điều kiện này, hoặc không có công đoàn nào được hưởng đặc quyền như vậy, thì ít nhất các công đoàn thiếu số có thể ký kết thỏa ước tập thể hoặc trực tiếp thay mặt cho đoàn viên của họ (Khảo sát chung, đoạn 226).

7. Từ chối về việc công nhận các tổ chức đại diện nhất mà không có lý do chính đáng, hoặc áp đặt yêu cầu về tỷ lệ cao để được công nhận là đơn vị thương lượng tập thể, có thể hạn chế việc thúc đẩy và phát triển thương lượng tập thể tự do và tự nguyện (Khảo sát chung, đoạn 224).
8. Thương lượng tập thể phải được phép ở tất cả các cấp, cả cấp quốc gia và cấp doanh nghiệp; và phải được phép đối với các liên đoàn và tổng công đoàn. Do đó, luật đơn phương áp đặt cấp thương lượng, hoặc quy định bắt buộc phải thương lượng ở một cấp cụ thể nào đó, là có vấn đề về sự phù hợp với Công ước số 98 (Khảo sát chung, đoạn 222).
9. Nguyên tắc thương lượng thiện chí trong thực tế có các dạng nghĩa vụ khác nhau đối với các bên liên quan, cụ thể là: (i) công nhận các tổ chức đại diện; (ii) nỗ lực để đạt được thỏa thuận; (iii) tham gia thương lượng thực sự và mang tính xây dựng; (iv) tránh sự chậm trễ trong thương lượng mà không có lý do chính đáng; và (v) tôn trọng các cam kết đưa ra và kết quả đạt được thông qua thương lượng (Khảo sát chung, đoạn 208).
10. Trọng tài bắt buộc trong trường hợp các bên không đạt được thỏa thuận, nói chung, là trái với các nguyên tắc thương lượng tập thể. Trọng tài bắt buộc chỉ có thể chấp nhận trong một số hoàn cảnh cụ thể nhất định, chẳng hạn: (i) trong các dịch vụ thiết yếu theo đúng nghĩa nghiêm ngặt của khái niệm này, đó là, các dịch vụ mà sự gián đoạn của chúng sẽ gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân chúng; (ii) trường hợp có tranh chấp trong các dịch vụ công liên quan đến công chức tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước; (iii) trường hợp sau khi các cuộc đàm phán kéo dài và không có kết quả, sự việc trở nên rõ ràng rằng sự bế tắc thương lượng sẽ không thể phá vỡ nếu không có sáng kiến nào đó của các cơ quan chức năng; hoặc (iv) trường hợp khủng hoảng nghiêm trọng. Tuy nhiên, trọng tài (tự nguyện) được cả hai bên chấp nhận luôn luôn là hợp pháp (Khảo sát chung, đoạn 247).
11. Thỏa ước tập thể ràng buộc và được ưu tiên hơn so với hợp đồng lao động cá nhân (trừ ngoại lệ là các quy định hợp đồng cá nhân có lợi hơn cho người lao động so với thỏa ước tập thể) (Khảo sát chung, đoạn 199).
12. Một trong những hạn chế chính đối với nguyên tắc thương lượng tập thể tự do và tự nguyện nằm ở nghĩa vụ nộp thỏa ước tập thể để xin phê duyệt trước của cơ quan có thẩm quyền (đặc biệt là các cơ quan hành chính hoặc ngân sách). Quy định như vậy chỉ phù hợp với Công ước số 98 khi giới hạn quy định rằng việc phê duyệt có thể bị từ chối nếu thỏa ước không tuân thủ về thủ tục hoặc không đảm bảo các tiêu chuẩn tối thiểu trong pháp luật lao động nói chung. Nếu luật cho phép các cơ quan có thẩm quyền toàn quyền quyết định từ chối phê duyệt thỏa ước, hoặc quy định rằng việc phê duyệt sẽ căn cứ vào các tiêu chí như sự phù hợp với các chính sách chung hoặc chính sách kinh tế của chính phủ, hoặc các chỉ thị chính thức về tiền lương và điều kiện làm việc, điều này làm cho hiệu lực của thỏa ước phụ thuộc vào việc phê duyệt trước và như vậy trái với nguyên tắc về quyền tự chủ của các bên. Việc bắt buộc gia hạn thỏa ước tập thể theo quy định của pháp luật (điều này khác với việc thỏa ước tập thể tiếp tục có hiệu lực khi hết hạn như quy định tại pháp luật một số nước khi các bên không thỏa thuận được về các điều khoản của thỏa ước tập thể mới) - chỉ có thể được chấp nhận trong trường ngoại lệ khi có khủng hoảng nghiêm trọng quốc gia hoặc địa phương có tính chất phi kinh tế, và trong thời gian ngắn (Khảo sát chung, đoạn 201).
13. Các hạn chế về nội dung thỏa ước tập thể trong tương lai - đặc biệt liên quan đến tiền lương, do các nhà chức trách áp đặt nhằm thực hiện các chính sách ổn định kinh tế hay điều chỉnh cơ cấu cần thiết, chỉ có thể được chấp nhận với điều kiện có sự tham khảo ý kiến trước với tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, và đáp ứng các điều kiện sau: (i) được áp dụng như một biện pháp ngoại lệ; (ii) giới hạn ở mức độ cần thiết; (iii) không vượt quá một khoảng thời gian hợp lý; và (iv) kèm theo các đảm bảo bảo vệ một cách hiệu quả mức sống của người lao động liên quan, đặc biệt những đối tượng có khả năng bị ảnh hưởng nhiều nhất (Khảo sát chung, đoạn 220).

ILO: *Đem lại tinh thần văn cho toàn cầu hóa*, Khảo sát Chung về các Công ước cơ bản liên quan đến quyền trong lao động theo Tuyên bố ILO về Công bằng Xã hội vì một quá trình Toàn cầu hóa Công bằng, năm 2008, Báo cáo lần 3 (Phần 1B), Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp lần thứ 101, Geneva, năm 2012 - *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012.

Vai trò của ILO

ILO hỗ trợ các chính phủ thực hiện nghĩa vụ quốc tế của mình trong việc tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện công nhận quyền thương lượng tập thể một cách hiệu quả và có các biện pháp khuyến khích sự phát triển đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện. ILO thực hiện việc này thông qua hệ thống giám sát giúp đảm bảo việc áp dụng các Công ước mà quốc gia đã phê chuẩn và các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật.

Hệ thống giám sát

ILO có một hệ thống giám sát đặc thù đảm bảo việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Có hai bộ phận chính của hệ thống giám sát: **hệ thống giám sát thường xuyên về việc áp dụng các tiêu chuẩn** và **thủ tục đặc biệt về tự do liên kết**.

- **Cơ chế giám sát thường xuyên:** Khi một quốc gia đã phê chuẩn Công ước, nước đó có nghĩa vụ báo cáo thường xuyên về các biện pháp đã tiến hành để áp dụng Công ước đó – cứ hai năm một lần đối với một Công ước cơ bản. Ủy ban chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR) được thành lập năm 1926 để đánh giá khách quan và chuyên môn đối với việc áp dụng các Công ước đã phê chuẩn. Thành viên CEACR gồm 20 luật gia nổi tiếng được Cơ quan Quản trị bổ nhiệm trong nhiệm kỳ ba năm. Ủy ban xem xét các báo cáo của chính phủ về các Công ước đã phê chuẩn, tiếp nhận ý kiến từ các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động và, nếu cần thiết, yêu cầu các nước thành viên chưa áp dụng đầy đủ các Công ước liên quan tiến hành các biện pháp cần thiết để áp dụng đầy đủ.

CEACR có báo cáo hàng năm gửi Ủy ban ba bên về Áp dụng các Tiêu chuẩn của Hội nghị Lao động Quốc tế. Ủy ban này chọn ra một số nội dung lưu ý của CEACR để thảo luận và mời các chính phủ liên quan cung cấp thông tin và trả lời trước Hội nghị. Ủy ban thường đưa ra kết luận khuyến nghị các chính phủ thực hiện các bước cụ thể để khắc phục vấn đề hoặc mời ILO hỗ trợ kỹ thuật.

- **Thủ tục đặc biệt về tự do liên kết:** Sau khi thông qua Công ước số 87 và 98, ILO quan tâm tới việc bảo vệ quyền tổ chức ở những nước chưa phê chuẩn các Công ước này. Năm 1951, Hội đồng Quản trị ILO kết luận cần có một thủ tục giám sát riêng biệt và thành lập Ủy ban Tự do Liên kết (CFA). CFA có một Chủ tịch độc lập, chín ủy viên và chín ủy viên dự khuyết từ Nhóm Chính phủ, Nhóm Hoạt động Người Lao động và Nhóm Hoạt động Người Sử dụng Lao động trong Cơ quan Quản trị. CFA xem xét các khiếu nại về vi phạm tự do liên kết, cho dù các nước liên quan đã phê chuẩn các Công ước liên quan hay chưa.

Các tổ chức quốc gia hoặc quốc tế của người sử dụng lao động hoặc của người lao động đều có thể gửi khiếu nại. Sau khi quyết định tiếp nhận một vụ việc, CFA có thể yêu cầu các chính phủ liên quan cung cấp thông tin để CFA có thể kiểm tra vấn đề với đầy đủ thông tin về sự việc. Nếu CFA thấy có vi phạm các tiêu chuẩn hoặc các nguyên tắc tự do liên kết, CFA sẽ đưa ra báo cáo và khuyến nghị khắc phục tình hình. Sau đó, Chính phủ được yêu cầu báo cáo về việc thực hiện các khuyến nghị của CFA. Nếu Công ước liên quan đã được phê chuẩn bởi nước Thành viên đó, CFA có thể trao đổi các khía cạnh của vụ việc với CEACR để tiếp tục theo dõi.

Hỗ trợ kỹ thuật

ILO cung cấp hỗ trợ cho các quốc gia Thành viên thông qua các dịch vụ tư vấn và các chương trình hợp tác kỹ thuật, nghiên cứu, chia sẻ tri thức và đào tạo.

- **Các dịch vụ tư vấn** được cung cấp cho chính phủ và đại diện của các tổ chức người sử dụng lao động và người lao động để giúp họ xây dựng, điều chỉnh hoặc áp dụng pháp luật, chính sách và các thiết chế nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Ví dụ, tư vấn kỹ thuật về dự thảo kế hoạch hành động quốc gia, xây dựng các khuôn khổ pháp lý và thiết chế cho thương lượng tập thể, hình thành và áp dụng các biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể, và/hoặc đánh giá tác động và nâng cao hiệu quả của thương lượng tập thể. Các dịch vụ này do các chuyên gia kỹ thuật từ các khu vực khác nhau trên thế giới thực hiện.

Với sự hỗ trợ của các cơ quan tài trợ, ILO cũng tiến hành các chương trình **hợp tác kỹ thuật** lớn hơn ở nhiều nước, nhằm hiện thực quyền tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể. Các dự án này đề cập tới một hoặc nhiều lĩnh vực sau:

- cải cách pháp luật lao động;
 - đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia;
 - tăng cường năng lực quản lý lao động;
 - vận động và phổ biến thông tin;
 - phòng ngừa và giải quyết tranh chấp; và
 - các chính sách và cơ chế thương lượng tập thể.
- **Nghiên cứu và phổ biến tri thức** giúp hiểu sâu về các xu hướng toàn cầu, các kinh nghiệm thực hành tốt và các giải pháp có thể cải thiện hiệu quả thương lượng tập thể. Để làm tốt điều này, cần phổ biến tri thức về tác động của thương lượng tập thể đối với các kết quả kinh tế - xã hội khác nhau.
 - **Các hoạt động đào tạo** được ILO và Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO. Thực hiện các hoạt động đào tạo nhằm mục đích tăng cường năng lực của chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và công đoàn trong việc thực hiện các biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể (ví dụ: dịch vụ giải quyết tranh chấp), hoặc để phát triển kỹ năng đàm phán. Cục Hoạt động Người Sử dụng Lao động và Cục Hoạt động Người Lao động của ILO cung cấp các hoạt động đào tạo cụ thể về nâng cao kỹ năng, kiến thức và năng lực cho các tổ chức của người sử dụng lao động và công đoàn tương ứng.



Nguồn chính:

Để biết thêm về Trung tâm Đào tạo Quốc tế, xem: www.itsilo.org



GHI CHẾP

[illegible]

GHI CHẾP

[illegible]

Chương 3

Thúc đẩy thương lượng tập thể

Chương này xem xét vai trò của các cơ quan công quyền trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể và nhấn mạnh sự cần thiết phải có sự tham gia của các đối tác xã hội trong quá trình xây dựng chương trình thương lượng tập thể.

Thúc đẩy thương lượng tập thể: Vai trò của các cơ quan công quyền	20
Hiểu rõ bối cảnh và các vấn đề	21
Sự tham gia của các đối tác xã hội	23

Thúc đẩy thương lượng tập thể: Vai trò của các cơ quan công quyền

Thương lượng tập thể là một quá trình tự nguyện đàm phán giữa người sử dụng lao động, các tổ chức của người sử dụng lao động và một hay nhiều tổ chức công đoàn. Vậy các cơ quan công quyền có vai trò như thế nào? Như chúng ta thấy ở Chương 2, các Công ước của ILO về thương lượng tập thể có ý muốn chính phủ tiến hành các biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể, tôn trọng tính chất tự nguyện của thương lượng tập thể và quyền tự chủ của các bên.

Khi xây dựng chiến lược hay chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể, chính phủ có thể cân nhắc vai trò của các cơ quan công quyền trong việc thực hiện các chức năng sau (mỗi chức năng được đề cập sâu hơn trong các chương tiếp theo):

1. thúc đẩy sự phát triển và sử dụng đầy đủ các thủ tục và cơ chế thương lượng tập thể (xem chi tiết ở Chương 4);
2. khuyến khích thương lượng/đàm phán mang tính xây dựng, có ý nghĩa trên cơ sở được thông tin (xem chi tiết ở Chương 5);
3. phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động (xem chi tiết ở Chương 6);
4. tạo hiệu lực cho thỏa ước tập thể (xem chi tiết ở Chương 7); và
5. tăng cường năng lực của người sử dụng lao động và công đoàn để thương lượng/đàm phán hiệu quả (xem chi tiết ở Chương 8).

Đầu tiên, việc quan trọng là phải hiểu được bối cảnh, những vấn đề liên quan và các thách thức cần giải quyết. Chương này thảo luận quá trình xây dựng chương trình thương lượng tập thể, đề cập tới các cách tiếp cận khác nhau để xác định và làm rõ các vấn đề và nhấn mạnh tầm quan trọng của sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc đánh giá các vấn đề và xác định các giải pháp tiềm năng.

Quan trọng là phải làm rõ tính chất và phạm vi của quá trình xây dựng chương trình thương lượng tập thể. Trong thực tế, có các nội dung và lý do khác nhau cần quan tâm về thương lượng tập thể, chẳng hạn như:

- quyết định thiết lập khuôn khổ thương lượng tập thể nếu chưa có;
- cần xây dựng khuôn khổ quan hệ lao động phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế;
- quyết định tăng cường và củng cố các cơ chế hiện hành về thương lượng tập thể nhằm cải thiện chức năng của các cơ chế này; hoặc
- cần giải quyết các vấn đề cụ thể, ví dụ: tỷ lệ tranh chấp lao động tăng, bất bình đẳng tiền lương tăng hoặc cần tăng cường sự bảo vệ đối với người lao động di cư.

Hiểu rõ bối cảnh và các vấn đề

Điều vô cùng quan trọng là xây dựng chiến lược và chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể phải dựa trên sự hiểu biết rõ ràng về bối cảnh và các vấn đề liên quan. Vì mục tiêu thúc đẩy thương lượng tập thể, điều quan trọng là cần thu thập thông tin từ “tuyến đầu” – tức là từ các công chức đang tìm cách thúc đẩy thương lượng tập thể, từ người lao động có nhu cầu tham gia tổ chức công đoàn, từ các tổ chức công đoàn tham gia hoặc có nhu cầu tham gia thương lượng tập thể, từ người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động. Ý kiến của họ rất quan trọng để hiểu rõ xem vấn đề nằm ở đâu, có những vấn đề gì, tại sao các chính sách hay chiến lược trước đó không phát huy tác dụng và tại sao các thể thức thương lượng tập thể hiện hành không hoạt động hiệu quả.

Có thể sử dụng một loạt các phương pháp như khảo sát, phỏng vấn và thông qua thảo luận của các nhóm trọng điểm. Những phương pháp này đặc biệt phù hợp đối với các lĩnh vực có tỷ lệ cao người lao động ở hoàn cảnh yếu thế (xem [Hộp 3.1](#)). *Quá trình* thu thập dữ liệu trực tiếp từ các đối tác xã hội cũng quan trọng không kém *kết quả dữ liệu thu được*. Quá trình này giúp các đối tác xã hội xác định các vấn đề từ quan điểm của họ và tạo đà xây dựng chiến lược hay chính sách.

Các cơ quan công quyền và các đối tác xã hội cũng có thể dựa trên những kết quả nghiên cứu đã thực hiện, các dữ liệu thống kê có sẵn (ví dụ: mức độ bao phủ của thương lượng tập thể), các báo cáo đánh giá và kiến thức của các chuyên gia trong lĩnh vực này. Cũng có thể hữu ích nếu so sánh thực tiễn giữa các nước để tìm hiểu sự đổi mới chính sách và thiết chế ở các nước khác. Tất nhiên, các biện pháp khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển đầy đủ của thương lượng tập thể phải phù hợp với điều kiện quốc gia. Những gì phát huy tác dụng ở quốc gia này không hẳn sẽ phát huy tác dụng ở một quốc gia khác. Đây cũng là cơ hội để xem xét bức tranh rộng tổng thể, để hình dung bối cảnh chính sách và hiểu được mối liên kết với – và tính hiệu quả của – các thiết chế thị trường lao động khác, chẳng hạn như xác định mức lương tối thiểu theo luật định.

Sau đây là một số phương pháp phổ biến nhất được sử dụng để tìm hiểu bối cảnh và xác định các vấn đề và giải pháp khả thi:

- **Quá trình đánh giá chẩn đoán** nhằm tăng cường sự tôn trọng, hiện thực quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Phương pháp này giúp tìm hiểu nhận thức, kinh nghiệm và mối quan tâm của chính phủ, người lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức người sử dụng lao động đối với việc thực hiện các quyền này, dựa trên các cuộc thảo luận với các nhóm trọng điểm là các đại diện của chính phủ, các đối tác xã hội và cuộc phỏng vấn người lao động trong các ngành trọng tâm. Báo cáo chẩn đoán cho thấy những trở ngại ngăn cản việc thực hiện các quyền này và phác thảo các gợi ý để thực hiện hiệu quả hơn các quyền này trong thực tế. Báo cáo có thể được sử dụng để hỗ trợ xây dựng kế hoạch hành động quốc gia về thúc đẩy tôn trọng quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể (xem [Hộp 3.1](#)).
- **Phân tích độ vênh** trong pháp luật và thực tiễn đối với các tiêu chuẩn lao động quốc tế



Nguồn chính:

Quá trình đánh giá chẩn đoán về tự do liên kết và thương lượng tập thể

và việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc này giúp hỗ trợ xây dựng lộ trình phê chuẩn và áp dụng Công ước ILO liên quan.

- **Báo cáo quốc gia hoặc ngành** đánh giá khuôn khổ pháp lý và xây dựng nền tảng các chỉ số thị trường lao động chính; cấu trúc và thành viên của các tổ chức người sử dụng lao động và công đoàn; số lượng thỏa ước tập thể; mức độ bao phủ của thỏa ước tập thể; và xu hướng các tranh chấp lao động tập thể. Báo cáo này có thể dựa trên phỏng vấn chính phủ và các đối tác xã hội về các vấn đề khác nhau.
- **Nghiên cứu so sánh thực tiễn giữa các quốc gia** để hiểu rõ hơn về sự lựa chọn chính sách, những yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả chính sách trong bối cảnh quốc gia cụ thể, các bài học kinh nghiệm và khả năng áp dụng. Nghiên cứu này hỗ trợ xác định các giải pháp khả thi, hỗ trợ xác định các tiêu chuẩn tham khảo và hỗ trợ đối mới thiết chế.
- **Báo cáo đánh giá tác động chính sách và/hoặc tương tác chính sách**, chẳng hạn: ảnh hưởng của những thay đổi khuôn khổ pháp lý về thương lượng tập thể đối với điều kiện làm việc, hoặc sự tương tác giữa lương tối thiểu theo luật định và thương lượng tập thể.



Các Tuyên bố của ILO:

Các Tuyên bố ba bên của ILO liên quan tới thương lượng tập thể

Hộp 3.1 Hiểu rõ bối cảnh để thực hiện hiệu quả tự do liên kết và thương lượng tập thể trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình ở Bolivia

Lao động giúp việc gia đình chiếm khoảng 9% lực lượng lao động nữ tại Bolivia. Tại các khu vực đô thị, con số này tăng lên đến 15%. Gần một nửa trong số họ tự nhận mình là dân bản địa, điều này tăng thêm khả năng dễ bị tổn thương của lao động giúp việc gia đình vì sự phân biệt và đối xử không công bằng. Lao động giúp việc gia đình Bolivia đã thành lập Công đoàn (FENATRAHOB), và người sử dụng lao động bắt đầu tập hợp lại thông qua Hiệp hội những Người Nội trợ Bolivia. Để giải quyết những vấn đề cụ thể trong lĩnh vực này, chính phủ, các tổ chức công đoàn và các tổ chức người sử dụng lao động xây dựng một hợp đồng mẫu cho lĩnh vực này, thông qua quá trình đối thoại xã hội ba bên.

Tháng 11/2014, chính phủ và các đối tác xã hội đề nghị ILO đánh giá về tình hình của lĩnh vực giúp việc gia đình. Mục đích của việc đánh giá là để hiểu rõ hơn về những trở ngại, cơ hội, thực tiễn và nhận thức về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể trong lĩnh vực giúp việc gia đình. Quá trình đánh giá tiến hành phỏng vấn 744 lao động giúp việc gia đình và tổ chức các cuộc thảo luận nhóm trọng điểm với 89 chủ của những người lao động giúp việc gia đình và 18 thành viên chính phủ. Các cuộc thảo luận nhóm trọng điểm cũng được tổ chức với Hiệp hội những Người Nội trợ và Công đoàn FENATROHB.

Phân tích các dữ liệu thu thập được cho thấy các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động trong ngành này được kỳ vọng rất nhiều. Báo cáo cũng cho thấy các lỗ hổng trong khuôn khổ pháp lý và thiết chế, trong đó có nhu cầu về các cơ chế giải quyết tranh chấp trung lập phù hợp với đặc thù của lĩnh vực. Quá trình thực hiện đánh giá cũng cho thấy kết quả là: Công đoàn FENATRAHOB và Hiệp hội những Người Nội trợ xác định nhu cầu cần phải xây dựng năng lực đối thoại xã hội, giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo và đàm phán/thương lượng. Báo cáo đưa ra những phát hiện này là cơ sở để các thành viên ba bên xây dựng kế hoạch hành động quốc gia.

Sự tham gia của các đối tác xã hội

Sự tham gia tích cực của các tổ chức người sử dụng lao động và công đoàn trong quá trình xây dựng chương trình thương lượng tập thể là cách tốt nhất để đảm bảo rằng các biện pháp áp dụng là phù hợp và thương lượng tập thể vận hành hiệu quả. Các cơ quan công quyền khó có thể thành công trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể nếu các đối tác xã hội không sử dụng các thiết chế được thiết kế nhằm hỗ trợ thương lượng tập thể. Điều này có nghĩa là phải tham khảo quan điểm và ý kiến của các đối tác xã hội trong việc xác định các vấn đề và xây dựng chương trình thúc đẩy thương lượng tập thể. Trong chừng mực càng nhiều càng tốt, các đối tác xã hội cần có hiểu biết chung về sự cần thiết của một biện pháp cụ thể nào đó, bởi vì cuối cùng, họ chính là người hưởng lợi và là các đối tác tham gia thương lượng tập thể.

Có nhiều cách khác nhau để thu hút các đối tác xã hội tham gia vào việc xác định và làm rõ vấn đề, cũng như thiết kế chiến lược và chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể. Sau đây là những ví dụ về các hình thức có thể thực hiện:

- **Các hội đồng kinh tế và xã hội:** Các hội đồng này có nhiệm vụ tư vấn cho các cơ quan công quyền về các vấn đề, chính sách kinh tế và xã hội trọng điểm. Thường có rất nhiều vấn đề được nêu ra, nên các vấn đề cụ thể như các chính sách và chương trình lao động, việc làm có thể giao cho các hội đồng phụ trách theo luật định hoặc ủy ban đặc biệt. **Hộp 3.2** cho thấy ví dụ về đối thoại xã hội ba bên về khuôn khổ quan hệ lao động sau thời kỳ phân biệt chủng tộc ở Nam Phi năm 1994.
- **Ủy ban ba bên tư vấn về lao động và việc làm:** Các ủy ban thường trực hoặc các diễn đàn thường trực này thường bao gồm các đại diện với số lượng tương đương từ các công đoàn, các tổ chức của người sử dụng lao động và chính phủ. Các ủy ban này tư vấn cho các cơ quan công quyền về việc làm, lao động và các vấn đề an sinh xã hội, bao gồm cả các vấn đề liên quan đến thương lượng tập thể. Các ủy ban này thường do Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm hoặc một chủ tịch độc lập chủ trì.
- **Tổ công tác đặc biệt:** Sau khi các đối tác xã hội tham gia ý kiến về các vấn đề liên quan, hoặc sau khi tiến hành tham vấn ba bên, các cơ quan công quyền có thể thành lập tổ công tác đặc biệt tạm thời, bao gồm các chuyên gia về quan hệ lao động, để xem xét các vấn đề liên quan đến thương lượng tập thể và đưa ra các khuyến nghị. Tổ công tác đặc biệt như vậy thường được chủ trì bởi một chuyên gia độc lập. Các thành viên của tổ có thể được lựa chọn từ các ứng viên do các đối tác xã hội đề xuất. Tổ công tác đặc biệt thường tổ chức các buổi điều trần công khai hay điều trần không công khai, qua đó các đại diện của các tổ chức người sử dụng lao động và công đoàn được mời đến trình bày quan điểm của họ. Báo cáo của tổ công tác đặc biệt có thể là chủ đề đối thoại xã hội ba bên.
- **Ủy ban thường trực và các ủy ban được thành lập để giải quyết các vấn đề cụ thể của Quốc hội:** Thủ tục nghị viện thường quy định về ủy ban thường trực hoặc việc thành lập các ủy ban đặc biệt để giải quyết các vấn đề cụ thể, bao gồm các cán bộ được bầu



Nguồn chính:

Đối thoại xã hội ba bên quốc gia:
Hướng dẫn của ILO về tăng cường quản trị

để tiến hành điều tra và báo cáo về các vấn đề dư luận quan tâm. Quá trình này được xúc tiến khi phát sinh những bất cập về cơ chế thương lượng tập thể hiện hành, các vi phạm nghiêm trọng về quyền thương lượng tập thể, hoặc các tranh chấp lao động diễn ra thường xuyên. Ủy ban này thông thường sẽ tổ chức điều trần công khai để các đối tác xã hội, chuyên gia lao động và những người liên quan khác trình bày quan điểm và đề xuất của họ.

Trường hợp không có thiết chế chính thức về đối thoại xã hội ba bên, các cơ quan công quyền thường mời các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, công đoàn và các cán bộ phụ trách của chính phủ, thành lập một ủy ban đặc biệt hoặc ban chỉ đạo cho mục đích này.

Hộp 3.2 Sự tham gia của các đối tác xã hội: Khuôn khổ quan hệ lao động mới ở Nam Phi

Sau cuộc bầu cử dân chủ đầu tiên năm 1994, chính phủ mới đưa ra một loạt các cải cách chính sách kinh tế-xã hội, và thành lập một cơ quan ba bên quốc gia mới: Hội đồng Lao động và Phát triển Kinh tế Quốc gia (NEDLAC). NEDLAC gồm bốn thành phần đại diện cho chính phủ, công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động và các đại diện các cộng đồng cấp quốc gia.

Tháng 8/1994, chính phủ chỉ định một nhóm công tác pháp lý cấp Bộ soạn thảo dự luật Quan hệ lao động mới, trong đó, lần đầu tiên xây dựng một khuôn khổ quan hệ lao động toàn diện phù hợp với Hiến chương và các Công ước ILO liên quan. Nhóm công tác này gồm các luật sư lao động xuất sắc cùng với sự hỗ trợ của ILO.

Một thỏa thuận giữa các tổ chức người sử dụng lao động và người lao động, được chính phủ thông qua năm 1990, được biết tới là Biên bản Ghi nhớ về Lao động (Laboria Minute), quy định bất kỳ luật lao động mới nào đều phải có sự tham vấn và đồng thuận giữa các đối tác xã hội trước khi trình Quốc hội. Nhóm công tác đưa ra dự thảo luật để bắt đầu quá trình thảo luận công khai và thương lượng giữa các đối tác xã hội về khuôn khổ quan hệ lao động mới. Dự thảo này được gửi tới NEDLAC. Khoảng 280 kiến nghị được đưa ra từ các cá nhân, công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động, các cơ quan chính phủ, Hội đồng Thương lượng ngành Dịch vụ Công và Hội đồng Giáo dục Quan hệ Lao động.

Có một số điểm bất đồng, trong đó các vấn đề bất đồng chính liên quan đến khuôn khổ thương lượng tập thể. Dự thảo luật đưa ra nghĩa vụ thương lượng theo pháp luật và quy định thương lượng bắt buộc toàn ngành thông qua hội đồng thương lượng quốc gia. Các tổ chức người sử dụng lao động không ủng hộ điều này. Các bên cũng phản đối mạnh về tỷ lệ ngưỡng đại diện để giành được quyền thương lượng. Trong khi một số tổng công đoàn hỗ trợ ngưỡng đại diện từ 30% đến 50%, phía người sử dụng lao động thích khái niệm “đủ tính đại diện”.

Bế tắc sớm được giải quyết. Để tạo thuận lợi cho thương lượng, chính phủ đưa ra một gói các đề xuất giải quyết bế tắc và thành lập ba tổ công tác giải quyết những vấn đề nổi cộm trong quá trình thương lượng. Bộ trưởng Bộ Lao động thành lập một Ủy ban giám sát ba tổ công tác. Những vấn đề chưa được giải quyết được đưa ra Ủy ban này.

Thỏa thuận cuối cùng đã đạt được về ngưỡng “đủ tính đại diện” để có được quyền thương lượng và về quy định hội đồng thương lượng theo luật định với yêu cầu đại diện thấp hơn và chương trình thương lượng hạn chế hơn. Việc xin đăng ký và thành lập một hội đồng thương lượng vẫn tự nguyện và không áp đặt nghĩa vụ thương lượng theo luật định. Đạo luật Quan hệ Lao động mới năm 1995 đã được Quốc hội thông qua tháng 9/1996 và có hiệu lực vào cuối năm đó. Sự tham gia của các đối tác xã hội tăng cường tính pháp lý của các quy định và làm cho việc thực hiện dễ dàng hơn.

Nguồn: du Toit, D. ; Woolfrey, D. ; Bosch, D. ; Godfrey, S. ; Rossouw, J. ; Christie, S. ; Cooper, C. ; Giles, G. ; Bosch C. 2011. *Luật Quan hệ Lao động: Hướng dẫn Tổng thể*, Tái bản lần thứ 5 - *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide*, 5th Edition (Cape Town, LexisNexis); Fenwick, C.; Kalula, E. ; Landau, I. 2007. *Luật Lao động: Quan điểm miền Nam châu Phi*, Tài liệu thảo luận số 180 - *Labour law: A Southern African perspective*, Discussion Paper Series No. 180 (Geneva, Viện Nghiên cứu Lao động Quốc tế của ILO); Chính phủ Nam Phi. 1995. *Biên bản ghi nhớ về dự thảo tài liệu thảo luận dự luật quan hệ lao động*, Công báo Chính phủ số 16259 ngày 10 tháng 2 năm 1995 - *Explanatory memorandum to the draft negotiating document in the form of a labour relations bill*, Government Gazette 16259 of 10 February 1995 (Pretoria, Nhà in Chính phủ).

Quá trình tham vấn liên quan đến những yếu tố sau:

- Cần dành một khoảng thời gian đầy đủ và hợp lý để tham vấn.
- Đại diện chính phủ có thể bắt đầu quá trình này bằng cách nêu rõ lý do tiến hành tham vấn, phạm vi, thời gian dự kiến và phương pháp đề xuất.
- Để tham vấn có hiệu quả, cần đi xa hơn việc chia sẻ thông tin. Các cơ quan công quyền và các đối tác xã hội cần phải tham gia vào việc xác định các vấn đề, thu thập chứng cứ, chia sẻ thông tin, tìm kiếm giải pháp và hình thành các giải pháp mong muốn.
- Đại diện chính phủ cần tích cực lắng nghe mối quan tâm của các đối tác xã hội, các lập luận, quyền lợi và kiến nghị của họ. “Lắng nghe tích cực” có nghĩa là đặt câu hỏi và cố gắng tìm hiểu những lợi ích đằng sau lập trường của họ, để xây dựng sự đồng thuận và thống nhất một phần hoặc toàn bộ thỏa thuận.
- Các cơ quan công quyền có thể muốn đưa ra thảo luận càng nhiều càng tốt các đề xuất giải pháp và tránh lập luận ủng hộ một giải pháp nào. Điều này có thể làm nảy sinh sự mất tin tưởng và đi đến bế tắc. Cách tiếp cận cởi mở và đúng đắn là để cho các đối tác xã hội trình bày phân tích của họ, đưa ra các đề xuất giải pháp, và thống nhất về các nguyên tắc, tiêu chí hướng dẫn cho việc đánh giá và lựa chọn các giải pháp.
- Thỏa thuận giữa cơ quan công quyền và các đối tác xã hội về các biện pháp được thực hiện để thúc đẩy thương lượng tập thể luôn là lựa chọn tốt nhất. Đồng thuận hoàn toàn không phải lúc nào cũng đạt được, tuy nhiên, chất lượng của quá trình tham vấn có giá trị nội tại và không nên coi nhẹ vì điều này giúp xây dựng sự tôn trọng lẫn nhau giữa cơ quan công quyền và các đối tác xã hội.

Một khi các thông tin, chứng cứ đã được thu thập, các vấn đề chính đã được xác định và các chiến lược hoặc đề xuất giải pháp chính sách khác nhau đã được đưa ra, nhiệm vụ tiếp theo là phải xác định thứ tự ưu tiên. Ở đây một lần nữa, sự tham gia của các đối tác xã hội là chìa khóa để quyết định và xây dựng sự đồng thuận về cách thức thực tế nhất để bước tiếp; trên cơ sở đó có thể hình thành chiến lược hoặc kế hoạch hành động và thiết lập các mục tiêu chính sách tổng thể, trong đó cần phân công trách nhiệm cụ thể và có kế hoạch thời gian cùng với các mốc quan trọng.

Chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể được thể hiện trong hệ thống pháp luật, quy định, thiết chế, các chương trình hành động và các dịch vụ. Các chương tiếp theo hướng dẫn các cơ quan công quyền thông qua các yếu tố, cấu phần cụ thể của một chính sách nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể, với đánh giá đầy đủ về nhu cầu cần có sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc thiết kế chính sách đó.



Ví dụ quốc gia:

Chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể

GHI CHẾP

[illegible]

Chương 4

Khuôn khổ

thương lượng

tập thể

Chương này hướng dẫn về các biện pháp có thể thực hiện để khuyến khích và thúc đẩy sự phát triển đầy đủ của thương lượng tập thể.

Các thủ tục và cơ chế hỗ trợ thương lượng tập thể	28
Đối tượng người lao động được bao phủ trong khuôn khổ thương lượng tập thể	29
Các bên thương lượng tập thể	30
Công nhận các bên đại diện vì mục đích thương lượng tập thể	31
Cấp thương lượng	33
Các chủ đề và vấn đề thương lượng tập thể	37

Các thủ tục và cơ chế hỗ trợ thương lượng tập thể

Muốn thương lượng tập thể có hiệu quả, các đối tác xã hội và cơ quan công quyền cần phải giải quyết một số vấn đề về thủ tục. Như vậy mới có thể tạo điều kiện cho thương lượng tự nguyện và thúc đẩy thương lượng tập thể. Tùy thuộc vào cấp thương lượng mà các bên muốn, hình thức thương lượng tập thể có thể là đặc biệt theo vụ việc hoặc được tiến hành theo các cách được thể chế hóa một cách chính thức hơn. Những thủ tục hỗ trợ và các hình thức thiết chế tạo thành khuôn khổ thương lượng tập thể.

Các quốc gia đang tìm cách thúc đẩy thương lượng tập thể – và “khuyến khích, thúc đẩy sự phát triển và sử dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức người lao động” (Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (số 98), Điều 4) – có thể phải trả lời một số câu hỏi sau:

- Ai có quyền thương lượng tập thể?
- Các bên thương lượng tập thể là ai?
- Các bên sẽ được công nhận vì mục đích thương lượng tập thể như thế nào?
- Thương lượng tập thể sẽ diễn ra ở cấp nào?
- Các chủ đề thương lượng tập thể là gì?

Có thể dựa vào các nguyên tắc đã được thiết lập trong những năm qua bởi hệ thống giám sát của ILO để tìm câu trả lời cho các câu hỏi này. Lời giải cho các vấn đề này còn tùy thuộc vào bối cảnh thể chế quốc gia. Khi các cơ quan công quyền tìm cách thúc đẩy thương lượng tập thể, có thể xảy ra trường hợp ban hành quy định chi tiết về thương lượng dẫn tới vi phạm quyền tự chủ của các bên. Như nhấn mạnh ở chương trước, việc hình thành khuôn khổ thương lượng tập thể phải có sự tham vấn và bất cứ khi nào có thể, cần có sự thỏa thuận giữa các đối tác xã hội.

Ở những nước có các đối tác xã hội mạnh và có truyền thống thương lượng tập thể được thiết lập tốt, các quy định và thủ tục thương lượng tập thể có thể là kết quả thỏa thuận giữa liên đoàn giới chủ quốc gia và tổng công đoàn. Ví dụ, ở Đan Mạch, các quy tắc cơ bản điều chỉnh hệ thống thương lượng tập thể tự nguyện có từ năm 1899 thông qua Thỏa thuận tháng 9/1899 giữa người sử dụng lao động và công đoàn, trong đó đề ra các nguyên tắc chính điều chỉnh hệ thống thương lượng tập thể tự nguyện, tòa án lao động, thỏa ước tập thể và hợp đồng cá nhân.

Mặc dù các quy tắc và thủ tục thương lượng tập thể được thành lập thông qua thỏa thuận giữa các đối tác xã hội được ưa thích hơn, song điều này có thể khó khăn do điều kiện cụ thể của mỗi quốc gia. Ở một số nước, sự manh mún hoặc yếu kém của các đối tác xã hội có thể cản trở nỗ lực của họ trong việc thiết lập các quy tắc và thủ tục thông qua thỏa thuận, hay trong việc xây dựng khuôn khổ thương lượng tự nguyện. Trong những trường hợp này, các cơ quan công quyền thường muốn tiến hành các biện pháp thiết lập khuôn khổ pháp lý và thiết chế thông qua tham vấn với các đối tác xã hội để hỗ trợ thương lượng tập thể.

Hộp 4.1 Các thủ tục và cơ chế thương lượng tập thể

“Cho dù áp dụng cơ chế nào, mục tiêu đầu tiên là phải khuyến khích bằng mọi biện pháp có thể, việc tự do và tự nguyện thương lượng tập thể giữa các bên, cho phép các bên quyền tự chủ lớn nhất có thể, đồng thời thiết lập khuôn khổ pháp lý và cơ cấu hành chính để các bên có thể áp dụng trên cơ sở tự nguyện và do các bên tự thỏa thuận, nhằm tạo thuận lợi cho việc ký kết thỏa ước tập thể.”

Nguồn: ILO: *Tự do Liên kết và Thương lượng Tập thể*, Khảo sát Chung các Báo cáo về Công ước Tự do Liên kết và Quyền Tổ chức, 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức Thương lượng Tập thể, 1949 (số 98), Báo cáo III (Phần 4B), Hội nghị Lao động Quốc tế và Kỳ họp thứ 81, Geneva, 1994, đoạn 247 - *Freedom of association and collective bargaining*, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994, para. 247.

Đối tượng người lao động được bao phủ trong khuôn khổ thương lượng tập thể

Trong thiết kế khuôn khổ thương lượng tập thể, vấn đề phát sinh đầu tiên là đối tượng người lao động nào có quyền thương lượng tập thể. Như chúng ta thấy trong Chương 2, các tiêu chuẩn và nguyên tắc của ILO quy định quyền thương lượng tập thể được công nhận trong cả khu vực công và tư. Các nhóm người lao động duy nhất có thể được loại trừ khỏi nguyên tắc chung này là cảnh sát và lực lượng vũ trang. Mức độ áp dụng các bảo đảm của tiêu chuẩn ILO đối với cảnh sát và lực lượng vũ trang có thể được xác định bởi luật pháp và quy định quốc gia.

Trong khi Công ước số 98 “không áp dụng với các vị trí công chức tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước” (Điều 6), các công cụ sau này dần dần mở rộng quyền thương lượng tập thể đối với công chức (Công ước số 151 và số 154), bao gồm các thể thức đặc biệt – có thể được xác lập bởi luật pháp, quy định hoặc thực tiễn quốc gia – để thực thi các quyền thương lượng tập thể trong các ngành dịch vụ công (Công ước số 154). Điều này cho phép các nước xem xét những nét đặc trưng của khu vực công, hệ thống quốc gia và ngân sách quốc gia.

Vấn đề phát sinh thứ hai liên quan đến việc công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể. Trong những thập kỷ gần đây, những thay đổi trong tổ chức công việc đôi khi làm mờ đi sự phân biệt giữa người lao động có quan hệ việc làm với người lao động theo hợp đồng khoán việc. Người lao động có thể thấy mình có quan hệ việc làm nhưng quan hệ này bị che dấu, trá hình bằng các đặc trưng “giả” giống như người



Nguồn chính:

Khảo sát Chung về quan hệ lao động và thương lượng tập thể trong khu vực công, 2013



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Công ước Quan hệ lao động (Dịch vụ công), 1978 (số 151)



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Công ước Thương lượng Tập thể, 1981 (số 154)



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Khuyến nghị Quan hệ Việc làm, 2006 (số 198)

lao động theo hợp đồng khoán việc và do đó bị tước đoạt quyền thương lượng tập thể và các quyền lợi trong thỏa ước tập thể.

Khuyến nghị Quan hệ Việc làm, 2006 (số 198) hướng dẫn về việc xây dựng chính sách quốc gia để rà soát, làm rõ và điều chỉnh phạm vi pháp luật và các quy định có liên quan nhằm đảm bảo sự bảo vệ hiệu quả đối với người lao động thực hiện công việc trong quan hệ việc làm. Chính sách như vậy rất quan trọng để đảm bảo người lao động được thực hiện quyền thương lượng tập thể và được hưởng sự bảo vệ dành cho họ trong thỏa ước tập thể.

Các bên thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể có tiền đề là tự do liên kết và sự bảo vệ quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thành lập và tham gia các tổ chức do họ lựa chọn. Nhưng các bên thương lượng tập thể là ai? Thoạt nhìn, việc xác định các bên thương lượng có vẻ rõ ràng. Phải chăng giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức người sử dụng lao động, với một bên là các tổ chức công đoàn?

Khi nói đến thương lượng tập thể, một người sử dụng lao động hay một nhóm người sử dụng lao động có thể thương lượng trực tiếp, hoặc chỉ định người quản lý hay chuyên gia thay mặt họ thương lượng. Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể quyết định thành lập hoặc tham gia một tổ chức của người sử dụng lao động đại diện cho họ và thúc đẩy lợi ích của họ. Khuôn khổ thương lượng tập thể cần phải thừa nhận quyền của người sử dụng lao động tham gia vào thương lượng tập thể nhân danh chính mình hoặc được đại diện bởi một tổ chức người sử dụng lao động.

Đối với người lao động, tình hình có chút khác. Các tiêu chuẩn và nguyên tắc của ILO quy định rằng thương lượng tập thể là một quyền của tổ chức của người lao động (tức là công đoàn cơ sở, các liên đoàn và tổng liên đoàn). Để công đoàn có thể thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của người lao động thông qua thương lượng tập thể, công đoàn cần phải độc lập. Công đoàn không “chịu sự kiểm soát của người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của người sử dụng lao động” (Công ước số 98, Điều 2) và phải có khả năng tổ chức các hoạt động của mình mà không có sự can thiệp của các cơ quan công quyền (Công ước số 87, Điều 3).

Trong trường hợp có cả đại diện công đoàn và đại diện của người lao động tại cùng cơ sở, cần tiến hành các biện pháp để đảm bảo rằng không có xung đột giữa vai trò của tổ chức công đoàn, ví dụ thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể và vai trò của đại diện người lao động (Công ước về Đại diện Người lao động, 1971 (số 135)). Chỉ trong trường hợp không có các tổ chức của người lao động (tức là công đoàn), “đại diện người lao động được bầu hợp lệ và được ủy quyền của người lao động phù hợp với luật pháp và quy định quốc gia” mới có thể ký kết thỏa ước tập thể (Khuyến nghị Thỏa



Nguồn chính:

Bộ tổng tập các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Tự do Liên kết thuộc Cơ quan Quản trị ILO, năm 2006



Tiêu chuẩn lao động quốc tế:

Công ước về Đại diện Người lao động, 1971 (số 135)



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể, 1951, (số 91)

ước Tập thể, 1951 (số 91)).

Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách. Các cơ quan công quyền tìm cách thúc đẩy thương lượng tập thể có thể công nhận thương lượng tập thể là đặc quyền của tổ chức công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức người sử dụng lao động. Nhiều nước thành viên đưa ra các quy định như vậy trong pháp luật lao động. Ví dụ, Bộ luật Lao động của Morocco làm rõ các bên trong định nghĩa về thương lượng tập thể (xem [Hộp 4.2](#)). Họ cũng thực hiện các biện pháp để đảm bảo sự tồn tại của đại diện người lao động không được sử dụng để làm suy yếu vị thế của tổ chức công đoàn hoặc việc thúc đẩy thương lượng tập thể, như trường hợp các ủy ban an toàn và sức khỏe được quy định trong pháp luật.

Hộp 4.2. Định nghĩa về thương lượng tập thể ở Morocco

Thương lượng tập thể là đối thoại giữa một bên là đại diện của các công đoàn đại diện nhất hoặc các công đoàn đại diện nhất của các công đoàn, và một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc đại diện của các tổ chức người sử dụng lao động, nhằm:

- ✓ xác định và cải thiện điều kiện lao động và việc làm;
- ✓ tổ chức mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động làm công ăn lương;
- ✓ tổ chức mối quan hệ giữa một bên là người sử dụng lao động hay tổ chức của họ, và một bên là một hoặc nhiều công đoàn đại diện nhất của người lao động làm công ăn lương (Điều 92)

Nguồn: Luật số 99-65 Bộ luật Lao động (Ban hành theo Sắc lệnh của Hoàng gia số. 1-03-194 du 14 rejab (ngày 11/9/2003)).

Công nhận các bên đại diện vì mục đích thương lượng tập thể

Việc công nhận các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động là quan trọng để thúc đẩy thương lượng tập thể. Ở đây cần phân biệt giữa quyền của các công đoàn và các tổ chức người sử dụng lao động đại diện cho thành viên của mình, ví dụ trong việc giải quyết khiếu nại – và trong việc công nhận họ là đại diện thương lượng. Việc công nhận diễn ra khi các bên thừa nhận, chấp nhận và công nhận một tổ chức là đại diện vì mục đích thương lượng tập thể.

Các bên thương lượng tập thể có thể tìm cách để được công nhận bằng phương thức tự nguyện hoặc theo luật định. Nếu công nhận bằng phương thức tự nguyện, thông thường các bên ký một **thỏa thuận công nhận lẫn nhau**. Đây có thể là một cách quan trọng để người sử dụng lao động (hoặc các tổ chức người sử dụng lao động) và tổ chức công đoàn công nhận lẫn nhau là đại diện thương lượng, đặt ra các thủ tục để cùng nhau tuân thủ và nêu các vấn đề để cùng nhau giải quyết thông qua thương lượng tập thể.



Ví dụ quốc gia:
Các thỏa thuận công nhận

Tuy nhiên, hoàn cảnh có thể gây khó khăn cho việc tiến hành công nhận các đại diện thương lượng trên cơ sở hoàn toàn tự nguyện. Người sử dụng lao động có thể miễn cưỡng hoặc từ chối công nhận và thương lượng với các công đoàn đại diện. Trong những tình huống có nhiều công đoàn, có thể có tranh chấp về việc ai sẽ đại diện và đại diện cho nhóm người lao động nào. Các công đoàn cạnh tranh có thể chống đối nhau trong các cuộc thương lượng. Để tránh tình huống này và tạo khuôn khổ thúc đẩy thương lượng tập thể, cách phổ biến đối với các nước là thành lập thủ tục theo luật định về việc công nhận đại diện thương lượng. Các luật và quy định về điều kiện và thủ tục công nhận cũng có thể góp phần làm tăng sự công nhận tự nguyện giữa các bên.

Hộp 4.3 Công nhận vì mục đích thương lượng tập thể

“II. Các biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể

3. Khi phù hợp và cần thiết, cần tiến hành các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để:

- (a) công nhận tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động vì mục đích thương lượng tập thể;
- (b) ở những nước nơi các cơ quan có thẩm quyền áp dụng các thủ tục công nhận nhằm xác định các tổ chức được trao quyền thương lượng tập thể, quyết định như vậy phải dựa trên các tiêu chí đã được thiết lập trước và khách quan liên quan tới tính chất đại diện của tổ chức, được hình thành thông qua tham vấn với các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động”.

Nguồn: Khuyến nghị Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163), đoạn 3.

Các cơ quan công quyền tìm cách thiết lập các thủ tục theo luật định để công nhận các đại diện có quyền thương lượng tập thể cần thực hiện việc này với sự tham vấn các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động. Cách làm này sẽ góp phần đảm bảo các thủ tục được các bên tin tưởng. Để giảm thiểu tranh cãi, việc xác định tính đại diện cần được thực hiện bởi một cơ quan có khả năng đảm bảo tính độc lập và khách quan.

Các tiêu chí được áp dụng để xác định tư cách đại diện của các tổ chức vì mục đích thương lượng tập thể cần phải khách quan, được thiết lập từ trước và rõ ràng để tránh có sự nghi ngờ thiên vị. Một số nước trao đặc quyền thương lượng cho một công đoàn hoặc một nhóm công đoàn đại diện cho đa số người lao động. Ở các nước khác, khuôn khổ thương lượng tập thể cho phép nhiều công đoàn được công nhận và thương lượng thoả ước tập thể.

Theo các cơ quan giám sát của ILO, pháp luật quy định thủ tục công nhận công đoàn là *đối tác có đặc quyền thương lượng* đại diện cho tất cả người lao động (chứ không chỉ đoàn viên của mình), cần có các biện pháp bảo vệ nhất định, cụ thể:

- (a) việc chứng nhận phải được thực hiện bởi một cơ quan độc lập;
- (b) các tổ chức đại diện phải được lựa chọn bằng đa số phiếu của người lao động trong đơn vị có liên quan;



Quy định pháp luật:
Thủ tục công nhận



Nguồn chính:
Khảo sát Chung về các Công ước cơ bản về quyền trong lao động, 2012

- (c) cần quy định đối với một tổ chức không hội đủ số phiếu đủ lớn có quyền yêu cầu tổ chức bỏ phiếu lại sau một thời gian quy định; và
- (d) cần quy định đối với một tổ chức không phải là tổ chức được chứng nhận có quyền yêu cầu một cuộc bỏ phiếu mới sau khi hết một thời hạn hợp lý.

Trong các hệ thống mà pháp luật trao *đặc quyền thương lượng* cho các công đoàn đại diện nhất, các công đoàn thiểu số vẫn phải được quyền đại diện cho đoàn viên của mình trong các vấn đề không thuộc lĩnh vực thương lượng tập thể, chẳng hạn việc giải quyết khiếu nại hoặc tham khảo ý kiến trong các ủy ban tại nơi làm việc. Trường hợp không có công đoàn nào hội đủ số phiếu theo tỷ lệ quy định cần thiết để được trao đặc quyền thương lượng, quyền thương lượng tập thể phải được trao cho tất cả các công đoàn, thương lượng thay mặt cho đoàn viên của họ.

Vì việc công nhận là nền tảng của thương lượng tập thể, điều quan trọng là các cơ quan công quyền cần quan tâm đặc biệt đến việc khuyến khích các đối tác xã hội công nhận lẫn nhau vì mục đích thương lượng như vậy. Việc xây dựng thủ tục công nhận có thể cần cân nhắc một số điểm:



Ví dụ quốc gia:

Quy tắc thực hành và hướng dẫn về việc công nhận.

- Cần thiết lập phạm vi cho việc công nhận, bằng cách định nghĩa đơn vị thương lượng và phân định ranh giới đơn vị lãnh thổ, ngành, lĩnh vực, nghề nghiệp, doanh nghiệp hoặc nơi làm việc. Để đảm bảo công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể, phạm vi đơn vị thương lượng cần cho phép các nhóm người lao động có liên quan có thể cùng nhau bảo vệ lợi ích chung của họ.
- Thủ tục công nhận cần phải nhanh chóng, hiệu quả và không dẫn đến sự chậm trễ không cần thiết.
- Về xác định ngưỡng tỷ lệ cho việc thiết lập tính đại diện, điều quan trọng là không đặt ra một tỷ lệ làm cản trở sự phát triển đầy đủ của thương lượng tập thể.
- Cần đưa ra quy định về giải quyết tranh chấp liên quan đến việc công nhận đại diện thương lượng, ví dụ: bằng cách bỏ phiếu kín.
- Cần thiết lập cơ chế xử lý trong trường hợp, sau một thời gian, có thể có sự thay đổi về tính đại diện của các bên thương lượng.

Cấp thương lượng

Cấp thương lượng là một vấn đề quan trọng cần xem xét. Khuôn khổ thương lượng tập thể cần cho phép người sử dụng lao động, các tổ chức của người sử dụng lao động và các công đoàn (các liên đoàn và tổng công đoàn của họ) thương lượng thỏa ước tập thể ở cấp do họ lựa chọn.

Thương lượng tập thể có thể diễn ra ở các cấp sau:

- nơi làm việc, cơ sở hoặc nhà máy;
- cấp doanh nghiệp/công ty;

- cấp ngành, lĩnh vực hoặc chi nhánh;
- cấp tỉnh/thành hoặc vùng/khu vực;
- cấp nghề hoặc liên nghề;
- cấp quốc gia; hoặc
- kết hợp các cấp này.

Hộp 4.4 Các cấp thương lượng

“4. (1) Nếu cần thiết, phải tiến hành các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để thương lượng tập thể có thể được tiến hành ở bất kỳ cấp nào, bao gồm cấp cơ sở, chi nhánh, ngành, khu vực hoặc quốc gia.

(2) Tại những nước thương lượng tập thể diễn ra ở nhiều cấp, các bên thương lượng cần tìm cách đảm bảo sự phối hợp giữa các cấp này.”

Nguồn: Khuyến nghị Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163), đoạn 4.

Do đó, trong một quốc gia có thể có nhiều loại hình thoả ước tập thể khác nhau với phạm vi địa lý và ngành nghề khác nhau – cho một nơi làm việc, một doanh nghiệp hoặc một nhóm doanh nghiệp, một ngành hoặc một chi nhánh, hoặc thậm chí toàn bộ nền kinh tế. Thách thức chính là làm sao đảm bảo sự phối hợp đầy đủ giữa các cấp thương lượng này. Tùy theo mức độ bao phủ của thương lượng tập thể mà mức độ phối hợp có thể đóng vai trò quan trọng đối với hiệu quả của thương lượng tập thể. Các bên thương lượng có thể thống nhất hình thức phối hợp nào đó đưa vào thoả ước tập thể, ví dụ hình thức phối hợp nêu trong thoả ước khung tại Phần Lan năm 2011 và năm 2013.

Mặc dù thương lượng tập thể có thể diễn ra ở bất kỳ cấp nào, vẫn có các mô hình hoặc các hệ thống riêng biệt. Thương lượng tập thể có thể tiến hành với một người sử dụng lao động duy nhất ở cấp doanh nghiệp, cơ sở hoặc nhà máy, hoặc với nhiều người sử dụng lao động ở cấp ngành hoặc liên ngành khu vực hoặc quốc gia. Hệ thống nào nổi lên tùy thuộc vào sự ưa thích của các đối tác xã hội được quy định bởi bối cảnh thiết chế và quan hệ lao động. Ví dụ thương lượng tập thể với nhiều người sử dụng lao động ở cấp ngành có xu hướng đi kèm với việc tồn tại tổ chức của người sử dụng lao động ở cấp ngành.

Bảng 4.1 xác định các đặc điểm chính của thương lượng tập thể giữa hai khuôn khổ thương lượng: với một người sử dụng lao động và với nhiều người sử dụng lao động. Hai khuôn khổ thương lượng này không nhất thiết phải độc lập nhau hay khác biệt nhau. Các thoả ước cấp doanh nghiệp thường bổ sung cho các thoả ước cấp ngành. Việc so sánh này nhằm giúp cho các nhà hoạch định chính sách trong việc tham vấn với các đối tác xã hội về cấu trúc thương lượng tập thể nào phù hợp nhất với điều kiện quốc gia.



Nguồn tài liệu:

Các báo cáo nghiên cứu về quan hệ lao động và thương lượng tập thể

Bảng 4.1 Khung khổ thương lượng tập thể một người sử dụng lao động và nhiều người sử dụng lao động

CẤP	MỘT NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
	DOANH NGHIỆP	NHÓM DOANH NGHIỆP, CẤP KHU VỰC, CẤP NGÀNH HAY CẤP QUỐC GIA
Số lượng các bên tham gia điển hình:		
Đại diện doanh nghiệp	✓ Một người sử dụng lao động	✓ Một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức của họ
Đại diện người lao động	✓ Trong đa số các trường hợp đơn vị đại diện thương lượng, có thể là một công đoàn duy nhất hoặc là liên minh các công đoàn đại diện cho đa số người lao động	✓ Các công đoàn đại diện nhất ở cấp ngành hoặc cấp quốc gia
Số lượng thỏa ước điển hình trong ngành	✓ Nhiều	✓ Một hoặc nhiều
Mức độ bao phủ:		
Người lao động	✓ Tỷ lệ trung bình hoặc thấp	✓ Tỷ lệ cao
Theo quy mô doanh nghiệp	✓ Tỷ lệ cao ở các doanh nghiệp lớn ✓ Tỷ lệ thấp ở các doanh nghiệp nhỏ	✓ Bao phủ cả doanh nghiệp lớn và nhỏ
Ý nghĩa đối với phân phối tiền lương	✓ Chuẩn hóa mức lương và giảm sự khác nhau về phân cách lương trong doanh nghiệp	✓ Với mức độ phối hợp cao, làm tăng sản lượng và chuẩn hóa mức lương trong ngành, có tác dụng cân bằng về phân phối tiền lương
Ảnh hưởng đối với hiệu quả doanh nghiệp	✓ Các thỏa ước phản ánh hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp và môi trường cạnh tranh của doanh nghiệp	✓ Thỏa ước áp dụng cho toàn ngành và giảm sự khác biệt (về tiền lương) giữa các doanh nghiệp, tạo động lực cho các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn tiếp tục đổi mới
Các chủ đề và mức độ chi tiết	✓ Điều chỉnh một loạt các chủ đề một cách chi tiết, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp	✓ Có thể giải quyết các vấn đề ảnh hưởng tới toàn ngành, ví dụ bảo hiểm xã hội ✓ Thông thường thiết lập sản lượng và điều kiện việc làm cơ bản. Quy định mức tăng chung trong ngành ✓ Có thể cho phép các vấn đề cụ thể được giải quyết một cách chi tiết ở cấp doanh nghiệp
Áp dụng các điều khoản	✓ Tùy theo hệ thống quan hệ lao động, một thỏa ước tập thể thường áp dụng cho các bên thương lượng và những người mà họ đại diện. Người sử dụng lao động có thể quyết định áp dụng các điều kiện đã thương lượng được cho toàn bộ người lao động, bất kể họ có là đoàn viên công đoàn hay không ✓ Ở một số hệ thống quan hệ lao động khác, chẳng hạn sử dụng phương thức đại diện thương lượng toàn quyền, thỏa ước tập thể có thể áp dụng cho toàn bộ người lao động trong đơn vị thương lượng hoặc doanh nghiệp, nếu công đoàn (hoặc liên minh công đoàn) đại diện cho đa số người lao động	✓ Áp dụng cho các bên ký kết, tức là toàn bộ người sử dụng lao động và/hoặc những người sử dụng lao động được đại diện bởi tổ chức của người sử dụng lao động và tất cả đoàn viên công đoàn ✓ Việc áp dụng thỏa ước có thể được mở rộng cho các bên không tham gia ký kết thông qua quyết định của cơ quan công quyền, miễn là đáp ứng một số điều kiện nhất định (ví dụ: theo yêu cầu của một hoặc nhiều bên ký kết; các bên được coi là đã đại diện đầy đủ; các bên không tham gia thương lượng gửi yêu cầu) ✓ Các thỏa ước cấp doanh nghiệp có thể áp dụng các quy định cụ thể trong thỏa ước cấp ngành

Mức độ bao phủ người lao động	✓ Có thể không bao phủ người lao động của các bên không tham gia thương lượng, ví dụ người lao động do công ty cung ứng lao động tạm thời gửi tới làm việc (làm việc trong cùng một cơ sở) ✓ Tùy thuộc vào khuôn khổ thương lượng tập thể, một thỏa ước tập thể sau khi ký kết có thể (hoặc không) áp dụng cho toàn bộ người lao động trong đơn vị thương lượng, kể cả những người không phải là đoàn viên công đoàn	✓ Mức độ bao phủ cao vì nhiều doanh nghiệp có thể tham gia ✓ Việc mở rộng thông qua chính sách cho phép áp dụng các quyền trong thỏa ước lao động tập thể đối với các nhóm lao động dễ bị tổn thương, ví dụ lao động di cư hay các nhóm lao động có các hình thức việc làm phi tiêu chuẩn
Thời hạn thỏa ước điển hình	✓ Có thời hạn xác định	✓ Có thời hạn xác định; hoặc ✓ Để mở thời hạn, thường có một điều khoản về việc định kỳ xem xét lại tiền lương và các vấn đề khác
Đối tượng vận dụng cách thức thương lượng tập thể	✓ Người sử dụng lao động ✓ Công đoàn có tỷ lệ đại diện đa số trong một doanh nghiệp nhưng không có tổ chức ở cấp ngành.	✓ Công đoàn ✓ Người sử dụng lao động muốn tránh cạnh tranh không lành mạnh về tiền lương và/hoặc giảm chi phí hành chính liên quan tới việc thương lượng ở cấp doanh nghiệp với nhiều công đoàn

Vì mục tiêu xây dựng chính sách, các cơ quan công quyền, khi tham vấn với các đối tác xã hội, có thể mong muốn khuyến khích phát triển các khuôn khổ thương lượng bao phủ rộng, bằng cách:

- Khuyến khích các bên áp dụng một thỏa ước đã ký kết tại một doanh nghiệp cho toàn bộ người lao động.
- Xúc tiến thành lập các diễn đàn chung trong ngành để người sử dụng lao động và công đoàn tham gia đối thoại xã hội về các vấn đề và thách thức của ngành.
- Hỗ trợ các ban thương lượng chung được thành lập theo từng thời điểm vì mục đích thương lượng hoặc sửa đổi các quy định của thỏa ước chi nhánh.
- Xây dựng quy định cho việc đăng ký các hội đồng thương lượng chung nhiều bên, theo yêu cầu của các bên đại diện muốn thương lượng ở cấp ngành hoặc chi nhánh (và/hoặc một khu vực địa lý).
- Xây dựng quy định cho phép các cơ quan công quyền thành lập các cấu trúc chung như đã nói ở trên theo yêu cầu của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động hoặc công đoàn trong một lĩnh vực cụ thể.
- Quy định chính sách mở rộng một thỏa ước tập thể ngành cho toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động trong ngành hoặc nhánh ngành. Điều này được đề cập sâu ở Chương 7.



Nội dung quy định pháp luật:
Hội đồng lương, hội đồng thương lượng và hội đồng chung

Mặc dù khuyến khích phát triển các khuôn khổ thương lượng ở mức độ bao phủ rộng, các cơ quan công quyền phải kiểm chế không áp đặt về cấp thương lượng tập thể đối với các bên thương lượng. Thương lượng tập thể phải được phép ở bất kỳ cấp nào, kể

cấp cơ sở, đơn vị, chi nhánh, ngành, khu vực và quốc gia. Chính các đối tác xã hội mới ở vị thế tốt nhất để quyết định cấp thương lượng nào là thích hợp nhất, bao gồm cả việc thực hiện một hệ thống hỗn hợp, trong đó có các thỏa ước khung được bổ sung chi tiết bằng các thỏa ước cấp doanh nghiệp (Khảo sát Chung, năm 2012, đoạn 222).

Các chủ đề và vấn đề thương lượng tập thể

Như đã thảo luận ở Chương 1, các chủ đề thương lượng tập thể bao gồm điều kiện làm việc (ví dụ tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp, thời gian làm việc, làm thêm giờ và thời gian nghỉ ngơi); điều khoản sử dụng lao động (ví dụ thăng tiến, luân chuyển, miễn nhiệm); và quy định về mối quan hệ giữa người sử dụng lao động hay các tổ chức người sử dụng lao động và một hay nhiều tổ chức công đoàn (ví dụ tạo điều kiện thuận lợi cho các đại diện công đoàn, thủ tục giải quyết tranh chấp và tham vấn, các quy định về hợp tác và chia sẻ thông tin).

Khuôn khổ thương lượng tập thể phải tạo cho các bên thương lượng toàn quyền quyết định các chủ đề họ muốn đưa vào chương trình thương lượng. Các biện pháp hạn chế phạm vi các vấn đề có thể thương lượng, nói chung, theo cơ quan giám sát của ILO, được coi là không phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các nguyên tắc về quyền thương lượng tập thể. Có một số trường hợp ngoại lệ, chẳng hạn như: cấm thương lượng một số chủ đề nhất định vì lý do an ninh trật tự công cộng, trong đó có thể bao gồm các điều khoản phân biệt đối xử, điều khoản bảo vệ công đoàn và các điều khoản trái với mức độ bảo vệ tối thiểu trong pháp luật.

Liên quan đến thương lượng tập thể trong khu vực công, các quy định pháp luật về thiết lập gói ngân sách tổng thể, hoặc đặt ra giới hạn trần hay sàn cho các cuộc thương lượng về lương, là phù hợp với Công ước ILO, với điều kiện các quy định này dành vai trò quan trọng cho thương lượng tập thể. Quy định áp đặt tỷ lệ tăng cụ thể, loại trừ mọi khả năng thương lượng, là trái với quyền tự do và tự nguyện thương lượng tập thể.

Trong thực tế, phạm vi các chủ đề thương lượng tập thể dần dần mở rộng để cân bằng lợi ích khác nhau trong các gói sáng kiến. Ví dụ việc thương lượng sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt, đáp ứng lợi ích của cả hai bên: đối với người lao động để cân bằng công việc/gia đình và đối với người sử dụng lao động để điều chỉnh giờ làm việc hàng tuần đáp ứng nhu cầu sản xuất. Trong cuộc khủng hoảng kinh tế năm 2009, thương lượng tập thể trở thành công cụ quan trọng ở một số quốc gia để duy trì việc làm thông qua thương lượng sắp xếp chia sẻ công việc. Kết quả thương lượng được hỗ trợ thực hiện bằng các biện pháp công như các khoản trợ cấp.



Ví dụ quốc gia:
Thỏa ước tập thể

Thương lượng tập thể cũng được sử dụng để thúc đẩy bình đẳng giới thông qua các điều khoản về bảo vệ thai sản, nghỉ phép gia đình, nghỉ đặc biệt đối với các nạn nhân của bạo lực gia đình, lịch làm việc linh hoạt, trả lương công bằng và cơ hội bình đẳng về việc làm, đào tạo và thăng tiến. Thương lượng tập thể cũng được sử dụng để đảm bảo sự bảo vệ hiệu quả và công bằng cho những người lao động có các hình thức

việc làm phi tiêu chuẩn. Trong một số trường hợp, thương lượng tập thể được sử dụng để đàm phán cải tiến công tác tổ chức và chất lượng sản phẩm hoặc cung cấp dịch vụ, tăng cường khả năng cạnh tranh trong khi đảm bảo người lao động được hưởng lợi từ các kết quả này. Các chủ đề trong chương trình thương lượng tập thể trong phạm vi một quốc gia có thể bao phủ rộng, từ những vấn đề rất cơ bản cho tới các vấn đề chi tiết hơn, như minh họa trong ví dụ về các nội dung đặc trưng của thỏa ước tập thể Nam Phi ở [Bảng 4.2](#).

Bảng 4.2 Thỏa ước lao động tập thể ở Nam Phi

ĐƠN VỊ THƯƠNG LƯỢNG	THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ	THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ VÀ HỘI ĐỒNG THƯƠNG LƯỢNG Ở CÁC DOANH NGHIỆP LỚN
Định nghĩa	✓ Lời nói đầu ✓ Phạm vi của thỏa ước	✓ Lời nói đầu ✓ Phạm vi của thỏa ước
Thời hạn thỏa ước	✓ Nhiều khả năng thỏa ước có thời hạn 1 năm	✓ Nhiều khả năng thỏa ước có thời hạn nhiều năm
Tiền lương	✓ Tỷ lệ tăng lương được thể hiện dạng phần trăm. Thường là tỷ lệ tăng chung ✓ Tăng lương ít khi gắn với tăng lạm phát ✓ Lương cơ bản khá phổ biến	✓ Tỷ lệ tăng lương được thể hiện dạng phần trăm. Thường là tỷ lệ tăng chung, mặc dù có trường hợp tỷ lệ tăng không như nhau áp dụng cho các nhóm (bậc lương thấp, trung bình và cao) dựa vào cơ cấu lương đã thỏa thuận ✓ Tăng lương thường gắn với chỉ số giá tiêu dùng, tính bằng công thức, có thể cộng mức tăng thêm từ 1 tới 2% ✓ Nhiều thỏa ước có quy định lương cơ bản cho các bậc lương khác nhau. Xu hướng là xóa bỏ các bậc lương, tăng lương cơ bản và thu hẹp chênh lệch lương
Các điều liên việc làm khác	✓ Giữ nguyên trạng đối với các điều kiện việc làm khác, mà không nói rõ nguyên trạng là gì	✓ Các điều khoản liên quan tới giảm giờ làm việc, phổ biến hơn từ sau năm 2009 ✓ Nghỉ thai sản của bố và mẹ ✓ An toàn vệ sinh lao động ✓ Nghỉ ốm ✓ Các điều khoản về môi giới lao động (công việc qua các đơn vị cung ứng lao động tạm thời), lao động không thường xuyên, lao động hợp đồng hay lao động tạm thời ✓ Nghỉ việc gia đình ✓ Nghỉ khi có người thân mất ✓ Quỹ dự phòng ✓ Hỗ trợ y tế
Quan hệ lao động		✓ Nghỉ để thực hiện hoạt động công đoàn ✓ Giải quyết đầy đủ chế độ thôi việc/dôi dư lao động ✓ Điều khoản hòa bình

Nguồn: Hayter, S.; Pons-Vignon, N. Sắp ấn hành. *Quan hệ lao động và phát triển toàn diện ở Nam Phi: Giấc mơ bị trì hoãn?*, (Geneva, ILO) - *Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?*, (Geneva, ILO).



GHI CHẾP

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for writing or drawing. There are no margins, text, or other markings on the page.

GHI CHẾP

[illegible]

Chương 5

Khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng, có ý nghĩa trên cơ sở được cung cấp thông tin

Chương này tổng quan về các phương pháp được các cơ quan công quyền thực hiện để khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng và trên cơ sở được cung cấp thông tin.

Thương lượng thiện chí	42
Các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng như thế nào?	43
Xây dựng yếu tố thiện chí trong hệ thống quan hệ lao động	43
Yêu cầu cụ thể về ứng xử của các bên thương lượng	44
Các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng có ý nghĩa và trên cơ sở được cung cấp thông tin như thế nào?	46
Xây dựng các thông tin tin cậy có liên quan	47
Khuyến khích các bên thương lượng chia sẻ thông tin	50

Thương lượng thiện chí

Thương lượng tập thể là một quá trình đàm phán. Các bên thường bắt đầu từ những lập trường rất khác nhau. Quá trình này thường liên quan đến việc biện hộ cho nhu cầu và lập trường đưa ra, chia sẻ thông tin, tranh luận và đánh đổi để đi đến một thỏa ước tập thể. Để thương lượng tập thể có hiệu quả, điều quan trọng là thương lượng cần được tiến hành một cách thiện chí. Như chúng ta thấy ở Chương 2 (xem [Hộp 2.1](#)), trong thực tế các nguyên tắc thiện chí được phản ánh qua các hành vi sau đây:

- công nhận các tổ chức đại diện vì mục đích thương lượng tập thể;
- tham gia thương lượng thực sự và mang tính xây dựng;
- nỗ lực để đạt được thỏa thuận;
- tránh sự chậm trễ trong thương lượng mà không có lý do chính đáng;
- tôn trọng các cam kết đưa ra và thực hiện thỏa ước tập thể sau khi ký kết.

Thương lượng thiện chí xây dựng lòng tin giữa các bên và là cốt lõi của quan hệ lao động hài hòa và lành mạnh. Điều này không có nghĩa là các bên thương lượng luôn luôn đồng ý hoặc luôn luôn đáp ứng lợi ích của bên kia. Thay vào đó, thiện chí thể hiện ở nỗ lực liên tục và mang tính xây dựng của các bên thương lượng với nhau và thực hiện các cam kết đã thỏa thuận. Mỗi vòng thương lượng thiện chí khẳng định tính chính danh của các bên liên quan đại diện cho đoàn viên của họ, tôn trọng các cam kết đưa ra và ràng buộc theo thỏa ước tập thể đã ký. Các bên tôn trọng nhau là đại diện hợp pháp thường giải thích cho đề nghị mình đưa ra, chia sẻ thông tin, tham gia giải quyết vấn đề, đưa ra đề xuất và xem xét, tìm kiếm đầy đủ các giải pháp đối với các vấn đề chung hoặc riêng.

Tuy nhiên, có những tình huống các bên khẳng khẳng giữ các ý kiến khác nhau trong thương lượng tập thể và thay vì tham gia thương lượng mang tính xây dựng, các bên có thể có thái độ “được hoặc mất”. Ở cấp độ cá nhân, các đại diện đi thương lượng có thể xuất thân nghề nghiệp khác nhau, với các giá trị khác nhau, có niềm tin và hệ tư tưởng khác nhau, có cá tính, chuyên môn và kỹ năng thương lượng khác nhau. Họ có thể không nắm bắt những thông tin giống nhau hoặc không có hiểu biết chung về các vấn đề thương lượng. Điều này có thể dẫn đến thương lượng thù địch và làm xấu đi môi trường quan hệ lao động. Các cơ quan công quyền có vai trò quan trọng trong việc khuyến khích các bên tham gia thương lượng thiện chí trên tinh thần xây dựng và chia sẻ thông tin.

Các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng như thế nào?

Thương lượng thiện chí thể hiện ở ý định tham gia thương lượng trên tinh thần xây dựng và bằng mọi nỗ lực để đi đến một thỏa thuận thống nhất giữa hai bên. Phương pháp các cơ quan công quyền áp dụng để khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng, cùng với các biện pháp khác được đưa ra để thúc đẩy quá trình thương lượng tập thể, có nhiều khả năng đạt kết quả mong muốn nếu được hình thành bằng cách tham vấn với các đối tác xã hội.

Việc áp dụng các biện pháp khuyến khích thương lượng cũng cần tôn trọng tính chất tự nguyện của thương lượng tập thể. Điều này có nghĩa là trong khi các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng, bao gồm cả việc đặt ra các yêu cầu về ứng xử của các bên thương lượng, các bên vẫn phải được quyền tự do đồng ý hay không đồng ý với các đề nghị đưa ra và các đề nghị ngược lại trong quá trình thương lượng. Bằng mọi cách, họ không bị buộc phải nhượng bộ, hay phải đồng ý với đề nghị của bên kia, hoặc phải đạt được thỏa thuận.

Cố gắng tìm cách ảnh hưởng đến hành vi của các bên trong thương lượng tập thể là một thách thức nhìn từ góc độ chính sách công. Thực tế, có hai phương pháp tiếp cận chung:

- xây dựng sự thiện chí trong hệ thống quan hệ lao động;
- yêu cầu cụ thể về ứng xử của các bên thương lượng.

Xây dựng yếu tố thiện chí trong hệ thống quan hệ lao động

Ở một số nước, thương lượng tập thể là một phần của khuôn khổ thiết chế rộng hơn về đối thoại xã hội giữa các tổ chức đại diện. Các cơ hội đối thoại xã hội bao gồm các thiết chế ba bên cấp quốc gia về chính sách kinh tế và xã hội, các thiết chế ba bên xác lập mức lương tối thiểu, thương lượng tập thể và các ủy ban tại nơi làm việc nhằm tăng cường hợp tác tại nơi làm việc. Khi có sự trao đổi, các bên xác định được lợi ích chung và lợi ích riêng của nhau, xây dựng lòng tin và sự tôn trọng tính chính danh của các bên trong việc đại diện cho đoàn viên thành viên của mình. Các nguyên tắc thiện chí trở thành nền tảng trong hệ thống quan hệ lao động và thể hiện bằng các chuẩn mực xã hội và các hình thức hành vi được chấp nhận.

Phương thức này được áp dụng phổ biến ở Tây Âu, đặc biệt ở những nước có truyền thống lâu đời về đại diện tập thể, trong đó các đối tác xã hội được trao quyền tự chủ cao. Các cơ quan công quyền thường chỉ can thiệp trong việc điều chỉnh và thiết lập các tiêu chuẩn cơ bản theo luật định (ví dụ tiền lương tối thiểu và điều kiện việc làm cơ bản) trong những trường hợp các bên không thể làm được thông qua thỏa ước tập thể. Ví dụ, ở Thụy Điển,

quyền thương lượng tập thể đi kèm chặt chẽ với quyền tổ chức và quyền được thông tin và tham vấn tại nơi làm việc. Đạo Luật Cùng ra Quyết định của Thụy Điển trao cho công đoàn quyền hạn rộng rãi tại nơi làm việc, kể cả quyền thương lượng về bất kỳ vấn đề gì liên quan đến người sử dụng lao động và đoàn viên công đoàn. Ví dụ, người sử dụng lao động phải thương lượng với công đoàn liên quan trước khi ra quyết định cuối cùng về những thay đổi quan trọng tại nơi làm việc. Có một mức độ tin tưởng cao giữa các đối tác xã hội và có sự thừa nhận vai trò của công đoàn (phản ánh ở tỷ lệ đoàn viên công đoàn cao). Các chuẩn mực được thiết lập và thái độ dựa trên tinh thần xây dựng bắt nguồn từ sự hợp tác tại nơi làm việc và mở rộng sang thương lượng tập thể. Vì vậy, thương lượng tập thể thường được tiến hành trên tinh thần hợp tác.

Hệ thống thương lượng tập thể cấp quốc gia của Bỉ là một ví dụ về việc tạo nhiều cơ hội đối thoại xã hội, từ đó tạo điều kiện cho thương lượng thiện chí. Hai hội đồng hai bên cấp quốc gia là Hội đồng Lao động Quốc gia (CNT/NAR) và Hội đồng Kinh tế Trung ương, tham gia đối thoại xã hội với chính phủ về các vấn đề kinh tế và xã hội. Một thỏa thuận khung toàn quốc xác lập các thông số quan trọng về tiền lương và điều kiện làm việc. Thương lượng tập thể tiếp theo sẽ diễn ra ở cấp ngành, trong các lĩnh vực cụ thể và cấp công ty. Các hội đồng lao động (CEs/ORs) là kênh để người lao động được đại diện tại nơi làm việc. Hội đồng lao động họp ít nhất mỗi tháng một lần với người sử dụng lao động tại công ty. Thành viên hội đồng lao động (CE/OR) được công ty thông báo về tình hình tài chính, năng suất, kế hoạch phát triển về việc làm và các mục tiêu sắp tới của công ty. Hội đồng lao động (CE/OR) cũng được người sử dụng lao động tham vấn trong trường hợp có sự điều chỉnh lớn về tổ chức công việc, chẳng hạn như tái cấu trúc, đóng cửa nhà máy, sáp nhập hoặc áp dụng làm việc ca đêm và các biện pháp đào tạo. Tạo nhiều cơ hội lặp đi lặp lại để đại diện tập thể và đối thoại xã hội ở cấp quốc gia, ngành và doanh nghiệp tạo nền tảng cho thương lượng mang tính xây dựng.

Cả hai ví dụ này đều về các quốc gia có quan hệ lao động tương đối trưởng thành. Ở các nước có hệ thống quan hệ lao động kém phát triển hơn, xu hướng là tập trung vào tăng cường kỹ năng thương lượng của các bên. Các cơ quan nhà nước hoặc hỗ trợ hoặc cung cấp đào tạo về kỹ năng thương lượng về *lợi ích* (xem Chương 8). Các bên sau đó có các cơ hội lặp đi lặp lại để thực hành thương lượng về lợi ích và giải quyết vấn đề ngoài khuôn khổ các vòng thương lượng tập thể, chẳng hạn trong các ban về các vấn đề cụ thể ở nơi làm việc, tham gia đối thoại xã hội về các vấn đề của ngành, hay tham gia đối thoại xã hội ba bên. Một khi thảo luận chính thức và không chính thức được tiến hành, trong đó lợi ích và mối quan tâm của cả hai bên được thảo luận đầy đủ, dần dần theo thời gian, có nhiều khả năng họ có thể xây dựng lòng tin ở nhau.

Yêu cầu cụ thể về ứng xử của các bên thương lượng

Ở một số nước, luật và các hình thức hỗ trợ pháp lý khác, chẳng hạn như các quy tắc thực hành tốt, đưa ra các yêu cầu cụ thể về cách ứng xử mong đợi trong thương lượng tập thể đối với người sử dụng lao động, các tổ chức người sử dụng lao động và công đoàn. Những quy định này không bắt buộc các bên phải nhượng bộ hay đồng ý với các đề nghị phía bên kia đưa ra, hay phải đạt được thỏa thuận. Thay vào đó, những quy định này tập trung vào cách ứng xử của các bên trong thương lượng, mong đợi các bên:

- tham dự và tham gia các cuộc họp vào thời điểm hợp lý;
- thương lượng thiện chí;
- cân nhắc một cách thành tâm các đề nghị của đại diện phía bên kia đưa ra trong thương lượng;
- trả lời kịp thời các đề nghị thỏa thuận của đại diện phía bên kia đưa ra trong thương lượng; và
- bằng mọi nỗ lực phù hợp để ký kết thỏa ước tập thể.

Các bên cần có trách nhiệm chung đối với thương lượng tập thể thiện chí, chẳng hạn như tại nước Cộng hòa Thống nhất Tanzania. Tại New Zealand, nghĩa vụ thương lượng thiện chí là nền tảng cho toàn bộ quá trình thương lượng tập thể. Tại Canada, cả luật lao động liên bang và một số luật lao động cấp bang đều quy định nghĩa vụ thương lượng thiện chí và bằng mọi nỗ lực phù hợp để ký kết thỏa ước tập thể.

Ở một số nước, các bên có thể phải tuân thủ các quy định chi tiết về sự thiện chí theo pháp luật hiện hành. Ví dụ, Luật Lao động Công bằng của Australia yêu cầu các đại diện của người sử dụng lao động và người lao động: tham dự và tham gia các cuộc họp vào thời điểm phù hợp; công khai tất cả các thông tin liên quan



Các quy định về luật nội dung:
Thương lượng thiện chí

(ngoại trừ các thông tin nhạy cảm thương mại hoặc thông tin bí mật); trả lời đề nghị của nhau một cách kịp thời; cân nhắc chân thành những đề xuất của nhau và giải thích lý do cho câu trả lời đưa ra; công nhận nhau và thương lượng với nhau; và kiểm chế các hành vi thất thường hoặc không công bằng phá hoại quyền tự do liên kết hoặc thương lượng tập thể. Tại New Zealand, các yêu cầu chi tiết về thiện chí được quy định trong Bộ luật về Thiện chí trong Thương lượng Tập thể. Bộ luật liệt kê một loạt các hành động và thực hành nhằm mục đích khuyến khích thương lượng mang tính xây dựng, trong đó có: thừa nhận tính đại diện của các bên; họp và trao đổi một cách kịp thời; giữ tinh thần đối thoại mang tính xây dựng bằng cách chia sẻ thông tin; đáp lại các đề nghị; và chứng minh quan điểm và lập trường đưa ra.

Ở một số nước, các hình thức ứng xử trái với nguyên tắc thương lượng thiện chí được coi là hành vi không công bằng trong lao động. Các hành vi này có thể được xác định trong pháp luật, hoặc bởi tòa án thông qua án lệ. Ví dụ ở Canada, các loại hành vi được coi là hành vi không công bằng lao động bao gồm: đơn phương thay đổi điều kiện việc làm hiện có, hoặc cơ cấu lại đáng kể về doanh nghiệp trong quá trình thương lượng; thương lượng bề mặt (nghĩa là tham gia thương lượng mà không có ý định thực sự đi đến thỏa thuận); và một số hình thức giao dịch trực tiếp với người lao động trong một đơn vị thương lượng, nơi đã có công đoàn được công nhận vì mục đích thương lượng. Quy tắc thực hành tốt của nước Lesotho đưa ra ví dụ về ứng xử không thiện chí - ví dụ, đưa ra các đòi hỏi hiển nhiên không hợp lý và bị lăng mạ, xúc phạm hoặc lạm dụng trong các cuộc thương lượng. Các biện pháp khắc phục hậu quả của những hành vi như vậy khác nhau, tùy thuộc vào từng hệ thống quan hệ lao động.

Khi xem xét đưa ra các quy định cụ thể về ứng xử của các bên, các cơ quan công quyền phải nhớ rằng mặc dù khung pháp luật có thể khuyến khích người sử dụng lao động và công đoàn tham gia thương lượng mang tính xây dựng, song cuối cùng vẫn phải do các

bên thương lượng tự cam kết thương lượng thiện chí mới đảm bảo sự phát triển quan hệ lao động hài hòa.

Các cơ quan công quyền khuyến khích thương lượng có ý nghĩa và trên cơ sở được cung cấp thông tin như thế nào?

Để thương lượng tập thể có ý nghĩa, các bên phải được tiếp cận thông tin. Điều này tạo điều kiện cho các bên có thể trình bày và thảo luận các quan điểm của họ trên tinh thần nắm được thông tin; như vậy, sẽ làm tăng thái độ tích cực tại bàn thương lượng. Vì thương lượng tập thể là một quá trình ra quyết định, các bên cần nắm được thông tin để có những lựa chọn thích hợp. Việc chia sẻ thông tin thể hiện tín hiệu mạnh mẽ rằng một bên công nhận tính chính danh của bên kia là đại diện thương lượng và đang hành động một cách thiện chí.

Hộp 5.1 Tiếp cận thông tin để thương lượng có ý nghĩa

“7. (1) Nếu cần thiết, cần tiến hành các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để các bên được tiếp cận thông tin cần thiết cho thương lượng có ý nghĩa.

(2 Vì mục đích này:

(a) người sử dụng lao động, dù là nhà nước và tư nhân, nếu được các tổ chức người lao động yêu cầu, phải cung cấp các thông tin về tình hình kinh tế và xã hội của đơn vị thương lượng và doanh nghiệp, nói chung, nếu các thông tin đó cần thiết để tiến hành thương lượng có ý nghĩa; nếu việc tiết lộ một số thông tin này có thể phương hại đến doanh nghiệp, có thể cung cấp thông tin với điều kiện các thông tin đó được giữ bí mật trong phạm vi cần thiết; các thông tin có thể cung cấp có thể theo thoả thuận giữa các bên thương lượng tập thể;

(b) các cơ quan công quyền phải công bố thông tin cần thiết về tình hình kinh tế và xã hội tổng thể của đất nước và các ngành liên quan, trong chừng mực việc tiết lộ thông tin này không phương hại đến lợi ích quốc gia”.

Nguồn: Khuyến nghị Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163), đoạn 7.

Một trong những vấn đề chính cần thương lượng tập thể là thương lượng về tiền lương, hay chính xác hơn, trả công và phúc lợi. Ở cấp doanh nghiệp, thương lượng tập thể là một phương tiện để người lao động đóng góp vào thành công của doanh nghiệp và vì vậy, được chia sẻ một phần công bằng lợi ích của việc tăng năng suất. Ở cấp vĩ mô, sự phối hợp thương lượng tập thể có thể tăng cường gắn kết giữa tiền lương và tăng năng suất, gắn với các mục tiêu kinh tế vĩ mô khác (ví dụ lạm phát, thất nghiệp, v.v...). Tuy nhiên, những lợi ích này chỉ có thể có được khi các bên thương lượng có những thông tin cần thiết để hình thành các đề xuất của họ.

Các cơ quan công quyền có thể khuyến khích thương lượng có ý nghĩa và trên tinh thần chia sẻ thông tin bằng cách:

- cung cấp các thông tin liên quan đáng tin cậy;
- khuyến khích các bên thương lượng chia sẻ thông tin.

Cung cấp các thông tin liên quan đáng tin cậy

Các cơ quan công quyền có vai trò quan trọng trong việc cung cấp các thông tin liên quan đáng tin cậy. Điều này giúp các bên thương lượng xây dựng các đề xuất và cân nhắc bối cảnh chung. Ví dụ, các thông tin kinh tế vĩ mô cơ bản có thể giúp các bên thương lượng tính tới yếu tố năng suất trong khi thương lượng và – đặc biệt trong các cơ chế thương lượng tập trung và có sự phối hợp hơn – các bên có thể xem xét tác động của các thỏa ước của họ đối với nền kinh tế (ví dụ lạm phát, việc làm, v.v...). Thông tin liên quan đến xu hướng ngành do các cơ quan như hội đồng năng suất, các viện nghiên cứu và/hoặc các hiệp hội ngành cung cấp, có thể tạo ra khung cảnh chung cho thương lượng cấp ngành, lĩnh vực và doanh nghiệp. **Bảng 5.1** minh họa các loại thông tin có thể hữu ích cho các bên và có thể hỗ trợ thương lượng có ý nghĩa và trên cơ sở được cung cấp thông tin.



Ví dụ quốc gia:
Công bố thông tin tin cậy

Bảng 5.1 Ví dụ về thông tin vĩ mô và thông tin ngành

KHÁI NIỆM	CÁC CHỈ SỐ	MỤC ĐÍCH
Các chỉ số kinh tế chung	✓ Tăng trưởng GDP ✓ Cấu phần tăng trưởng ngành ✓ Đầu tư ✓ Thương mại: xuất khẩu và nhập khẩu ✓ Lạm phát ✓ Cấu phần lương trong GDP (tổng thể/ngành) ✓ Tiêu dùng ✓ Phân phối thu nhập ✓ Ngưỡng nghèo và tỷ lệ nghèo	Hiểu môi trường kinh tế tổng thể: ✓ Tăng trưởng kinh tế (tổng thể và theo đầu người) ✓ Cạnh tranh quốc tế ✓ Cấu trúc nền kinh tế ✓ Chi phí sinh hoạt ✓ Mối quan hệ giữa tiền lương và tăng năng suất ✓ Bất bình đẳng ✓ Tỷ lệ nghèo đói và phụ thuộc
Đặc điểm thị trường lao động (theo giới tính)	✓ Việc làm ✓ Tình trạng việc làm ✓ Thất nghiệp ✓ Tóm tắt các biện pháp nâng cao trình độ học vấn ✓ Xu hướng lương và bù lương ✓ Phân phối tiền lương ✓ Năng suất lao động ✓ Giờ làm việc	Đánh giá hoạt động thị trường lao động: ✓ Tăng hoặc giảm việc làm ✓ Trình độ học vấn và triển vọng nghề nghiệp ✓ Diễn biến năng suất lao động ✓ Tăng lương trung bình ✓ Bất bình đẳng về tiền lương ✓ Khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa các giới ✓ Chất lượng việc làm
Các đặc điểm ngành	✓ Việc làm và sản lượng ngành ✓ Số lượng và quy mô công ty ✓ Đầu tư ✓ Chi phí đơn vị lao động, năng suất lao động và số liệu so sánh của một khu vực hoặc một nhóm nước	Hiểu hoạt động của ngành: ✓ Xem xét tính năng động của ngành ✓ Tỷ lệ ngành trong tổng sản lượng và tăng trưởng ✓ Vị thế cạnh tranh của ngành so với các nước

Có thể một số chỉ số không đạt được sự đồng thuận, đặc biệt về năng suất lao động. Ví dụ một phần đáng kể sản lượng trong một ngành hoặc lĩnh vực có thể được tạo ra thông qua thuê phụ với người lao động làm việc tại nhà, hoặc với người lao động có việc làm phi chính thức, từ đó đặt ra vấn đề về độ tin cậy của các chỉ số. Độ tin cậy của thông tin và các tổ chức cung cấp thông tin là yếu tố quan trọng trong việc xác định mức độ sử dụng thông tin của các đối tác thương lượng để tiến hành thương lượng có ý nghĩa trên cơ sở được cung cấp thông tin.

Đầu tiên phải đảm bảo chất lượng của các dữ liệu thu thập được. Tiếp theo là xây dựng sự đồng thuận ba bên về lựa chọn một thiết chế thực hiện việc đo lường và báo cáo về một chỉ số cụ thể. Một số câu hỏi có thể nảy sinh như: Ai công bố số liệu về năng suất? Năng suất lao động được đo như thế nào? Tổng số việc làm có nên được sử dụng làm mẫu số,

hay tổng số giờ làm việc? **Hộp 5.2** cho ví dụ về Trung tâm Năng suất ba bên của Nhật Bản, công bố chỉ số năng suất lao động. Các đối tác xã hội có độ tin cậy cao đối với tổ chức này và các thông tin được công bố. Chỉ số năng suất lao động tạo ra một cơ sở vững chắc để các cuộc thương lượng có ý nghĩa và được thông tin.

Hộp 5.2 Trung tâm Năng suất Nhật Bản

Trung tâm Năng suất Nhật Bản (JPC) được chính phủ thành lập năm 1955. Đây là một tổ chức phi lợi nhuận. Hội đồng lãnh đạo gồm các thành viên của tổ chức lao động, doanh nghiệp tư nhân và các học giả.

JPC có 3 nguyên tắc chỉ đạo:

- 1. Mở rộng việc làm:** Về lâu dài, nâng cao năng suất sẽ dẫn đến mở rộng việc làm. Tuy nhiên, từ quan điểm của nền kinh tế quốc gia, sự hợp tác công-tư là thiết yếu trong việc xây dựng chính sách hiệu quả nhằm ngăn chặn tình trạng thất nghiệp, thông qua di chuyển công việc hoặc các biện pháp khác.
- 2. Hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động:** Lao động và người sử dụng lao động phải hợp tác trong việc nghiên cứu và thảo luận các phương pháp cụ thể nâng cao năng suất, có xem xét tới hoàn cảnh cụ thể của công ty.
- 3. Phân phối công bằng thành quả của năng suất:** Thành quả của năng suất cần được phân phối công bằng giữa lao động, quản lý và người tiêu dùng, phù hợp với tình hình kinh tế quốc gia.

Một phần quan trọng trong công việc của JPC là cung cấp số liệu thống kê năng suất lao động (chỉ số năng suất lao động) trong các ngành công nghiệp lớn. Các số liệu thống kê JPC công bố về năng suất lao động được tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động tin cậy phản ánh chính xác các xu hướng của ngành. Những dữ liệu này được sử dụng làm cơ sở cho việc tham vấn giữa quản lý và lao động. Những dữ liệu này cũng được công đoàn và quản lý sử dụng trong các cuộc thương lượng.

JPC cũng tổ chức đào tạo cho các nhà lãnh đạo công đoàn và tổ chức các chuyến tham quan học tập chung cho cả lao động và quản lý về các mô hình doanh nghiệp kiểu mẫu trong hợp tác quản lý – lao động để tăng năng suất.

Nguồn: Kato, T. sắp xuất bản, *Năng suất, tiền lương và công đoàn tại Nhật Bản - Productivity, Wages and Unions in Japan* (Geneva, ILO); Trung tâm Năng suất Nhật Bản, website: <http://www.jpc-net.jp/eng/index.html>

Sau cùng là hỗ trợ thảo luận về các xu hướng và tác động đối với thương lượng đang diễn ra, trong bối cảnh thương lượng ba bên hoặc hai bên (tùy thuộc vào hệ thống quan hệ lao động). **Hộp 5.3** đưa ra ví dụ về sự hỗ trợ như vậy tại Uruguay trong hội đồng tiền lương.

Hộp 5.3 Hội đồng Tiền lương ở Uruguay

Đối thoại xã hội thực hiện theo ba cấp ở Uruguay:

- ✓ **Hội đồng Cấp cao Ba bên**, gồm đại diện của các tổ chức công đoàn (6), các tổ chức người sử dụng lao động (6) và chính phủ (9). Hội đồng thảo luận các xu hướng chung về kinh tế, các hướng dẫn thương lượng tập thể về lương trong hội đồng tiền lương và thảo luận về điều chỉnh mức lương tối thiểu quốc gia (sau đó chính phủ sẽ quyết định).
- ✓ **Hội đồng Tiền lương** được tổ chức theo ngành trong 24 lĩnh vực (tái thiết lập vào năm 2005 theo Nghị định 105/2005) với thành phần ba bên (mỗi bên 7 thành viên đến từ công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động và đại diện chính phủ). Mỗi lĩnh vực có thể hình thành các nhánh ngành; hiện tại có hơn 200 nhánh ngành. Các hội đồng lương thương lượng mức lương tối thiểu theo công việc, cùng với việc tăng lương và điều kiện làm việc khác (hai nội dung tăng lương và điều kiện làm việc được thương lượng hai bên). Các quy định về lương được Bộ Lao động mở rộng áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp trong ngành (hoặc nhánh ngành), tuy nhiên cho phép các doanh nghiệp đang gặp khó khăn lựa chọn không áp dụng theo điều khoản quy định về trường hợp khẩn cấp.
- ✓ **Thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp** giữa một người sử dụng lao động và một hoặc nhiều tổ chức công đoàn. Các cuộc thương lượng này có thể cải thiện các tiêu chuẩn xác lập ở cấp cao hơn.

Trước mỗi vòng thương lượng, Bộ Kinh tế trình bày thông tin về hoạt động kinh tế và thị trường lao động cho **Hội đồng Cấp cao Ba bên**. Các thông tin này bao gồm thông tin về bối cảnh quốc tế, lựa chọn các chỉ số kinh tế ở các nước láng giềng và những diễn biến kinh tế và ngành nói chung ở Uruguay (ví dụ GDP, việc làm, v.v...). Bộ cũng đề xuất các hướng dẫn tiền lương.

Các hướng dẫn tiền lương tạo khung cho thương lượng tập thể giữa các tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động trong **Hội đồng Tiền lương** ngành. Các hướng dẫn này hoàn toàn mang tính tự nguyện và không có gì ngăn cản Hội đồng Tiền lương đi đến một thỏa thuận khác ngoài hướng dẫn. Các hướng dẫn và các biện pháp được sử dụng, đặc biệt liên quan đến yếu tố ngành trong điều chỉnh tiền lương, là chủ đề thảo luận của các đối tác xã hội. Các hướng dẫn và biện pháp này liên tục được hoàn thiện, cùng với sự thay đổi về tình hình kinh tế và sự trưởng thành của hệ thống quan hệ lao động.

Nguồn: Mazzuchi, G. 2009. "Quan hệ lao động ở Uruguay", Báo cáo nghiên cứu về Đối thoại số 6 (Geneva, ILO); Mazzuchi, G.; Rodríguez, J. M.; González, E. 2015. "Negociación colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", Báo cáo nghiên cứu về lao động số 60 (Geneva, ILO).

Khuyến khích các bên thương lượng chia sẻ thông tin

Các cơ quan công quyền cũng có thể khuyến khích các bên thương lượng chia sẻ thông tin trong quá trình thương lượng. Việc cung cấp những thông tin tài chính nhất định và các thông tin khác (trong điều kiện phù hợp để bảo vệ thông tin bí mật) có thể giúp đưa ra bối cảnh cho thương lượng. Việc chia sẻ thông tin tạo cơ hội cho các bên thương lượng tham gia trao đổi có ý nghĩa về các đề nghị đưa ra cũng như đề nghị ngược lại và đưa ra quyết định trên cơ sở được cung cấp thông tin.

Các dữ liệu cơ bản của doanh nghiệp liên quan tới cấu trúc lương, phúc lợi, biên chế và thâm niên có thể giúp công đoàn ước tính chi phí đối với những yêu cầu họ đưa ra. Điều này giúp họ có thể đánh giá những tác động của các yêu cầu mà họ đưa ra đối với doanh nghiệp. Những thông tin này cũng có thể cho phép đại diện công đoàn thương lượng một phần công bằng cho người lao động trong lợi nhuận thu được, khi các doanh nghiệp

và ngành phát triển tốt. Đối với công đoàn, việc chia sẻ thông tin cũng quan trọng không kém, liên quan tới chi phí sinh hoạt tăng, trong đó có chi phí nhà ở, giao thông, các tiện ích cơ bản và giá lương thực, từ đó giúp cho các đề nghị của họ phù hợp với bối cảnh. Ví dụ các loại thông tin có thể hỗ trợ cho thương lượng ở doanh nghiệp có thể thấy trong Bảng 5.2.

Bảng 5.2 Ví dụ về thông tin doanh nghiệp

KHÁI NIỆM	CÁC CHỈ SỐ	MỤC ĐÍCH
Cơ cấu doanh nghiệp	✓ Sở hữu ✓ Tổ chức	Xác định các đặc điểm cơ bản của doanh nghiệp: ✓ Cơ cấu sở hữu (cổ đông, tư nhân, v.v...) ✓ Hiểu quá trình và các cấp ra quyết định của doanh nghiệp (tập trung hay phi tập trung)
Đặc điểm của doanh nghiệp và/hoặc của nơi làm việc	✓ Đầu ra ✓ Lực lượng lao động - Số lượng lao động - Tình trạng lao động (hợp đồng thường xuyên hay tạm thời) ✓ Tổng số giờ đã làm việc	Thông tin về sản xuất: ✓ Đánh giá về đảm bảo việc làm ✓ Đánh giá về diễn biến năng suất lao động
Thông tin tài chính	✓ Doanh số bán hàng ✓ Báo cáo tài chính	Biết các dữ liệu có liên quan/cần thiết để thương lượng có ý nghĩa: ✓ Hiểu tình hình tài chính của doanh nghiệp ✓ Hiểu vị thế cạnh tranh của doanh nghiệp ✓ Chứng minh cho đề xuất của các bên liên quan tới việc có khả năng hoặc không có khả năng chi trả tăng lương
Điều khoản và điều kiện việc làm (theo giới tính)	✓ Phân loại công việc ✓ Tiền lương ✓ Thời gian làm việc (và giờ làm thêm đã áp dụng) ✓ Đóng bảo hiểm xã hội ✓ Các điều kiện	Phát triển kiến thức về: ✓ Cấu trúc tiền lương nội bộ ✓ Chi phí tổng tiền lương ✓ Sắp xếp thời gian làm việc ✓ Phân biệt đối xử về giới và chênh lệch lương

Trong khi việc chia sẻ kiến thức nghe có vẻ là một ý tưởng hay – và các bên thương lượng có thể thường xuyên chia sẻ thông tin với nhau – song đây có thể là một vấn đề gây tranh cãi. Người sử dụng lao động có thể xem việc chia sẻ thông tin bí mật thương mại là một nguy cơ cao đe dọa tới đặc quyền quản lý của họ. Công đoàn có thể thấy việc cung cấp thông tin dường như bế tắc, mặc dù coi chia sẻ thông tin là cần thiết cho thương lượng.

Để khắc phục điều này và khuyến khích thương lượng trên cơ sở được cung cấp thông tin và có ý nghĩa, một số quốc gia đặt ra yêu cầu chia sẻ thông tin trong luật hoặc các quy định dưới luật. Ví dụ, Đạo luật Quan hệ Lao động và Việc làm của nước Cộng hòa Thống nhất Tanzania có điều khoản quy định công khai thông tin nhằm cho phép công đoàn tham gia có hiệu quả trong thương lượng tập thể và quy định quá trình giải quyết tranh chấp liên quan đến yêu cầu cung cấp thông tin này.



Quy định pháp luật:

Chia sẻ thông tin liên quan vì mục đích thương lượng tập thể

Yêu cầu cung cấp thông tin liên quan đến thương lượng tập thể cũng có trong luật thương lượng tập thể của Campuchia và Argentina.

Cho dù các bên tự nguyện chia sẻ thông tin trong thương lượng, hoặc bị bắt buộc theo quy định pháp luật, các cơ quan công quyền có thể xem xét những hướng dẫn sau:

- **Bổ sung các hình thức chia sẻ thông tin và tham vấn khác:** Các hình thức chia sẻ thông tin và tham vấn như hội đồng lao động hoặc các ủy ban về các vấn đề cụ thể ở nơi làm việc có thể bổ sung cho thương lượng tập thể và hỗ trợ thương lượng có ý nghĩa trên cơ sở được cung cấp thông tin.
- **Bảo mật:** Các bên thương lượng có thể được yêu cầu đảm bảo giữ bí mật các thông tin được cung cấp. Ví dụ, đại diện công đoàn có thể được yêu cầu ký thỏa thuận cam kết không tiết lộ thông tin.
- **Chuyên môn:** Để hiểu thông tin tài chính và bảo đảm tính bảo mật và độ tin cậy của thông tin, cần thiết có thể mời các chuyên gia tham gia trong quá trình thương lượng. Bên thứ ba độc lập này được hai bên thoả thuận mời tới để kiểm tra các báo cáo tài chính và “thẩm định” tình hình tài chính của doanh nghiệp, để tránh các tranh chấp có thể nảy sinh. Một số cơ quan nhà nước cung cấp dịch vụ này trong dịch vụ phòng ngừa tranh chấp tự nguyện.
- **Tranh chấp:** Cần quy định về giải quyết các tranh chấp nảy sinh liên quan tới chia sẻ thông tin, bao gồm cả tình huống trong đó một bên từ chối chia sẻ thông tin liên quan, vi phạm bảo mật, hoặc báo cáo sai thông tin trong quá trình thương lượng.



Ví dụ quốc gia:

Hướng dẫn về chia sẻ thông tin



GHI CHẾP

[illegible]

GHI CHẾP

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. There are no margins, text, or other markings on the page.

Chương 6

Phòng ngừa và giải quyết tranh chấp

Chương này đề cập đến vai trò của các cơ quan công quyền trong việc thiết lập các thủ tục phòng ngừa và giải quyết tranh chấp có thể phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể, hoặc liên quan đến việc giải thích và áp dụng các thoả ước tập thể.

Vai trò của các cơ quan công quyền trong tranh chấp thương lượng tập thể	56
Phòng ngừa tranh chấp	57
Giải quyết tranh chấp	58
Hòa giải và trung gian hòa giải	58
Trọng tài	60
Khi thương lượng không thành	62

Vai trò của các cơ quan công quyền trong tranh chấp thương lượng tập thể

Người sử dụng lao động và công đoàn chắc chắn đến bàn thương lượng với các lập trường và lợi ích khác nhau. Những khác biệt này thường được giải quyết thông qua đối thoại và đàm phán. Tuy nhiên, sẽ có lúc họ thấy khó dàn xếp các lập trường khác nhau. Ngay cả khi thỏa ước tập thể được ký kết, tranh chấp có thể phát sinh liên quan tới việc áp dụng và giải thích thỏa ước.

Tranh chấp lao động là sự quan ngại đối với các bên tranh chấp – và là mối quan tâm của chính sách công. Tranh chấp có thể có những hậu quả tiêu cực đối với người lao động, người sử dụng lao động, nền kinh tế và xã hội nói chung. Các cơ quan công quyền có vai trò quan trọng trong việc thiết lập các thủ tục giải quyết tranh chấp và cung cấp dịch vụ giúp các bên giải quyết tranh chấp và quay lại bàn thương lượng. Một thỏa thuận đạt được nhờ thương lượng, cho dù không thỏa mãn yêu cầu, luôn luôn tốt hơn một giải pháp áp đặt. Sau khi thỏa thuận được ký kết, các cơ quan công quyền cũng có thể hỗ trợ giải quyết các tranh chấp phát sinh từ việc áp dụng hoặc giải thích thỏa ước. Việc giải quyết hiệu quả các tranh chấp lao động sẽ gắn kết chặt chẽ với việc thúc đẩy thương lượng tập thể.



Nguồn chính:

Hệ thống tranh chấp lao động:
Hướng dẫn cải thiện hoạt động

Một số tiêu chuẩn lao động quốc tế khuyến khích chính phủ hình thành cơ chế công về phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động. Công cụ cơ bản là Khuyến nghị về Hòa giải và Trọng tài Tự nguyện, năm 1951 (số 92) tập trung chủ yếu vào việc thiết lập các thủ tục hòa giải tự nguyện một cách nhanh chóng và miễn phí. Các thủ tục này có thể được xúc tiến thực hiện bởi các bên tranh chấp, hoặc bởi các cơ quan công quyền phụ trách quan hệ lao động. Giới hạn thời gian thực hiện các thủ tục này có thể được quy định trong pháp luật hoặc các quy định khác nhưng cần phải xác lập từ trước.



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Khuyến nghị Hòa giải và Trọng
tài Tự nguyện, 1951 (số 92)

Hai Công ước ILO về thương lượng tập thể - Công ước về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công), 1978 (số 151) và Công ước về Thương lượng Tập thể, 1981 (số 154) - bổ sung cho Khuyến nghị số 92. Các công cụ này chỉ rõ rằng thể thức và thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cần được “coi là góp phần vào việc thúc đẩy thương lượng tập thể” (Công ước số 154, Điều 5(2)[e]), và “được hình thành theo cách đảm bảo sự tin tưởng của các bên liên quan” (Công ước số 151, Điều 8).



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Công ước về Quan hệ Lao động
(Khu vực Dịch vụ Công), 1978
(số 151)



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:

Công ước về Thương lượng Tập
thể, 1981 (số 154)

Hộp 6.1 Giải quyết tranh chấp lao động

“II. Phương tiện thúc đẩy thương lượng tập thể

8. Nếu cần thiết, phải thực hiện các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để có các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động hỗ trợ các bên tìm giải pháp cho các tranh chấp, cho dù tranh chấp phát sinh trong quá trình thương lượng thỏa ước, tranh chấp liên quan đến việc giải thích và áp dụng các thỏa ước hay tranh chấp nêu trong Khuyến nghị về Xem xét các Khiếu nại, 1967”

Nguồn: Khuyến nghị Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163), đoạn 8.

Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thường phân biệt giữa hai loại tranh chấp: **tranh chấp lợi ích**, phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể; và **tranh chấp về quyền**, phát sinh trong việc áp dụng hoặc giải thích thỏa ước tập thể. Chương này đề cập tới cả hai loại tranh chấp, nhưng tập trung nhiều hơn vào tranh chấp lợi ích, cụ thể về những gì các cơ quan công quyền có thể làm:

- để phòng ngừa tranh chấp;
- để giải quyết tranh chấp thông qua:
 - hòa giải và trung gian hòa giải;
 - trọng tài tự nguyện;
- khi tranh chấp dẫn đến hành động tập thể.

Phòng ngừa tranh chấp

Người sử dụng lao động, các tổ chức của họ và công đoàn không tránh khỏi sẽ đến bàn thương lượng với các lợi ích khác nhau. Dịch vụ phòng ngừa tranh chấp cho phép các bên xác định và giải quyết những khác biệt giữa họ. Phòng ngừa tranh chấp liên quan đến đối thoại ngăn ngừa trước các tranh chấp có thể xảy ra, để tranh chấp có thể được giải quyết một cách nhanh chóng, công bằng, hòa bình và một cách có trật tự.

Ngay cả trong bối cảnh các nguồn lực tài chính và nhân lực hạn chế, việc áp dụng các biện pháp phòng ngừa là một sự đầu tư tốt khi xem xét các chi phí tiềm năng của các tranh chấp lao động có thể gây ra, không chỉ đối với người sử dụng lao động và người lao động, mà còn đối với toàn xã hội nói chung.

Bước đầu tiên các cơ quan công quyền có thể thực hiện để ngăn ngừa tranh chấp tập thể là hỗ trợ thiết lập một khuôn khổ rõ ràng, như đã thảo luận ở Chương 4.

Tùy thuộc vào tình hình cụ thể và nguồn lực có sẵn, cơ quan công quyền cũng có thể xúc tiến các biện pháp phòng ngừa sau đây để khuyến khích quan hệ lao động hợp tác:

- **Cung cấp thông tin về khuôn khổ và thủ tục thương lượng** cho người sử dụng lao động và công đoàn tham gia thương lượng tập thể lần đầu tiên. Bộ Lao động hoặc một cơ quan quan hệ lao động có thể thực hiện việc này.
- **Khuyến khích xây dựng quy tắc thực hành** để hướng dẫn các đối tác xã hội công nhận đại diện thương lượng và thực hành thương lượng thiện chí. Trong nhiều trường

hợp, pháp luật lao động quy định các cơ quan tư pháp hoặc bán tư pháp cần cân nhắc các quy định phù hợp trong các quy tắc thực hành này trong các phán quyết của họ.

- **Đào tạo về kỹ thuật thương lượng tập thể** cho người sử dụng lao động và công đoàn, hoặc hỗ trợ những nỗ lực của họ để phát triển kỹ năng thương lượng. Hoạt động đào tạo được đề cập sâu hơn trong Chương 8.
- **Khuyến khích chia sẻ thông tin và tham vấn tại nơi làm việc**, ví dụ thông qua các ủy ban quản lý – lao động chung (LMCs), tạo cơ hội cho các bên trao đổi thông tin thường xuyên để thảo luận và giải quyết các vấn đề. LMCs không thay thế thương lượng tập thể. LMCs có thể bổ sung cho thương lượng tập thể bằng cách tạo cơ hội và tăng cường đối thoại mang tính xây dựng.
- **Cung cấp các dịch vụ tiền hòa giải** cho các bên thương lượng để xây dựng mối quan hệ tích cực, hay khắc phục mối quan hệ đã rạn vỡ sau khi diễn ra hành động tập thể trong quan hệ lao động. Chuyên gia hỗ trợ cũng có thể tham gia giúp các bên trong thương lượng thỏa ước tập thể lần đầu tiên.

Giải quyết tranh chấp

Các cơ quan công quyền có thể hỗ trợ người sử dụng lao động và công đoàn thiết lập các thủ tục giải quyết tranh chấp và cung cấp các dịch vụ giải quyết tranh chấp. Điều quan trọng là các thủ tục này phải độc lập và khách quan được hình thành theo cách đảm bảo sự tin tưởng của các bên liên quan. Các thủ tục này phải khuyến khích thương lượng tự nguyện giữa các bên. Nhiều quốc gia dựa vào hệ thống trung gian hòa giải và/hoặc trọng tài tự nguyện để giải quyết các tranh chấp thương lượng tập thể.

Hòa giải và trung gian hòa giải

Các cơ quan công quyền có vai trò quan trọng trong việc cung cấp các thủ tục và dịch vụ miễn phí, nhanh chóng và tự nguyện về hòa giải và trung gian hòa giải các tranh chấp về thương lượng tập thể.

Phần này đề cập các nội dung sau:

- Hòa giải và trung gian hòa giải là gì?
- Hình thức tổ chức của dịch vụ hòa giải và trung gian hòa giải.

Hòa giải và trung gian hòa giải là gì?

Trong một số hệ thống, có sự phân biệt giữa “hòa giải” và “trung gian hòa giải”. Tuy nhiên, vì mục đích của Hướng dẫn này, các thuật ngữ này được sử dụng thay thế cho nhau. Hòa giải/trung gian hòa giải là:

- do một trong các bên tranh chấp tự nguyện đề xuất, sau đó bên kia được yêu cầu tham gia quá trình này;
- tiếp nối lại quá trình thương lượng kể từ khi thương lượng đổ vỡ;
- được tiến hành bởi bên thứ ba khách quan và độc lập, nhưng không có quyền ra quyết định hoặc phán xử;

- được thực hiện bởi một người có vai trò hỗ trợ quá trình thương lượng, nhằm hỗ trợ các bên đưa ra một loạt các đề xuất giải pháp để cân nhắc và thỏa thuận một giải pháp đôi bên cùng chấp nhận;
- miễn phí cho các bên tranh chấp (ngoài các chi phí thời gian tham dự phiên họp hoà giải và chuẩn bị cho các cuộc thảo luận);
- riêng tư và bí mật;
- thực hiện nhanh chóng, không chính thức và linh hoạt;
- không phản đối và ủng hộ việc duy trì và, nếu có thể, cải thiện mối quan hệ hiện có giữa người sử dụng lao động và người lao động; và
- một quá trình mà sau cùng, chính các bên thương lượng (chứ không phải hoà giải viên) quyết định kết quả hòa giải.

Hòa giải viên giúp các bên thương lượng ký kết thỏa ước tập thể với các điều khoản của chính họ. Hòa giải viên không áp đặt giải pháp đối với người sử dụng lao động hay công đoàn.

Vai trò của hoà giải viên là:

- triệu tập, tổ chức và hướng dẫn các cuộc họp ở các dạng khác nhau;
- làm rõ các vấn đề;
- tạo sự tương tác giữa các thành viên thương lượng;
- gợi ý các cách tiếp cận và hướng đi cho các bên;
- khám phá các giải pháp tiềm năng; và
- hình thành các đề nghị, giả thuyết hoặc khuyến nghị.

Hình thức tổ chức các dịch vụ hòa giải/trung gian hòa giải

Hình thức tổ chức hoà giải các tranh chấp thương lượng tập thể thường theo một trong các mẫu sau:

- Hoà giải viên chuyên trách do Bộ phụ trách về quan hệ lao động tuyển dụng và, tùy theo quy mô của quốc gia, làm việc trong một văn phòng trung ương hoặc được phân công xuống các văn phòng khu vực hoặc huyện.
- Trách nhiệm hòa giải và trung gian hòa giải các tranh chấp được giao cho một hoặc nhiều cơ quan nhà nước độc lập (xem **Hộp 6.2**). Ở một số nước, một tổ chức độc lập cung cấp các dịch vụ hòa giải và trung gian hòa giải các tranh chấp tập thể về lợi ích và các tranh chấp cá nhân về quyền; ở những nước khác; tranh chấp tập thể về lợi ích được giải quyết bởi một cơ quan riêng và tranh chấp về quyền được giải quyết bởi một cơ quan riêng.
- Hoà giải viên là bên thứ ba được các cơ quan nhà nước hoặc các thiết chế thương lượng chỉ định trên cơ sở từng trường hợp cụ thể (tức là không được tuyển dụng làm việc trong cơ quan quản lý lao động). Một số quốc gia đưa ra một danh sách các bên



Nguồn kiến thức:

Các cơ quan nhà nước độc lập cung cấp dịch vụ giải quyết tranh chấp

thứ ba độc lập đủ trình độ và được uỷ nhiệm tiến hành hoà giải hoặc trung gian hoà giải tranh chấp trên cơ sở từng trường hợp cụ thể.

Hộp 6.2 Ví dụ về các cơ quan nhà nước độc lập cung cấp dịch vụ hòa giải

Tại một số nước, các cơ quan nhà nước độc lập cung cấp các dịch vụ hòa giải/trung gian hòa giải. Ví dụ nổi tiếng bao gồm:

- ✓ Trung tâm Trung gian Hòa giải các Tranh chấp Lao động Tập thể và Hòa giải các Tranh chấp Cá nhân của Chile (http://www.asimet.cl/mediacion_laboral.htm) cung cấp dịch vụ hòa giải để giải quyết các tranh chấp lao động tập thể và cá nhân.
- ✓ Ủy ban Việc làm Bình đẳng Australia (www.fwa.gov.au), là một tòa trọng tài bán tư pháp về quan hệ lao động cung cấp các dịch vụ hòa giải và các dịch vụ khác, được thành lập theo Đạo luật Việc làm Công bằng năm 2009.
- ✓ Dịch vụ Hòa giải và Trung gian Hòa giải Liên bang (www.fmcs.gov) được thành lập tại Hoa Kỳ từ năm 1947 để giải quyết các tranh chấp về thương lượng tập thể.
- ✓ Dịch vụ Tư vấn Hoà giải và Trọng tài Vương quốc Anh (www.acas.org.uk).
- ✓ Ủy ban Hòa giải, Trung gian Hòa giải và Trọng tài Nam Phi (www.ccma.za), cung cấp các dịch vụ hòa giải và trọng tài cho các tranh chấp cá nhân và tập thể về quyền hoặc lợi ích.
- ✓ Ủy ban Hòa giải và Trọng tài Tanzania cung cấp dịch vụ hòa giải và trọng tài trong tố tụng tranh chấp lao động.

Trọng tài

Khác với hòa giải và trung gian hòa giải, trọng tài là một quá trình phân xử, trong đó phán quyết trọng tài được ban hành bởi một bên thứ ba. Trong thương lượng tập thể, dịch vụ trọng tài có thể được sử dụng để giải quyết tranh chấp lao động tập thể hoặc tranh chấp về áp dụng và giải thích thỏa ước tập thể.

Điều quan trọng là phải phân biệt giữa: thủ tục trọng tài do các bên tự nguyện áp dụng, các bên tự chọn trọng tài viên và đồng ý ràng buộc bởi phán quyết của trọng tài (*trọng tài tự nguyện*) – và việc áp đặt trọng tài của chính phủ trong trường hợp các bên tranh chấp không thỏa thuận được và phán quyết của trọng tài ràng buộc các bên (*trọng tài bắt buộc*). Đối với các tranh chấp tập thể về lợi ích, trọng tài phải là tự nguyện – nghĩa là cả hai bên đồng ý đưa tranh chấp ra trọng tài – và chỉ được áp dụng sau khi thực hiện đầy đủ các thủ tục hòa giải và trung gian hòa giải.

Trọng tài tự nguyện

Trọng tài được sự đồng ý và chấp nhận của hai bên tranh chấp luôn luôn là chính đáng. Thủ tục trọng tài tự nguyện có thể được xác định trong quy định pháp luật, trong thỏa ước tập thể, hoặc bằng thỏa thuận riêng giữa các bên tùy theo vụ việc.

Trong trọng tài tự nguyện, các bên thỏa thuận đưa tranh chấp ra trọng tài và đồng ý rằng phán quyết của trọng tài sẽ là cuối cùng và ràng buộc, hoặc đồng ý rằng phán quyết của trọng tài có tính chất tư vấn và không ràng buộc. **Hộp 6.3** đưa ra ví dụ về việc sử dụng các phán quyết không ràng buộc trong hệ thống giải quyết tranh chấp tại Campuchia.

Hộp 6.3 Hội đồng Trọng tài Campuchia

Các công đoàn bắt đầu thành lập tại Campuchia vào giữa những năm 1990, đầu tiên trong ngành may mặc và sau đó trong các ngành khách sạn, sân bay, bến cảng, đóng chai và thuốc lá. Công đoàn phát triển nhanh chóng về số lượng và quan hệ lao động có đặc trưng là các bên thiếu tin tưởng lẫn nhau. Vì vậy, thương lượng tập thể chỉ giới hạn trong các khách sạn lớn.

Hội đồng Trọng tài (AC) được thành lập vào đầu những năm 2000 sau một thời gian tham vấn rộng rãi các đối tác xã hội về các quy định (được gọi là “prakas” hoặc tuyên bố) về thủ tục trọng tài. AC là cơ quan giải quyết tranh chấp theo luật định duy nhất ở nước này và theo luật có trách nhiệm đưa ra quyết định độc lập về tranh chấp lao động tập thể liên quan tới quyền và lợi ích. AC có 30 trọng tài viên được Bộ Lao động bổ nhiệm với nhiệm kỳ một năm và được tái bổ nhiệm hàng năm trừ trường hợp có hành vi sai trái nghiêm trọng. Danh sách các trọng tài viên được các đối tác ba bên đưa ra. Mười trọng tài viên do người sử dụng lao động đề cử, mười người do các công đoàn và mười người của Bộ Lao động và Dạy nghề (MOLVT) đề cử.

Trong trường hợp có tranh chấp, hòa giải được MOLVT tiến hành trong khoảng thời gian 15 ngày. Tranh chấp tập thể chưa được giải quyết sẽ được chuyển cho Hội đồng Trọng tài. Một ban trọng tài ba thành viên được thành lập: bên người sử dụng lao động lựa chọn một thành viên trong danh sách trọng tài viên của người sử dụng lao động, công đoàn lựa chọn một từ danh sách trọng tài viên của công đoàn và hai trọng tài viên được lựa chọn này sẽ chọn một chủ tọa trung lập từ danh sách trọng tài viên của MOLVT. Ban trọng tài viên nộp văn bản trọng tài có nêu phán quyết không ràng buộc trong vòng 15 ngày.

Từ năm 2003 đến 2010, Hội đồng Trọng tài đã xem xét 900 vụ việc, từ đó hình thành luật pháp lao động hoặc các án lệ. Hầu hết các phán quyết trọng tài được sự nhất trí, chỉ có 20 ý kiến bất đồng. Các phán quyết trọng tài không ràng buộc thường là cơ sở để thảo luận tiếp theo giữa người sử dụng lao động và công đoàn nhằm giải quyết dứt điểm các tranh chấp. Các phán quyết này góp phần giải quyết 69% các tranh chấp. AC không có vụ việc tổn động, và được người sử dụng dịch vụ và các nhà quan sát bên ngoài đánh giá là cơ quan ra quyết định hiệu quả, minh bạch và được tôn trọng nhất trong nước.

Nguồn: van Nord, H.; Hwang, H. S.; Bugeja, K. 2011. *Hội đồng Trọng tài Campuchia: Xây dựng thể chế trong một quốc gia đang phát triển*, Báo cáo nghiên cứu Đối thoại số 24 (Geneva, ILO) - *Cambodia's Arbitration Council: Institution building in a developing country*, Dialogue Working Paper No. 24 (Geneva, ILO)

Trọng tài bắt buộc

Trọng tài bắt buộc không đòi hỏi sự đồng ý của hai bên. Luật pháp ở một số nước sử dụng loại hình trọng tài này để giải quyết các tranh chấp về áp dụng và giải thích thỏa ước tập thể (nghĩa là: tranh chấp về quyền). Trong các tranh chấp về lợi ích, việc áp đặt trọng tài bởi cơ quan có thẩm quyền của nhà nước theo yêu cầu của một bên tranh chấp, nói chung, được xem là trái với nguyên tắc tự nguyện thương lượng thỏa ước tập thể. **Hộp 6.4** cho thấy các quan điểm của hệ thống giám sát của ILO.

Hộp 6.4 Trọng tài bắt buộc

Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị của ILO (CEACR) nhiều lần tuyên bố rằng việc các nhà chức trách áp đặt *trọng tài bắt buộc* trong các tranh chấp về lợi ích là trái với nguyên tắc tự nguyện thương lượng thoả ước tập thể như tinh thần Công ước số 98 và do đó, vi phạm quyền tự chủ của các bên.

Theo quan điểm của CEACR, việc sử dụng trọng tài bắt buộc để chấm dứt một tranh chấp tập thể về lợi ích chỉ có thể chấp nhận được trong những hoàn cảnh nhất định, cụ thể là:

(a) *Trong các ngành dịch vụ thiết yếu* theo đúng nghĩa tuyệt đối của từ này, sự gián đoạn sẽ gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một bộ phận dân chúng. Các dịch vụ này bao gồm bệnh viện, dịch vụ cấp điện, cấp nước, dịch vụ điện thoại, kiểm soát giao thông hàng không, cảnh sát và lực lượng vũ trang, các dịch vụ nhà tù và các dịch vụ chữa cháy, cũng như việc cung cấp thực phẩm cho học sinh ở trường và vệ sinh trường học. Yếu tố được coi là dịch vụ thiết yếu phụ thuộc phần lớn vào tình hình hiện tại của một quốc gia. Một dịch vụ có thể được coi là thiết yếu do độ dài thời gian diễn ra đình công (ví dụ trong trường hợp từ chối thu gom rác).

(b) *Các tranh chấp về lợi ích trong ngành dịch vụ công liên quan đến các công chức tham gia vào việc quản lý điều hành của nhà nước.* Trọng tài bắt buộc chỉ áp dụng với công chức được xem là thi hành thẩm quyền nhân danh nhà nước, bao gồm những người làm việc trong các bộ của chính phủ, các thẩm phán, các quản trị viên tư pháp và các cán bộ nhà tù và hải quan.

(c) *Trong trường hợp khủng hoảng quốc gia và địa phương nghiêm trọng* (bao gồm chiến tranh, thiên tai, nội chiến và phá sản). Tuy nhiên trọng tài bắt buộc phải giới hạn về thời gian và chỉ trong phạm vi cần thiết đáp ứng yêu cầu của tình hình.

Trường hợp ngoại lệ cho phép các tổ chức của người lao động đề nghị trọng tài bắt buộc vì mục đích ký kết thoả ước tập thể đầu tiên. Kinh nghiệm cho thấy rằng các thoả ước tập thể đầu tiên thường là một trong những bước khó khăn nhất để thiết lập mối quan hệ thương lượng. Quy định trọng tài bắt buộc đối với thoả ước đầu tiên được xem là một phần của các thể thức và thủ tục tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể.

Nguồn: *Đem lại tính nhân văn cho toàn cầu hóa*, Khảo sát Chung về các Công ước cơ bản liên quan đến các quyền trong lao động theo Tuyên bố của ILO về Công bằng Xã hội và một quá trình Toàn cầu hóa Công bằng, 2008, Báo cáo III (Phần 1B), Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 101, Geneva, 2012, đoạn 247 và 250 - *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, paras. 247 and 250.

Khi thương lượng không thành

Có những lúc thương lượng thất bại, bất chấp những nỗ lực mang tính xây dựng và kiên trì của các bên để có thể đạt được thoả ước và phải sử dụng đến hoà giải. Ở giai đoạn này, công đoàn có thể quyết định chấp nhận đề xuất cuối cùng của người sử dụng lao động hoặc áp dụng các biện pháp gây áp lực với người sử dụng lao động để có một đề xuất tốt hơn (ví dụ mọi công nhân đeo logo in yêu cầu đối với người sử dụng lao động trên đó, làm việc chậm lại theo đúng quy định, tổ chức chiến dịch vận động và biểu tình hoặc hành động đình công). Nói chung, hành động đình công là biện pháp cuối cùng, do những hậu quả nghiêm trọng nó có thể gây ra đối với người sử dụng lao động, người lao động, gia đình của họ, nền kinh tế và cộng đồng nói chung.

Các cơ quan công quyền có vai trò quan trọng trong việc thiết lập những hình thức đình công được bảo vệ, tôn trọng các nguyên tắc tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể. Khuôn khổ pháp luật ở nhiều quốc gia cho phép quyền đình công. Tùy thuộc vào hệ

thống pháp luật, việc thực hiện đình công có thể được quy định với mức độ chi tiết khác nhau, hoặc trong pháp luật, thông qua các quyết định của toà án hoặc do các bên tự thỏa thuận. Sau đây là những biện pháp áp dụng trong thực tế:

- Vì mục đích khuyến khích thương lượng, đối với các tranh chấp tập thể về lợi ích, nhiều nước quy định nghĩa vụ các bên phải xúc tiến mọi khả năng thực hiện hoà giải trước khi kêu gọi đình công.
- Một số nước yêu cầu thông báo trước về đình công cho các cơ quan hành chính hoặc người sử dụng lao động. Điều này đưa tới một khoảng thời gian “dịu lại” trong vòng từ 14 đến 21 ngày trước khi thực hiện hành động đình công. Điều này tạo cho các bên cơ hội cuối cùng để giải quyết tranh chấp và cân nhắc các hậu quả nghiêm trọng của đình công.
- Việc thực hiện quyền đình công có thể cần có điều kiện liên quan tới tỷ lệ người lao động nhất định ủng hộ đình công, thường thông qua bỏ phiếu kín. Tuy nhiên, yêu cầu này không áp dụng trong các hệ thống thông luật.
- Các đảm bảo thay thế, chẳng hạn như trọng tài, được quy định cho những người lao động không được hưởng quyền đình công. Cần giới hạn các quy định về hạn chế đình công và chỉ liên quan đến một số loại công chức (đặc biệt trong các lực lượng vũ trang và cảnh sát), người lao động trong các dịch vụ thiết yếu, hoặc những tình huống khủng hoảng quốc gia nhất định (nhưng trong một khoảng thời gian giới hạn).

Tranh chấp tập thể làm gia tăng căng thẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong các ngành dịch vụ công cộng, tranh chấp tập thể cũng có thể làm gia tăng căng thẳng giữa viên chức và cộng đồng. Ngoài việc quy định đình công là hành động được bảo vệ, các cơ quan công quyền ở nhiều nước cũng tiến hành các biện pháp đảm bảo quyền tự do

liên kết được tôn trọng trong khi diễn ra tranh chấp tập thể, đặc biệt bởi những người chịu trách nhiệm duy trì trật tự công cộng, chẳng hạn như cảnh sát và nhân viên an ninh. Các biện pháp này bao gồm hướng dẫn về ứng xử và đào tạo cho cảnh sát về tôn trọng quyền tự do liên kết.

Cho dù tiến hành hành động tập thể trong quan hệ lao động có đưa tới ký kết thỏa ước tập thể hay đi đến bế tắc, thì sau đó, mối quan hệ giữa các bên nhiều khả năng bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Niềm tin có thể bị phá vỡ và chi phí có thể là đáng kể đối với cả người lao động và người sử dụng lao động. Một câu hỏi đặt ra đối với các cơ quan công quyền là có thể làm gì để phục hồi lại mối quan hệ bị phá vỡ đó? Ở một số nước, dịch vụ hỗ trợ của bên thứ ba được áp dụng để khôi phục lại quan hệ lao động ổn định sau một thời gian tranh chấp kéo dài và khó khăn.



Ví dụ quốc gia:
Đào tạo cho cảnh sát

GHI CHẾP

[illegible]

Chương 7

Để thỏa ước tập thể có hiệu lực

Chương này đề cập đến vai trò của cơ quan công quyền trong việc tạo ra một khuôn khổ áp dụng và thực hiện hiệu quả thỏa ước tập thể.

Việc áp dụng thỏa ước tập thể	66
Để thỏa ước tập thể có hiệu lực	66
Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước tập thể	69
Đăng ký, giải thích và thực hiện	70

Việc áp dụng thỏa ước tập thể

Sau khi các bên đã ký kết thành công thỏa ước tập thể, vấn đề có thể phát sinh liên quan đến việc áp dụng thỏa ước. Các quy định trong hợp đồng lao động có thể khác với các quy định trong thỏa ước tập thể. Các bên có thể có cách hiểu khác nhau về các quy định trong thỏa ước. Hoặc có thể phát sinh vấn đề về việc liệu thỏa ước tập thể hiện tại vẫn có hiệu lực, trong khi đang thương lượng thỏa ước mới.

Để thúc đẩy thương lượng tập thể, điều quan trọng là khuôn khổ thương lượng tập thể cần có quy định về áp dụng thỏa ước tập thể một cách hiệu quả. Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể, 1951 (số 91) hướng dẫn về hiệu lực của thỏa ước tập thể, mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước và giải quyết tranh chấp phát sinh từ việc áp dụng thỏa ước tập thể.



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:
Khuyến nghị về Thỏa ước
Tập thể, 1951 (số 91)

Hộp 7.1 Thỏa ước Tập thể

“II. Định nghĩa Thỏa ước tập thể

2. (1) Vì mục đích của Khuyến nghị này, thuật ngữ thỏa ước tập thể có nghĩa là tất cả các thỏa thuận bằng văn bản liên quan đến điều kiện làm việc và điều khoản sử dụng lao động được ký kết giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động và một bên là một hay nhiều tổ chức đại diện của người lao động, hoặc, trong trường hợp không có tổ chức như vậy, là các đại diện của người lao động được bầu hợp lệ và được ủy quyền của người lao động phù hợp với luật pháp và quy định quốc gia.

(2) Không có bất kỳ điểm nào trong định nghĩa này được hiểu là sự công nhận đối với bất kỳ hiệp hội nào của người lao động được thành lập, kiểm soát hoặc tài trợ bởi người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động.”

Nguồn: Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể, 1951 (số 91), đoạn 2.

Chương này tập trung vào những việc các cơ quan công quyền có thể làm để:

- tạo hiệu lực cho thỏa ước tập thể;
- mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước tập thể;
- thúc đẩy thực hiện có hiệu quả thỏa ước tập thể.

Tạo hiệu lực cho thỏa ước tập thể

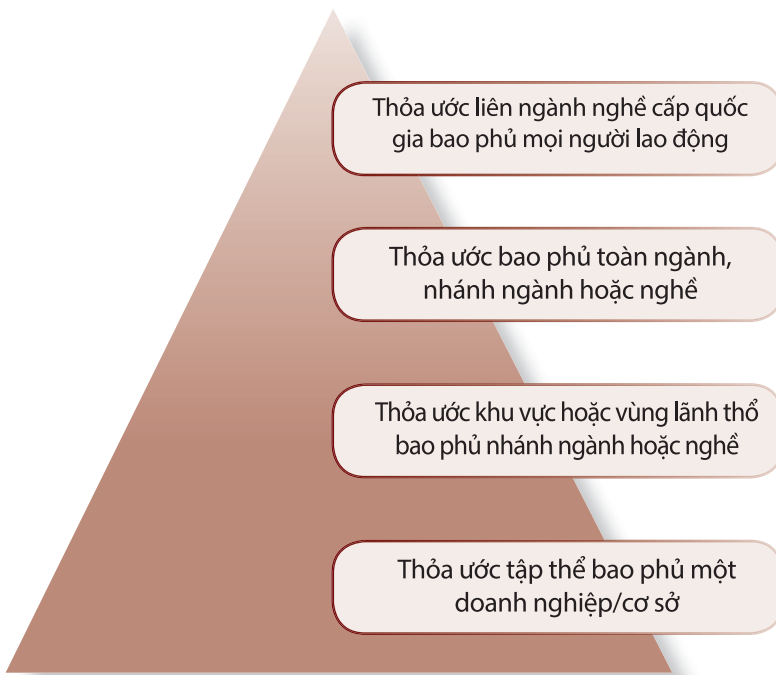
Các điều khoản của thỏa ước tập thể cần ràng buộc các bên ký kết và những người mà họ đại diện. Trong khi có những quốc gia mà thỏa ước tập thể không được trao hiệu lực pháp lý, hầu hết các nước có các quy định cơ bản trong pháp luật lao động quy định thỏa ước tập thể ràng buộc về mặt pháp lý đối với các bên thỏa thuận và những người mà họ đại

diện. Những quy định này thường yêu cầu thỏa thuận bằng văn bản, nêu rõ các bên thỏa thuận, có chữ ký của đại diện các bên và ghi rõ ngày thỏa ước sẽ có hiệu lực. Tùy thuộc vào hệ thống pháp luật, thỏa ước tập thể có thể là nguồn của pháp luật (các hệ thống dân luật) hoặc có thể có giá trị quy phạm tương tự như các hợp đồng pháp lý (các hệ thống thông luật). Thỏa ước tập thể cũng có thể trở thành nguồn của pháp luật thông qua tuyên bố áp dụng chung.

Trong thực tế, các quy định của thỏa ước tập thể thường được đưa vào, hoặc là làm thay đổi nội dung hợp đồng lao động cá nhân. Một nguyên tắc là các quy định có lợi thường được giữ lại, theo đó những quy định thuận lợi nhất, hoặc trong hợp đồng lao động hoặc trong thỏa ước tập thể, sẽ được áp dụng.

Trong tình huống nhiều thỏa ước áp dụng cho cùng nhóm người lao động, chẳng hạn khi đồng thời tồn tại thỏa ước quốc gia và thỏa ước ngành hoặc thỏa ước nhánh ngành và thỏa ước cấp doanh nghiệp, thường hệ thống phân cấp được thiết lập - hoặc trong quy định pháp luật hoặc trong thỏa ước tập thể. **Hình 7.1** cho thấy mô hình phân cấp điển hình của thỏa ước tập thể. Thỏa ước cấp thấp hơn có thể có khả năng quy định bị giới hạn bởi các thỏa ước cấp cao hơn, trừ trường hợp các quy định của thỏa ước cấp thấp hơn tạo điều kiện thuận lợi hơn/có lợi hơn cho người lao động.

Hình 7.1 Mô hình phân cấp điển hình của thỏa ước tập thể



Ở một số nước, các thỏa ước liên ngành nghề cấp quốc gia thiết lập khuôn khổ quốc gia cho thương lượng tập thể tại cấp ngành hoặc nhánh ngành. Thỏa ước tập thể được ký kết ở cấp ngành hoặc nhánh ngành dành một biên độ nhất định cho các quy định chi tiết được thương lượng ở cấp doanh nghiệp hoặc cấp cơ sở (ví dụ thỏa thuận của hội đồng lao động). **Hộp 7.2** đưa ra ví dụ về các quy định pháp lý thiết lập hệ thống phân cấp giữa các thỏa ước tập thể ở Senegal, một quốc gia áp dụng hệ thống dân luật.

Hộp 7.2 Hệ thống phân cấp giữa các thỏa ước tập thể ở Senegal

Trường hợp một thỏa ước tập thể bao phủ một hoặc nhiều nhánh ngành đã được ký kết ở cấp quốc gia hoặc khu vực, các thỏa ước tập thể ký kết ở cấp thấp hơn, hoặc vùng hoặc địa phương, phải điều chỉnh thỏa ước này, hoặc điều chỉnh một số quy định của thỏa ước này cho phù hợp với các điều kiện cụ thể của cấp thấp hơn. Các thỏa ước tập thể cấp thấp hơn có thể đưa ra các quy định mới hoặc quy định có lợi hơn cho người lao động. (Điều 87)

Nguồn: Luật số 97-17 ngày 1/12/1997 liên quan tới Bộ luật Lao động.

Thỏa ước tập thể có thể được ký kết với thời hạn nhất định, hoặc với thời hạn không xác định cho tới khi gia hạn. Tương đối phổ biến là thỏa ước tập thể có các điều khoản quy định chi tiết về chấm dứt, hết hạn và gia hạn thỏa ước. Vì thỏa ước tập thể là một nguồn pháp luật quan trọng, nên phải quy định khả năng dự báo và làm rõ những gì xảy ra sau khi thỏa ước hết hạn. Với mong đợi hợp lý, nhiều quốc gia có các quy định pháp luật yêu cầu các bên nêu rõ: thời gian áp dụng thỏa ước (ví dụ một khoảng thời gian xác định hoặc không xác định); thủ tục chấm dứt thỏa ước tập thể; và các quy định kéo dài thỏa ước đã hết hạn trong trường hợp thỏa ước mới còn đang thương lượng. Vì thời hạn của thỏa ước tập thể tùy vào các bên liên quan, các quy định này, nếu đưa ra trong pháp luật, phải là kết quả của một quá trình tham vấn ba bên. **Hộp 7.3** là ví dụ về các quy định liên quan đến thời hạn thỏa ước tập thể tại Bỉ.



Ví dụ quốc gia:
Thỏa ước tập thể với các quy định về thời hạn, hết hạn và gia hạn.

Hộp 7.3 Thời hạn thỏa ước tập thể tại Bỉ

Theo Đạo luật về Thỏa ước Tập thể và các Ủy ban Chung của Bỉ, thỏa ước tập thể có thể được ký kết với thời hạn xác định, thời hạn không xác định, hoặc thời hạn xác định nhưng có điều khoản gia hạn. Trong hai trường hợp sau, thỏa ước tập thể - trừ khi có thỏa thuận khác - có thể được chấm dứt bởi một trong hai bên. Việc chấm dứt một phần của thỏa ước chỉ được phép nếu thỏa ước có quy định rõ ràng về điều này. Việc chấm dứt thỏa ước phải bằng văn bản. (Điều 15).

Việc chấm dứt một thỏa ước có thời hạn không xác định hoặc có thời hạn xác định nhưng có điều khoản về gia hạn phải trình Bộ Việc làm và Lao động. (Điều 18)

Nội dung, ngày, thời hạn và phạm vi của thỏa ước được ký kết tại ủy ban chung phải được thông báo trên tờ *Moniteur Belge* (Công báo Bỉ). Tương tự, việc chấm dứt một thỏa ước có thời hạn không xác định hoặc thỏa ước có thời hạn xác định nhưng có điều khoản gia hạn cũng phải được thông báo đăng trên Công báo. (Điều 25).

Nguồn: Luật ngày 5/12/1968 về Thỏa ước Tập thể và các Ủy ban Chung.

Nhiều nước còn có quy định về quyền và nghĩa vụ kế thừa, trong trường hợp doanh nghiệp được bán, chuyển nhượng, hay sáp nhập với doanh nghiệp khác. Những quy định này thường yêu cầu người sử dụng lao động mới tôn trọng thỏa ước tập thể đang có hiệu lực và cho phép công đoàn ký kết thỏa ước (hoặc liên minh các công đoàn ký kết thỏa ước) tiếp tục vai trò đại diện của họ. Các nước này cũng đảm bảo người sử dụng lao động kế tiếp vẫn giữ nguyên các quyền lợi và trách nhiệm như quy định trong thỏa ước tập thể đối với người lao động như người tiền nhiệm. Có ngoại lệ là, ví dụ, người lao động là đoàn viên của công đoàn ký kết một thỏa ước tập thể và thỏa ước này đang có hiệu lực trong doanh nghiệp mới - trong trường hợp này, thỏa ước tập thể trong doanh nghiệp mới được áp dụng ngay lập tức. Ở một số nước, nếu điều kiện làm việc trong thỏa ước tập thể với người sử dụng lao động kế tiếp thuận lợi hơn thỏa ước tập thể với người sử dụng lao động trước, trong trường hợp này, các điều khoản có lợi nhất sẽ được áp dụng. **Hộp 7.4** là ví dụ về các quy định liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động kế tiếp ở Indonesia.

Hộp 7.4 Quyền và nghĩa vụ kế thừa ở Indonesia

- (1) Sau khi giải thể công đoàn hoặc chuyển nhượng sở hữu doanh nghiệp [cho doanh nghiệp khác], thỏa ước lao động tập thể sẽ tiếp tục có hiệu lực và thực thi cho đến khi hết hạn.
- (2) Nếu một doanh nghiệp đã có thỏa ước tập thể sáp nhập với một doanh nghiệp khác cũng đã có thỏa ước tập thể, trường hợp này thỏa ước tập thể nào có lợi hơn cho người lao động sẽ được áp dụng đối với doanh nghiệp mới hình thành từ việc sáp nhập.
- (3) Nếu một doanh nghiệp có thỏa ước tập thể sáp nhập với một doanh nghiệp khác không có thỏa ước tập thể, thì thỏa ước tập thể của doanh nghiệp này sẽ được áp dụng cho doanh nghiệp mới hình thành từ việc sáp nhập cho đến khi thỏa ước này hết hạn. (Điều 131)

Nguồn: Đạo luật số 13 về Nhân lực 2003.

Mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước tập thể

Một trong những lợi thế khi quy định các điều khoản và điều kiện lao động thông qua thỏa ước tập thể là các quy định này được thỏa thuận bởi các đại diện được ủy quyền của các tổ chức người sử dụng lao động và người lao động. Các quy định như vậy, nhiều khả năng, sẽ phản ánh các điều kiện điển hình trong một doanh nghiệp, nhánh ngành hay ngành.

Một phương pháp được các cơ quan công quyền ở các nước có thỏa ước ngành hoặc nhánh ngành lựa chọn là tuyên bố một phần hoặc toàn bộ các quy định trong thỏa ước tập thể được áp dụng chung. Việc tuyên bố áp dụng chung này có nghĩa là mở rộng thỏa ước tập thể vượt ra ngoài phạm vi các tổ chức ký kết để áp



Quy định pháp luật:
Mở rộng thỏa ước tập thể

dụng cho tất cả các doanh nghiệp và người lao động trong một ngành, nhánh ngành, nghề và/hoặc vùng lãnh thổ.

Tuyên bố thỏa ước tập thể áp dụng chung có thể là một cách quan trọng để khuyến khích thương lượng tập thể. Đầu tiên, việc này giúp thiết lập mức sàn và đảm bảo rằng những người sử dụng lao động tham gia thương lượng tập thể không bị ở vào thế bất lợi hơn so với những người không bị ràng buộc bởi các điều khoản của thỏa ước. Thứ hai, việc này mở rộng sự bảo vệ và lợi ích quy định trong thỏa ước tập thể đối với tất cả người lao động trong một lĩnh vực, bao gồm cả những người trong nhóm dễ bị tổn thương như lao động tạm thời hay lao động hợp đồng xác định thời hạn. Thứ ba, việc này khuyến khích người sử dụng lao động tham gia các tổ chức người sử dụng lao động, vì như vậy họ sẽ có ưu thế hơn trong việc gây ảnh hưởng tới các điều khoản trong thỏa ước sẽ ràng buộc họ.

Việc mở rộng áp dụng thỏa ước tập thể chủ yếu thực hiện ở các nước có thỏa ước tập thể ngành hoặc nhánh ngành. Pháp luật thường quy định một số điều kiện mở rộng như vậy: có yêu cầu trước của một hoặc cả hai bên đề nghị áp dụng mở rộng thỏa ước; tính đại diện của các bên tham gia thỏa ước liên quan đến những người mà thỏa ước sẽ được mở rộng áp dụng; và có cơ hội cho những người mà thỏa ước sẽ được mở rộng áp dụng đưa ra ý kiến của họ trước khi mở rộng áp dụng thỏa ước, phù hợp với các quy định tại Khoản 5 (1) và (2) trong Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể, 1951 (số 91).



Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế:
Khuyến nghị Thỏa ước Tập thể,
1951 (số 91)

Các tiêu chí mở rộng áp dụng các thỏa ước tập thể có thể phải cân nhắc lợi ích công cộng. Cũng có thể cần quy định về miễn trừ một phần hoặc toàn bộ các quy định đối với các doanh nghiệp gặp khó khăn hoặc tùy theo quy mô cụ thể của doanh nghiệp. Việc quyết định mở rộng áp dụng thỏa ước thường do Bộ trưởng Bộ Lao động hoặc một cơ quan có thẩm quyền tương tự quyết định.

Đăng ký, giải thích và thực hiện

Thông báo cho người lao động về thỏa ước tập thể là bước đầu tiên để đảm bảo tuân thủ các quy định của thỏa ước. Một số nước dành việc này cho các bên ký kết. Các nước khác thông báo đăng trên Công báo. Pháp luật quốc gia đôi khi yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo mọi người lao động được thông báo về thỏa ước tập thể áp dụng đối với họ.

Pháp luật có thể quy định về đăng ký thỏa ước tập thể, mục đích là để thiết lập hồ sơ các quy định hiện hành. Rất may là hiện nay, hệ thống thông tin cơ bản có thể được thiết lập ngay cả với nguồn lực tài chính và nhân lực hạn chế. Một số nước, thường là những nước theo hệ thống dân luật, yêu cầu thỏa ước tập thể phải gửi cho cơ quan quản lý lao động, vì mục đích rà soát các quy định để không trái với các tiêu chuẩn tối thiểu trong pháp luật hiện hành. Việc đăng ký như vậy có thể là công cụ hỗ trợ quan trọng để thanh tra lao động thực hiện kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật và thỏa ước tập thể và cho tòa án khi giải quyết tranh chấp. Khi rà soát thỏa ước tập thể, các cơ quan công quyền phải quan tâm không được làm thay đổi nội dung của thỏa ước tập thể. Mọi hạn chế, bãi bỏ hoặc làm gián đoạn thỏa ước tập thể của các cơ quan công quyền thường bị xem là trái với các

nguyên tắc thương lượng tập thể tự do và tự nguyện.

Việc đăng ký thoả ước tập thể cho phép các cơ quan công quyền theo dõi diễn biến về thương lượng tập thể, hỗ trợ phân tích và phổ biến thông tin về các kết quả thương lượng tập thể. Các thông tin này có thể giúp người sử dụng lao động và công đoàn trong thương lượng và là một đặc điểm quan trọng của các chính sách tiền lương phối hợp. Các thông tin đáng tin cậy về thương lượng tập thể cũng có thể giúp các cơ quan công quyền khuyến khích quan hệ lao động hợp tác, thông qua tổng kết và phổ biến các kinh nghiệm thực hành tốt. Các dữ liệu hành chính này cũng có thể giúp các cơ quan công quyền xác định mức độ điều chỉnh bằng thoả ước tập thể của các ngành cụ thể, nhằm hướng các nguồn lực của họ vào các lĩnh vực dễ bị tổn thương hơn, nơi không có thương lượng tập thể.

Việc đăng ký thoả ước tập thể cũng là một phương tiện để các cơ quan công quyền chuẩn bị tốt hơn cho giải quyết các tranh chấp phát sinh từ việc giải thích hay không áp dụng thoả ước tập thể. Như đã đề cập trong Chương 6, cần phải thiết lập các thủ tục giải quyết tranh chấp trong thoả ước tập thể hoặc trong pháp luật. Tùy thuộc vào hệ thống pháp luật, các vấn đề phát sinh liên quan tới giải thích thoả ước có thể đưa ra hòa giải và nếu hòa giải không thành, có thể đưa ra trọng tài hoặc tòa án lao động. Ở nhiều nước, thanh tra lao động đóng vai trò quan trọng trong việc giải thích thoả ước tập thể và đảm bảo thực thi các quy định pháp luật về tiền lương và điều kiện làm việc, kể cả các quy định trong thoả ước tập thể. **Hộp 7.5** xem xét vai trò của thanh tra lao động trong việc thực thi thoả ước tập thể.

Hộp 7.5 Vai trò của thanh tra lao động và thoả ước tập thể

Công ước về Thanh tra Lao động, năm 1947 (số 81) và Thanh tra Lao động (trong Nông nghiệp), năm 1969 (số 129) đề cập tới việc thực thi các quy định pháp luật liên quan đến điều kiện làm việc là một trong các chức năng của thanh tra lao động. Ngoài pháp luật và các quy định, thuật ngữ “quy định pháp lý” bao gồm cả các thoả ước tập thể. Mức độ thoả ước tập thể được thi hành bởi thanh tra lao động phụ thuộc vào nhiệm vụ được trao cho thanh tra lao động trong pháp luật.

Các thông tin có sẵn cho thấy luật pháp quốc gia ở hầu hết các nước theo hệ thống dân luật trao cho cơ quan thanh tra lao động thẩm quyền thực thi thoả ước tập thể hoặc tham gia vào quá trình thực thi. Ví dụ, pháp luật quốc gia ở một số nước Mỹ Latinh - như Bolivia, El Salvador, Ecuador và Paraguay - trao cho cơ quan thanh tra lao động thẩm quyền thực thi và giám sát các quy định của thoả ước tập thể. Đánh giá các quy định của thoả ước tập thể trong khi tiến hành các cuộc thanh tra cũng là một đặc điểm phổ biến của thanh tra lao động châu Âu. Ví dụ, ở Pháp, Bồ Đào Nha và Tây Ban Nha, thanh tra lao động phải theo dõi và giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật, bao gồm cả thoả ước tập thể. Thanh tra lao động ở một số nước châu Phi cũng có thẩm quyền thực thi pháp luật và thực thi các thoả ước tập thể được hình thành hợp pháp, ví dụ như ở Benin, Burkina Faso và Mauritani. Theo Điều 39 Luật Tranh chấp Lao động ở Rwanda, các điều khoản của một thoả ước tập thể đã đăng ký là một phần trong hợp đồng lao động của người lao động. Hợp đồng lao động vì thế cũng là đối tượng thực thi bởi thanh tra lao động phù hợp với pháp luật lao động quốc gia (Điều 10 Luật Việc làm).

Một cách quan trọng khác để các cơ quan công quyền thúc đẩy tuân thủ thoả ước tập thể là thông qua các chính sách mua sắm công của họ. Công ước về Điều khoản Lao động (Hợp đồng Công), 1949 (số 94) quy định các hợp đồng công phải có các điều khoản về việc người lao động liên quan được bảo đảm tiền lương (trong đó có phụ cấp), giờ làm việc và các điều kiện



Tiêu chuẩn lao động quốc tế:

Công ước về Điều khoản Lao động
(các Hợp đồng Công), 1949 (số 94)

khác không kém thuận lợi hơn so với các quy định trong thoả ước tập thể, phán quyết trọng tài hoặc luật pháp quốc gia trong ngành thương mại hoặc công nghiệp (Điều 2).

Hộp 7.6 Điều khoản lao động (Hợp đồng Công) ở Thụy Sĩ

Ở Thụy Sĩ, luật và pháp lệnh mua sắm công cấp quốc gia và địa phương thường có những điều khoản về tiền lương, theo đó các công ty ký kết hợp đồng phải tuân thủ các thoả ước tập thể - hoặc, nếu không có thoả ước tập thể, phải trả mức lương và đảm bảo các điều kiện làm việc theo tập quán của địa phương. Luật mua sắm công được thiết lập ở cả cấp quốc gia và bang.

Cấp quốc gia	Luật Liên bang về Mua sắm Công (<i>Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB</i>) 1994
	Pháp lệnh Liên bang về Mua sắm Công (<i>Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VöB</i>) 1995
Cấp bang	Hiệp định Khu vực về Mua sắm Công (<i>Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen, IVöB</i>) 1994
	Các luật mua sắm công khu vực do 26 bang tự quyết

Ở cấp quốc gia, Điều 7 Pháp lệnh Liên bang về Mua sắm Công năm 1995 (VOB) cho rằng các hợp đồng công nên tham chiếu các điều kiện làm việc quy định trong thoả ước tập thể được áp dụng tại địa phương. Trong trường hợp không có thoả ước tập thể, các hợp đồng công có thể tham chiếu các công cụ được gọi là “các khế ước lao động tiêu chuẩn”, là những quy định pháp luật về mức lương tối thiểu theo luật định trong một số ngành. Trường hợp không có cả hai quy định này, các cơ quan công quyền được yêu cầu phải xác định những điều kiện làm việc tiêu chuẩn theo tập quán địa phương do người sử dụng lao động địa phương áp dụng đối với các nghề có liên quan và sử dụng đó làm tiêu chí trong các hợp đồng công. Điều này áp dụng đối với các cơ quan công quyền và các công ty ở cấp quốc gia, chiếm khoảng 20% tổng mua sắm công.

Phần lớn việc mua sắm công được quy định theo các luật mua sắm công khu vực của 26 bang Thụy Sĩ. Các luật này có hiệu lực với các bang, và các thành phố trong các bang tương ứng, tổng cộng chiếm 80% mua sắm công của Thụy Sĩ. Hầu hết các luật mua sắm cấp bang quy định các công ty tham gia hợp đồng công phải tuân thủ các điều kiện cơ bản của thoả ước tập thể. Nếu không có thoả ước tập thể, hợp đồng công có thể tham chiếu mức lương tối thiểu theo luật định, quy định trong các khế ước lao động tiêu chuẩn, mặc dù các khế ước tiêu chuẩn này chỉ có ở một số rất ít các ngành và các bang. Trường hợp không có cả hai quy định này, hầu hết các luật mua sắm công khu vực quy định người lao động trong hợp đồng công phải được hưởng tiền lương ở mức điển hình theo tập quán địa phương và nghề.

Nguồn: Schulten, T.; Alsos, K.; Burgess, P.; Pedersen, K. 2012. *Lương và các điều khoản xã hội khác trong mua sắm công châu Âu: Tổng quan về các quy định và thực hành ở Đan Mạch, Đức, Na Uy, Thụy Sĩ và Vương quốc Anh* (Düsseldorf, WSI và Hans Böckler Stiftung) - *Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom* (Düsseldorf, WSI and Hans Böckler Stiftung).



GHI CHÉP

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.

GHI CHẾP

[illegible]

Chương 8

Tăng cường năng lực cho những nhà đàm phán

Chương này thảo luận về vai trò của các cơ quan công quyền trong việc hỗ trợ nỗ lực của các đối tác xã hội đào tạo các thành viên thương lượng của họ.

Tầm quan trọng của đào tạo	76
Ví dụ về các chương trình xây dựng năng lực	76
Công đoàn	77
Tổ chức của người sử dụng lao động	78
Tiếp tục các chương trình đào tạo ở đại học	79
Các chương trình do chính phủ tài trợ	80
Tổ chức Lao động Quốc tế	80
Đầu mối liên lạc của ILO	87

Tầm quan trọng của đào tạo

Thương lượng tập thể hiệu quả nhất khi được thực hiện bởi các thành viên thương lượng có kỹ năng và hiểu biết. Họ phải thông thạo về các chủ đề thương lượng trong chương trình thương lượng tập thể, có kỹ năng đàm phán và hiểu về khuôn khổ thương lượng tập thể. Một phần kiến thức và kỹ năng này có được qua kinh nghiệm. Giáo dục và đào tạo cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực của các đại diện công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức người sử dụng lao động để thương lượng hiệu quả. Các công đoàn và tổ chức người sử dụng lao động có trách nhiệm chính trong việc đảm bảo các thành viên thương lượng của họ được đào tạo cần thiết. Các cơ quan công quyền có thể hỗ trợ những nỗ lực của các đối tác xã hội, cung cấp các cơ hội đào tạo cho các thành viên thương lượng như hướng dẫn trong Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163) (xem [Hộp 8.1](#)).

Hộp 8.1 Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể, năm 1981 (Số 163)

“II. Phương tiện thúc đẩy thương lượng tập thể

...

5. (1) Các bên thương lượng cần tiến hành các biện pháp để các thành viên thương lượng của họ, ở tất cả các cấp, có cơ hội được đào tạo thích hợp.
- (2) Các cơ quan công quyền có thể hỗ trợ về đào tạo cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động theo yêu cầu của họ.
- (3) Nội dung và quản lý các chương trình đào tạo phải do các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động quyết định.
- (4) Việc đào tạo như vậy không được ảnh hưởng đến quyền của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong việc lựa chọn các đại diện của mình cho mục đích thương lượng tập thể.”

....

Nguồn: Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể, 1981 (số 163), đoạn 5.

Ví dụ về các chương trình xây dựng năng lực

Mặc dù có các đặc điểm chung với các hình thức đàm phán/thương lượng khác, song thương lượng tập thể là một hình thức thương lượng chuyên ngành - cả về nội dung và quá trình thương lượng. Các chủ đề phổ biến trong đào tạo về thương lượng tập thể bao gồm:

- hiểu biết về nội dung thương lượng tập thể (ví dụ: tiền lương, sắp xếp thời gian làm việc, v.v...) và bối cảnh thương lượng để đánh giá các yêu cầu và đề nghị phía bên kia đưa ra (ví dụ: diễn biến chi phí sinh hoạt, hoạt động của ngành và/hoặc doanh nghiệp);

- hiểu biết khuôn khổ pháp lý và thiết chế về thương lượng tập thể, để biết được các giải pháp thay thế cho thỏa thuận thương lượng, và các bước có thể thực hiện tiếp theo nếu thương lượng đổ vỡ;
- kỹ năng thương lượng: các phong cách và phương pháp thương lượng khác nhau, các chiến lược thương lượng và cơ hội thực hành các giai đoạn thương lượng, thông qua đóng vai, tiếp nhận ý kiến góp ý và phỏng vấn.

Một loạt các chương trình xây dựng năng lực được thực hiện bởi các tổ chức công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động, các cơ sở giáo dục tiên tiến, các cơ quan chính phủ và ILO nhằm phát triển kiến thức và kỹ năng thương lượng tập thể.

Công đoàn

Nhiều công đoàn tiến hành đào tạo cho nhân viên, cán bộ công đoàn và đoàn viên về các chủ đề như quyền của người lao động, tiền lương và thương lượng tập thể. Thông thường các công đoàn trực tiếp tham gia thiết kế các chương trình đào tạo theo nhu cầu cụ thể của họ và thực hiện đào tạo trong tổ chức của họ, như minh họa bằng các ví dụ về các chương trình đào tạo trong **Bảng 8.1**.

Bảng 8.1 Ví dụ về các chương trình đào tạo nội bộ công đoàn về thương lượng tập thể ở Brazil và Canada

QUỐC GIA VÀ CÔNG ĐOÀN	CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
Trung tâm những người lao động thống nhất Brazil (<i>Central Única dos Trabalhadores – CUT, Brazil</i>)	Chương trình đào tạo về thương lượng tập thể tập trung củng cố kiến thức và phát triển kỹ năng thương lượng cho lãnh đạo công đoàn các cấp (công đoàn địa phương, liên đoàn khu vực và/hoặc tổng công đoàn quốc gia). Chương trình được thực hiện theo bốn bước (mỗi bước ba ngày). Các chủ đề chính bao gồm: ✓ Cơ cấu tổ chức công đoàn tại Brazil ✓ Các nguyên tắc thương lượng tập thể ✓ Các phương pháp và loại hình thương lượng tập thể ✓ Thực hành thương lượng tập thể
Công đoàn công nhân thép Thống nhất Canada (USW)	Thương lượng để thắng lợi: ✓ Tham gia nhóm thương lượng ✓ Xác định các vấn đề ✓ Giao tiếp với đoàn viên ✓ Kỹ năng thương lượng ✓ Ngôn ngữ thỏa ước/hợp đồng ✓ Tính chi phí cả gói thương lượng tập thể như thế nào ✓ Các chương trình cụ thể về thương lượng lương hưu và các thay đổi tại nơi làm việc

Các tổ chức người sử dụng lao động

Các tổ chức của người sử dụng lao động cũng tham gia vào việc đào tạo cho thành viên của họ. Các chương trình đào tạo nhằm mục đích nâng cao kiến thức cho thành viên về khuôn khổ pháp lý và thiết chế thương lượng tập thể, và nâng cao hiệu quả chiến lược thương lượng. Ví dụ về các chương trình đào tạo cho người sử dụng lao động trong **Bảng 8.2**.

Bảng 8.2 Ví dụ về các chương trình đào tạo cho người sử dụng lao động ở Ireland và Philippines

QUỐC GIA VÀ TỔ CHỨC NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
Tổng liên đoàn Giới chủ Philippines (ECOP)	Chương trình cơ bản về thương lượng tập thể cung cấp cho học viên kiến thức pháp luật và các yếu tố chính của quá trình thương lượng tập thể, từ khâu chuẩn bị tới thương lượng và thực thi. Những người tham gia bao gồm các giám đốc điều hành, quản lý, giám sát, và phòng nhân sự, những người có thể là thành viên của ban quản lý tham gia thương lượng tập thể. Các chủ đề chính của chương trình là: ✓ Các khái niệm và nguyên tắc chính về thương lượng tập thể ✓ Khuôn khổ chính sách và pháp luật ✓ Hiểu về xung đột và tranh chấp ✓ Thương lượng từ xung đột: chiến lược, quy trình và kỹ thuật, tìm giá trị chung
Tổng liên đoàn Giới chủ và Kinh doanh Ireland (IBEC)	Chương trình đào tạo cấp chứng nhận về quan hệ lao động nhằm mục đích đem lại cho các nhà quản lý / giám đốc điều hành hiểu biết về các nguyên tắc và khái niệm chính về quan hệ lao động, và cung cấp cho họ các kỹ năng đàm phán và hiểu biết về bối cảnh pháp luật và thiết chế của quan hệ lao động (IR) trong cả nước. Các nội dung đào tạo được tổ chức trong hai module: Module 1: Quan hệ lao động ✓ Giới thiệu hệ thống quan hệ lao động Ireland ✓ Kỹ năng thương lượng ✓ Kỹ năng giao tiếp ✓ Quản lý thay đổi trong tổ chức ✓ Quan hệ lao động ✓ Pháp luật lao động Module 2: Chuẩn bị một đề xuất ✓ Viết và chuẩn bị một đề xuất

Tiếp tục các chương trình đào tạo ở các trường đại học

Các tổ chức học thuật như các trường đại học thường xuyên đưa ra các chương trình giáo dục tiếp nối cho những người tham gia thương lượng tập thể. Người sử dụng lao động, tổ chức người sử dụng lao động và công đoàn thường khuyến khích nhân viên của mình tham dự các chương trình đào tạo về thương lượng tập thể do các khoa nghiên cứu lao động hoặc quan hệ lao động của các trường đại học tổ chức. **Bảng 8.3** minh họa ví dụ về các chương trình này.

Bảng 8.3 Các chương trình đào tạo tiếp nối về thương lượng tập thể ở ba trường đại học

	KHOA LAO ĐỘNG VÀ QHLD ĐẠI HỌC TỔNG HỢP PHILIPPINES	VIỆC CÔNG NGHỆ MASSACHUSETTS, ĐẠI HỌC CAMBRIDGE, MỸ	ĐẠI HỌC TỔNG HỢP NAM PHI
Thời lượng chương trình	Ba ngày, bốn đợt một năm	Hai ngày	Sáu tháng
Đối tượng học viên	Các nhà quản lý, giám sát, lãnh đạo công đoàn, các viện nghiên cứu, quản lý hợp tác xã và các tổ chức khác	Cán bộ quản lý Cán bộ công đoàn cấp cao	Quản lý nhân sự, giám sát và người thừa hành, người phụ trách quan hệ lao động, đại diện công đoàn
Chủ đề đào tạo chính	Luật lao động và luật học	Thương lượng thỏa ước lao động tập thể	Quản lý quan hệ lao động: Ví mô và ví mô
Các nội dung cụ thể	✓ Tổng quan pháp luật lao động ✓ Quyền hợp pháp của người lao động và đặc quyền của quản lý ✓ Quan hệ người sử dụng lao động - người lao động ✓ Tiêu chuẩn lao động ✓ Thôi việc ✓ Các tổ chức lao động và các vấn đề đại diện ✓ Các tổ chức lao động và các vấn đề đại diện ✓ Thương lượng tập thể ✓ Các hành vi không công bằng trong lao động ✓ Đình công, biểu dương lực lượng và bế xưởng ✓ Giải quyết tranh chấp lao động	✓ Mối quan hệ giữa lao động và quản lý trong nền kinh tế toàn cầu ✓ Thương lượng dựa trên lợi ích và thương lượng chiến lược ✓ Năm giai đoạn chính - Chuẩn bị - Thỏa thuận về cách thương lượng - Cởi mở và thăm dò - Trọng tâm và thỏa thuận - Thực hiện và duy trì ✓ Đối tác chiến lược ✓ Thiết kế và thực hiện các phương thức mới	✓ Bối cảnh quan hệ lao động ✓ Khuôn khổ chính thức về QHLD ở Nam Phi ✓ Các khía cạnh không chính thức trong QHLD ✓ Xây dựng và thực hiện chiến lược ✓ Quản lý xung đột ✓ Thương lượng và thương lượng tập thể ✓ Thỏa ước tập thể ✓ Quản lý đình công ✓ Cấu trúc thủ tục nơi làm việc ✓ Giao tiếp ✓ Nhóm và tính năng động ✓ Sự tham gia của người lao động ✓ Đấu tư xã hội ✓ Kiểm soát chất lượng trong QHLD
Hình thức	✓ Bài giảng ✓ Phân tích các phán quyết của toà án tối cao về QHLD	✓ Bài giảng ✓ Thực hành mô phỏng sâu	✓ Hướng dẫn nghiên cứu và đăng ký ✓ Thư hướng dẫn học tập

Các chương trình chính phủ tài trợ

Ở một số nước, Bộ Lao động và các cơ quan công cộng cung cấp một loạt các dịch vụ nâng cao năng lực tư vấn để phòng ngừa tranh chấp lao động và cải thiện môi trường quan hệ lao động. Các chương trình này được cung cấp theo yêu cầu của công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức người sử dụng lao động. **Hộp 8.2** là ví dụ về tập huấn kỹ năng thương lượng do Cơ quan Dịch vụ Tư vấn Hòa giải và Trọng tài Vương quốc Anh (ACAS) thực hiện.

Hộp 8.2 Tập huấn kỹ năng thương lượng ACAS

Cơ quan Dịch vụ Tư vấn Hoà giải và Trọng tài (ACAS) là một cơ quan công cộng không thuộc các Bộ trong Chính phủ và do Chính phủ Vương quốc Anh thành lập để nâng cao năng lực của các tổ chức và cải thiện môi trường lao động thông qua thúc đẩy và hỗ trợ quan hệ lao động lành mạnh. Trong các dịch vụ được cung cấp, ACAS cũng tổ chức đào tạo về kỹ năng thương lượng. Các khóa tập huấn này giúp học viên nắm được cách thức thương lượng, nâng cao nhận thức về kỹ năng thương lượng, hiểu tinh thần đồng đội trong thương lượng và biết được chiến thuật thương lượng. Các chủ đề chính của chương trình bao gồm:

- ✓ Sự khác biệt giữa tham vấn và thương lượng
- ✓ Các lý thuyết thương lượng
- ✓ Các bước quan trọng để đi đến thỏa thuận
- ✓ Các yếu tố và kỹ năng góp phần thương lượng thành công
- ✓ Hiểu ích lợi của mô hình thương lượng dựa trên lợi ích
- ✓ Đánh giá xác định phong cách thương lượng để áp dụng

Nguồn: Trang chủ ACAS: <http://www.acas.org.uk>

Tổ chức Lao động Quốc tế

ILO hỗ trợ đào tạo và xây dựng năng lực cho các đối tác của mình để thúc đẩy và tăng cường đối thoại xã hội và thương lượng tập thể. Các chương trình đào tạo của ILO nhằm mục đích xây dựng năng lực cho các tổ chức người sử dụng lao động, công đoàn và/hoặc chính phủ. Các chương trình đào tạo và xây dựng năng lực có thể do Cục Hoạt động Người Sử dụng Lao động (ACT/EMP), Cục Hoạt động Người Lao động (ACTRAV), các bộ phận kỹ thuật của ILO và các văn phòng tại khu vực hay quốc gia hoặc do Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO (ITCILO) cung cấp.

Xây dựng năng lực cho các tổ chức người sử dụng lao động

Cục Hoạt động Người Sử dụng Lao động của ILO (ACT/EMP) là một đơn vị chuyên môn thuộc Văn phòng Lao động Quốc tế. Nhiệm vụ của đơn vị này là duy trì mối quan hệ chặt chẽ và trực tiếp với các tổ chức người sử dụng lao động ở các nước thành viên, cung cấp các nguồn lực hỗ trợ của ILO và giúp ILO thường xuyên nắm được các quan điểm, mối quan tâm và ưu tiên của các tổ chức người sử dụng lao động ở các nước. ACT/EMP hỗ trợ các tổ chức người sử dụng lao động hoạt động tốt, đúng chức năng. Đây là yếu tố quan

trọng để tạo ra một môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp cạnh tranh và bền vững, quản trị tốt, ổn định chính trị và xã hội, dân chủ và phát triển kinh tế - xã hội. Cục hoạt động người sử dụng lao động hỗ trợ các tổ chức của người sử dụng lao động phát triển tổ chức, độc lập và đại diện, đáp ứng nhu cầu và thách thức của thành viên.

Hai khóa học **ACT/EMP** cung cấp nhằm mục đích hỗ trợ đối thoại xã hội và phát triển kỹ năng thương lượng:

- Người sử dụng lao động và đối thoại xã hội: Khóa học kéo dài bốn ngày, giúp người sử dụng lao động hiểu biết về quá trình đối thoại xã hội và các xu hướng quan hệ lao động hiện nay trên toàn thế giới. Khóa học này cũng đào tạo các phương pháp và kỹ thuật thương lượng.
- Kỹ năng đàm phán cho người sử dụng lao động: Khóa học kéo dài ba ngày, tập trung nâng cao các kỹ năng thương lượng, chuyển từ cách thương lượng giữ vững lập trường sang thương lượng dựa trên lợi ích và học và thực hành để trở thành nhà đàm phán tốt hơn. Khóa học cũng có chương trình đào tạo giảng viên.

Hộp 8.3 là ví dụ về Hướng dẫn thương lượng tập thể chiến lược do Dự án chung của ACT/EMP và Tổ chức Quốc tế Người Sử dụng Lao động (IOE) xây dựng.

Hộp 8.3 **Thương lượng tập thể chiến lược: Hướng dẫn người sử dụng lao động**

Hướng dẫn giới thiệu cơ bản về thương lượng tập thể, cung cấp những lời khuyên thiết thực và ý tưởng cho người sử dụng lao động trong lần thương lượng đầu tiên, hoặc để có kết quả tốt hơn trong quá trình thương lượng tập thể. Tài liệu đưa ra một số ý tưởng thực tế và phương pháp tiếp cận thực tế, chia sẻ các thực tiễn tốt và kinh nghiệm từ hệ thống thương lượng tập thể và quan hệ lao động một số quốc gia.

Hướng dẫn này bổ trợ cho Chương trình đào tạo về thương lượng tập thể chiến lược thực hiện trong khu vực châu Á tháng 9/2009. Hướng dẫn này cùng với các tài liệu đào tạo được thiết kế để sử dụng kết hợp với nhau. Hướng dẫn cung cấp thông tin về những ý tưởng và khái niệm được giới thiệu trong chương trình đào tạo, để người sử dụng lao động có thể áp dụng khi quay về với công việc của họ. Hướng dẫn này được tổ chức thành sáu module:

- ✓ Giới thiệu về thương lượng tập thể
- ✓ Thương lượng tập thể chiến lược
- ✓ Luật pháp
- ✓ Thương lượng
- ✓ Thỏa ước tập thể bằng văn bản
- ✓ Thực hiện, đánh giá và thương lượng lại

Nguồn: Tổ chức Quốc tế Người Sử dụng Lao động (IOE) và Cục Hoạt động Người sử dụng Lao động của ILO. 2009. Thương lượng tập thể chiến lược: Tài liệu giới thiệu cho người sử dụng lao động (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf

Xây dựng năng lực cho các tổ chức công đoàn

Cục Hoạt động Người Lao động của ILO (ACTRAV) là một đơn vị chuyên môn thuộc Văn phòng Lao động Quốc tế, phối hợp chặt chẽ với các tổ chức công đoàn trên toàn cầu. ACTRAV hỗ trợ công đoàn tăng cường ảnh hưởng của mình và thúc đẩy quyền của người

lao động, thông qua một số hoạt động, trong đó có các chương trình đào tạo về thương lượng tập thể và đối thoại xã hội. Nhiều hoạt động đào tạo được cung cấp thông qua Trung tâm Đào tạo Quốc tế ITCILO.

ACTRAV cung cấp hai khóa học toàn diện nâng cao năng lực chuyên môn của đoàn viên công đoàn tham gia vào việc ra quyết định và tăng cường kỹ năng thương lượng. Các khóa học này cũng nhằm tăng cường năng lực của cán bộ và nhân viên công đoàn trong việc thiết kế và thực hiện các chương trình đào tạo của công đoàn.

- Phân tích kinh tế và tài chính của doanh nghiệp vì mục đích thương lượng tập thể (bốn tuần): Khóa học tạo cho người học - cụ thể là những nhà đàm phán, cố vấn kỹ thuật, các nhà nghiên cứu hoặc giảng viên – cơ hội học về đảm bảo, lựa chọn và phân tích thông tin kinh tế và tài chính nhằm tăng cường khả năng thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp.
- Thương lượng tập thể (năm tuần): Khóa học đáp ứng nhu cầu của những người đàm phán, cán bộ đào tạo hoặc giảng viên là những người phụ trách việc thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo thương lượng tập thể trong tổ chức của mình. Khóa học đề cập tới nhiều chủ đề, trong đó có vai trò và cấp thương lượng tập thể, kỹ thuật thương lượng tập thể và nội dung thoả ước tập thể.

ACTRAV cũng hỗ trợ đào tạo thông qua **Đại học Lao động Toàn cầu (GLU)**. Đại học Lao động Toàn cầu (www.global-labour-university.org) là sáng kiến của cục Hoạt động Người Lao động từ năm 2004, nhằm tăng cường hợp tác giữa công đoàn và các tổ chức học thuật. Mạng lưới quốc tế này cung cấp các chương trình học tập thích hợp cho đoàn viên công đoàn, trong đó có các module về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, thương lượng tập thể và chiến lược công đoàn trong tương tác với các công ty đa quốc gia. Gần đây, Đại học Lao động Toàn cầu đưa ra Chương trình sáu tuần học trực tuyến về Quyền của người lao động trong nền kinh tế toàn cầu, cung cấp kiến thức và kỹ năng thực hành nhằm thúc đẩy quyền của người lao động trên toàn thế giới, trong đó có quyền thương lượng tập thể. Khóa học mở cho tất cả mọi người và có thể được truy cập từ bất cứ nơi nào trên thế giới. Chương trình này nhằm tạo ra một cộng đồng hàng ngàn đoàn viên công đoàn cùng nhau học tập, nghiên cứu và thảo luận về những thách thức trong việc đại diện hiệu quả cho người lao động trong nền kinh tế toàn cầu.

Hộp 8.4 là ví dụ về cuốn sổ tay do Chương trình Hoạt động Người Lao động của ITCILO xây dựng, trong khuôn khổ Ủy ban châu Âu (EC), thông qua hợp tác EC-ILO về Đối thoại xã hội và quan hệ lao động thực hiện trong năm 2011-2012.

Hộp 8.4 Sổ tay công đoàn trong Khu chế xuất (KCX)

Cuốn sổ tay cung cấp một cái nhìn tổng quan toàn diện về những thách thức đối với người lao động trong việc tổ chức và thương lượng tập thể trong các KCX. KCX là nơi tập trung nhiều mạng lưới sản xuất toàn cầu. Hàng triệu công nhân chủ yếu là nữ, làm việc trong các KCX - nơi ưu đãi cho các nhà đầu tư toàn cầu, trong khi quyền cơ bản của người lao động bị từ chối. Cuốn sổ tay chia sẻ kinh nghiệm của nhiều đoàn viên công đoàn - những người đang cố gắng tổ chức người lao động trong KCX. Cuốn sổ tay giải thích các tiêu chuẩn có liên quan của ILO và các quy định của ILO về quyền tổ chức, thương lượng và đình công khi cần thiết. Cuốn sổ tay hướng dẫn các tổ chức công đoàn cách sử dụng các công cụ và cơ chế giám sát của ILO, cũng như các công cụ quốc tế khác như Hướng dẫn OECD hoặc Hiệp ước Toàn cầu, hoặc các Thỏa thuận khung quốc tế giữa các công ty đa quốc gia và các công đoàn toàn cầu, nhằm đảm bảo quyền thương lượng tập thể trong KCX.

Cuốn sổ tay đề cập tới các lĩnh vực chính nhằm thực hiện việc làm bền vững trong KCX:

- ✓ Các sự việc và dữ liệu kinh tế
- ✓ Hồ sơ người lao động
- ✓ Điều kiện làm việc
- ✓ Sự tham gia của công đoàn trong tranh luận chính sách
- ✓ Các chiến lược tổ chức của công đoàn
- ✓ Thương lượng tập thể
- ✓ Các cơ chế quốc tế bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động trong KCX.

Nguồn: Cục Hoạt động Người lao động của ILO. 2014. Sổ tay công đoàn trong khu chế xuất (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_324632.pdf

Tăng cường năng lực cho các đối tác xã hội và cơ quan quản lý lao động trong việc hình thành và thúc đẩy thương lượng tập thể

ILO cũng cung cấp đào tạo và xây dựng năng lực nhằm hỗ trợ các đối tác xã hội và cơ quan quản lý lao động trong việc thúc đẩy công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể, hình thành và vận hành các khuôn khổ thiết chế. Các chương trình này thường đi kèm tư vấn chính sách và hỗ trợ kỹ thuật cho các quốc gia và cũng có thể kết hợp trong các chương trình hợp tác kỹ thuật.

- **Hộp 8.5** minh họa về tập huấn về tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể dành cho thanh tra lao động tại các trang trại ở Western Cape, Nam Phi.
- **Hộp 8.6** minh họa về tăng cường kỹ năng thương lượng cho các đối tác xã hội trong khuôn khổ hỗ trợ kỹ thuật thực hiện tại Rwanda nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể.
- **Hộp 8.7** minh họa chương trình đào tạo giảng viên về khuôn khổ pháp lý và quy trình chiến lược, trong khuôn khổ Dự án hợp tác kỹ thuật về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động ở Colombia.

Hộp 8.5 Đào tạo thanh tra lao động nhằm thúc đẩy và bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể ở khu vực nông thôn

Thanh tra lao động có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy và bảo vệ quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể ở khu vực nông thôn. Trong năm 2013, ILO tiến hành đào tạo cho các thanh tra lao động để tiến hành thành tra ở vùng Western Cape, Nam Phi. Chương trình thí điểm đào tạo này sử dụng thí điểm tài liệu do ILO xây dựng. Nội dung đào tạo bao gồm những vấn đề sau đây:

- ✓ Hiểu các tiêu chuẩn và nguyên tắc của ILO về tự do liên kết, thương lượng tập thể và lao động nông thôn
- ✓ Hiểu luật pháp và thực tiễn quốc gia
- ✓ Chuẩn bị cho các chuyến đi thanh tra ở trang trại
- ✓ Các chuyến thanh tra tại nơi làm việc: đi đến tận cùng của sự việc
- ✓ Hành động khắc phục hậu quả và tư vấn thực tiễn

Chương trình đào tạo giúp nâng cao hiểu biết của học viên về những thông tin cần thu thập, cách đặt câu hỏi và cách phỏng vấn người sử dụng lao động và người lao động để có được các loại thông tin cần thiết nhằm đánh giá việc tuân thủ và hướng giải pháp có thể về hành động khắc phục hậu quả.

Nguồn: Ban Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế ILO. 2014. *Tự do liên kết và thanh tra lao động ở khu vực nông thôn: Sổ tay giảng viên* (Geneva, ILO) - *Freedom of association and labour inspection in rural areas: A trainer's handbook* (Geneva, ILO)

Hộp 8.6 Thúc đẩy thương lượng tập thể ở Rwanda

Trong năm 2014 và 2015, ILO cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho ba bên tại Rwanda phát triển và tăng cường cơ chế thương lượng tập thể. Các đối tác ba bên xây dựng một chiến lược thúc đẩy thương lượng tập thể bao gồm những nội dung chính sau đây:

- ✓ Sửa đổi pháp luật lao động phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế
- ✓ Xây dựng quy tắc ứng xử về đối thoại xã hội và thương lượng tập thể
- ✓ Nâng cao nhận thức về vai trò của thương lượng tập thể
- ✓ Thương lượng thỏa ước nhóm doanh nghiệp trong các ngành xác định
- ✓ Xây dựng và tăng cường năng lực của các đối tác xã hội để tham gia hiệu quả vào thương lượng tập thể

ILO hỗ trợ các đối tác ba bên thực hiện chiến lược này và tiến hành chương trình đào tạo kỹ năng thương lượng chung cho công đoàn và quản lý (xem **Hộp 8.8**) cho các đối tác xã hội trong ngành xây dựng và ngành chè. Việc đào tạo có sự tham dự của các đại diện từ các liên hiệp công đoàn trong ngành xây dựng và ngành chè (STECOMA và STAYER), Tổng Công đoàn Lao động Rwanda (CESTRAR), Hội đồng quốc gia các tổ chức công đoàn tự do Rwanda (COSYLI), Liên đoàn khu vực tư nhân Rwanda (PSF) và một số công ty tư nhân, cũng như các đại diện của chính phủ.

Khóa đào tạo tiến hành ba ngày, giới thiệu cho học viên về đối thoại xã hội và tiêu chuẩn lao động quốc tế, cũng như kiến thức về quá trình thương lượng và kỹ năng thương lượng.

Quá trình thương lượng	Kỹ năng thương lượng
Các phương pháp thương lượng	Hành vi của những người thương lượng hiệu quả
Thế lưỡng nan của người đi thương lượng	Lắng nghe hiệu quả, diễn giải và sắp xếp lại
Lợi và bất lợi của các phong cách thương lượng khác nhau	Phân biệt lập trường với nhu cầu Giải quyết về lợi ích và nhu cầu
Cách thức phát huy giá trị chung và đạt được kết quả tối ưu	Đặc điểm và ngôn ngữ sử dụng: Trình bày lập trường khác với trình bày nhu cầu
Tầm quan trọng của các giải pháp thay thế cho thỏa ước thương lượng	Thương lượng với những người khó tính
Chuẩn bị cho thương lượng	Làm thế nào để tạo ra một không gian có thể thỏa thuận, khuyến khích giải pháp và tư duy?
Việc đào tạo kết hợp bài thuyết trình, bài tập thực hành, nghiên cứu tình huống và đóng vai	

Hộp 8.7 Đào tạo giảng viên về thương lượng tập thể ở Colombia

Năm 2014, Dự án hợp tác kỹ thuật của ILO về “Quyền Cơ bản trong Lao động ở Colombia” tiến hành chương trình đào tạo giảng viên chuyên sâu. Chương trình đào tạo được thiết kế với sự hỗ trợ của nhóm tư vấn gồm các chuyên gia kỹ thuật ILO, huấn luyện viên chuyên nghiệp, các lãnh đạo công đoàn và các chuyên gia địa phương. Chương trình bắt đầu bằng module về khuôn khổ pháp lý về thương lượng tập thể và kết thúc bằng module về các quá trình chiến lược.

Module 1 Khuôn khổ pháp lý		Module 2 Các quá trình chiến lược	
Mục tiêu		Mục tiêu	
✓ Tăng cường hiểu biết của công đoàn về các khía cạnh hiến pháp và pháp luật về tự do liên kết và thương lượng tập thể. ✓ Cập nhật cho công đoàn về những quy định pháp luật gần đây của Tòa Hiến pháp và Tòa Tối cao về quyền tự do liên kết. ✓ Phân tích các kết luận và kiến nghị của cơ quan giám sát ILO về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể.		✓ Trang bị cho công đoàn kiến thức lập kế hoạch để thiết kế và thực hiện các chương trình nghị sự thương lượng tập thể đáp ứng lợi ích và nhu cầu của đoàn viên. ✓ Tăng cường hiểu biết của công đoàn về các kỹ thuật thương lượng hiện đại và phong cách giao tiếp hiệu quả.	
Phần I	Phần II	Phần I	Phần II
(a) Các tiêu chuẩn lao động quốc tế	(d) Quy định pháp luật về thương lượng tập thể	(a) Lên kế hoạch quá trình thương lượng	(c) Các kỹ thuật và kỹ năng thương lượng
(b) Khuôn khổ Hiến Pháp	(e) Các cơ chế giải quyết tranh chấp	(b) Xác định các chủ đề và vấn đề thương lượng tập thể	(d) Giao tiếp hiệu quả
(c) Các cơ chế giám sát của ILO	(f) Các yêu cầu hành chính		(e) Thực hiện thỏa ước tập thể
(d) Khuôn khổ pháp lý về quan hệ lao động – quản lý và giải quyết tranh chấp			
(e) Tình huống thương lượng tập thể ở Colombia			

Chương trình áp dụng phương pháp hỗ trợ giảng viên trong việc giúp đoàn viên công đoàn sử dụng tốt hơn kiến thức pháp luật vào thực tiễn, nắm vững từng bước của quá trình thương lượng tập thể, và hiểu biết về kỹ năng lập kế hoạch chiến lược đa ngành, kỹ năng thương lượng và giao tiếp hiệu quả. Chương trình kết hợp các phương pháp bài giảng, bài tập thực hành, nghiên cứu tình huống và đóng vai.

Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO (Turin, Italy)

Trung tâm này được ILO và Chính phủ Italy thành lập năm 1965 nhằm cung cấp đào tạo phát triển năng lực thiết chế. Một lĩnh vực đào tạo chuyên môn của ITCILO là đối thoại xã hội và quan hệ lao động. ITCILO đào tạo các kỹ năng thương lượng giữa công đoàn và quản lý nhằm nâng cao kỹ năng cho những người đi thương lượng (xem **Hộp 8.8**).

Hộp 8.8 Kỹ năng thương lượng chung giữa công đoàn và quản lý

Khóa học giúp cho những người đi thương lượng nắm được các kiến thức thực tiễn và thực hành về kỹ năng và kỹ thuật thương lượng. Khóa học được thiết kế nhằm xây dựng năng lực cho học viên, cải thiện kỹ năng thương lượng, từ đó đạt được kết quả thương lượng như mong đợi cho tổ chức của mình. Khóa học đề cập tới các chủ đề sau:

Bản chất xung đột, phương pháp quản lý xung đột và quy trình quản lý xung đột:

- ✓ Những trở ngại trong thương lượng hiệu quả
- ✓ Các kết quả có thể của thương lượng
- ✓ Các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả thương lượng
- ✓ Thương lượng thù địch và thương lượng cùng có lợi
- ✓ Cách phát huy tối ưu các giá trị chung của kết quả thương lượng cho các bên
- ✓ Thế lưỡng nan của người đi thương lượng
- ✓ Chuẩn bị cho thương lượng cùng có lợi như thế nào
- ✓ Làm thế nào để tiến hành thương lượng cùng có lợi một cách hiệu quả
- ✓ Hành vi của những người thương lượng hiệu quả
- ✓ Sự tương tác trong quá trình thương lượng
- ✓ Kỹ năng lắng nghe, diễn đạt lại, giữ thể diện và xử lý khi tức giận và cảm xúc dâng cao
- ✓ Vấn đề giới trong thương lượng
- ✓ Khuôn khổ pháp lý ILO về đối thoại xã hội: các Công ước và Khuyến nghị ILO

Thời gian khóa học do ITCILO tổ chức về thương lượng khoảng từ ba ngày đối với đào tạo cơ bản, đến năm ngày đối với đào tạo nâng cao. ITCILO cũng có chương trình đào tạo giảng viên.

Các khóa học này thực hiện bằng tiếng Anh, tiếng Pháp, tiếng Nga, tiếng Tây Ban Nha và tiếng Ả Rập.

Nguồn: Trang chủ ITCILO: <http://www.itcilo.org/en>



Các đầu mối liên lạc của ILO

Cục Hoạt động Người sử dụng Lao động (ACT/EMP)

☎ Tel: +41 (0) 22 799 7748

☎ Fax: +41 (0) 22 799 8948

✉ actemp@ilo.org

🌐 www.ilo.org/actemp

Cục Hoạt động Người lao động (ACTRAV)

☎ Tel: +41 (0) 22 799 7021

☎ Fax: +41 (0) 22 799 6570

✉ actrav@ilo.org

🌐 www.ilo.org/actrav

Vụ các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động (FPRW)

☎ Tel: +41 (0) 22 799 8181

☎ Fax: +41 (0) 22 799 8771

✉ fprw@ilo.org

🌐 www.ilo.org/fundamentals

Vụ Thị trường Lao động Toàn diện, Quan hệ Lao động và Điều kiện Lao động (INWORK)

☎ Tel: +41 (0) 22 799 6754

☎ Fax: +41 (0) 22 799 8451

✉ inwork@ilo.org

🌐 www.ilo.org/collectivebargaining

Cục Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế (NORMES)

☎ Tel: +41 (0) 22 799 7155

☎ Fax: +41 (0) 22 799 6771

✉ normes@ilo.org

🌐 www.ilo.org/normes

Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO (ITCILO)

☎ Tel: +39 (0) 11 693 6111

☎ Fax: +39 (0) 11 663 8842

✉ communications@itcilo.org

🌐 www.itcilo.org

[illegible]

GHI CHẾP

[illegible]

[illegible]

Chương 2

Các Tuyên bố của ILO: Các Tuyên bố ba bên của ILO về thương lượng tập thể

[QUAY LẠI HỘP](#)

-  Tuyên bố Philadelphia (1944)
-  Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (1998)
-  Tuyên bố của ILO về Công bằng Xã hội vì một Quá trình Toàn cầu hóa Công bằng (2008)
-  Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (1977)

Các Công ước và Khuyến nghị ILO liên quan đến thương lượng tập thể

Các Công ước của ILO

[QUAY LẠI HỘP](#)

-  Công ước về Thương lượng Tập thể số 154
-  Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức số 87
-  Công ước về Quản trị Lao động số 150
-  Công ước về Điều khoản Lao động (Hợp đồng Công) số 94
-  Công ước về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công) số 151
-  Công ước về Đồn điền số 110
-  Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể số 98

Các Khuyến nghị của ILO

-  Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể số 91
-  Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể số 163
-  Khuyến nghị về Quan hệ Việc làm số 198
-  Khuyến nghị về Quản trị Lao động số 158
-  Khuyến nghị về Điều khoản Lao động (Hợp đồng Công) số 84
-  Khuyến nghị về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công) số 159
-  Khuyến nghị về Hòa giải và Trọng tài Tự nguyện số 92

Các Nghị định thư của ILO

-  Nghị định thư của Công ước về Đồn điền số 110

Chương 3

Ví dụ quốc gia: Các chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể

QUAY LẠI HỘP

- 📄 Kế hoạch việc làm Argentina 2014
- 📄 Chính sách Chính phủ Chile – Lao động 2014-2018
- 📄 Đạo luật của Đức về tăng cường quyền tự chủ thương lượng tập thể 2014

Chương 4

Ví dụ quốc gia: Thỏa thuận công nhận

QUAY LẠI HỘP

- 📄 Nam Phi: Thỏa thuận công nhận - SATAWU, UTATU và dịch vụ hành khách Autopax
- 📄 Anh Quốc: Thỏa thuận công nhận - UNISON, UNITE, UCU và Trường Đại học Cardiff
- 📄 Anh Quốc: Thỏa thuận công nhận - UNITE, PROSPECT và Hội đồng nghệ thuật Anh

Ví dụ Quốc gia: Quy tắc thực hành và hướng dẫn công nhận

QUAY LẠI HỘP

- 📄 ACAS – Hướng dẫn thỏa thuận công nhận:
- 📄 Quy tắc thực hành tốt của Botswana (Điều 5)
- 📄 Quy tắc thực hành tốt Lesotho 2003 (Điều 24 & 25)
- 📄 UNISON – Hướng dẫn Thương lượng các Thỏa thuận Công nhận

Nguồn kiến thức: Tài liệu làm việc về quan hệ lao động và thương lượng tập thể

QUAY LẠI HỘP

- 📄 Quan hệ lao động và thương lượng tập thể của Morocco
- 📄 Quan hệ lao động và thương lượng tập thể của Philippines
- 📄 Quan hệ lao động Uruguay 2005-2008

Các quy định pháp luật: Hội đồng lương, hội đồng thương lượng và các hội đồng chung

QUAY LẠI HỘP

- 📄 Nigeria Luật N° 2012-45 (Điều 242)
- 📄 Nam Phi LRA 1995 (Phần C & D)
- 📄 Luật lao động Togo N° 2006 (Điều 102)
- 📄 Luật Uruguay số 18508 về thương lượng tập thể trong bối cảnh quan hệ lao động khu vực công (Điều 11-13)

-  Italy (Thỏa ước ngành, giúp việc gia đình)
-  El Salvador (Thỏa ước doanh nghiệp, ngành sản xuất chế tạo)
-  Australia (Thỏa ước cấp vùng, khu vực nhà nước)
-  Bỉ (Thỏa ước liên ngành, công việc qua công ty cung ứng tạm thời) Quy định về Thỏa ước tập thể số 108 ngày 16 tháng 7 năm 2013, kết luận tại Hội nghị Lao động Quốc gia, liên quan đến việc làm tạm thời và trung gian)
-  Brazil (Thỏa ước ngành, ngành kéo sợi và dệt)
-  Campuchia (Thỏa ước công ty, ngành vận tải hàng không)
-  Costa Rica (Thỏa ước cấp vùng, khu vực công)
-  Ghana (Thỏa ước công ty, nông nghiệp)
-  Italy (Thỏa ước ngành, giúp việc gia đình)
-  Jordan (Thỏa ước ngành, may mặc)
-  Malta (Thỏa ước ngành, khu vực công)
-  Nauy (Thỏa ước ngành, dịch vụ)
-  Nam Phi (Thỏa ước công ty, ngành sản xuất, chế tạo)
-  Tanzania (Thỏa ước công ty, xây dựng)

Chương 5

-  Luật Việc làm Công bằng của Australia, 2009 (Mục 228)
-  Bộ luật Lao động Canada 1985 (sửa đổi năm 2015), (Mục 50)
-  Đạo luật Quan hệ Việc làm Mauritius 2008 (Mục 112-117)
-  Bộ luật Lao động Philippines 1974 (Điều 252)

-  Số liệu thống kê của Trung tâm Năng suất Nhật Bản
-  Cục Thống kê Lao động Philippines – Công đoàn và Thỏa ước Tập thể
-  Philippines: Báo cáo năm của Ủy ban Năng suất và Tiền lương Quốc gia 2014
-  Báo cáo thường niên NEDLAC Nam Phi

- 📄 Báo cáo thường niên về thị trường lao động và thương lượng tập thể Nam Phi
- 📄 Văn phòng Hòa giải Quốc gia Thụy Điển - Tình trạng tiền lương và việc làm

Quy định pháp luật: Chia sẻ các thông tin có liên quan vì mục đích của thương lượng tập thể

[QUAY LẠI HỘP](#)

- 📄 Bộ luật Lao động Argentina 2004 (Điều 20)
- 📄 Bộ luật Lao động Chile 2015 (Điều 315)
- 📄 Đạo luật Quan hệ Lao động Kenya 2007 (Mục 57(2-8))
- 📄 Đạo luật Quan hệ Lao động và Việc làm Tanzania 2004 (Mục 62(6-7))

Ví dụ quốc gia: Hướng dẫn về chia sẻ thông tin

[QUAY LẠI HỘP](#)

- 📄 Quy tắc thực hành tốt Botswana (Điều 9)
- 📄 Hướng dẫn cho Thương lượng tập thể Chile
- 📄 Công bố thông tin cho công đoàn vì mục đích của thương lượng tập thể của Ireland
- 📄 Quy tắc thực hành công bố thông tin Vương Quốc Anh

Chương 6

Nguồn kiến thức: Cơ quan nhà nước độc lập cung cấp dịch vụ giải quyết tranh chấp

[QUAY LẠI HỘP](#)

- 📄 Hội đồng Trọng tài Campuchia
- 📄 Đánh giá Ủy ban hòa giải, trung gian hòa giải và trọng tài Nam Phi (CCMA)

Ví dụ quốc gia: Tập huấn cho cảnh sát

[QUAY LẠI HỘP](#)

- 📄 Indonesia: Sách hướng dẫn về Vai trò cảnh sát khi xảy ra hành động công nghiệp
- 📄 Hướng dẫn Indonesia về hành động của cảnh sát
- 📄 Philippines: Hướng dẫn và tài liệu đào tạo cho quân đội, cảnh sát và lực lượng an ninh: Tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể
- 📄 Hướng dẫn Philippines, Ứng xử của cảnh sát trong tranh chấp lao động

Chương 7

Ví dụ quốc gia: Thỏa thuận tập thể với các quy định về thời hạn, hết hạn và gia hạn

[QUAY LẠI HỘP](#)

-  Australia (Thỏa ước ngành, khu vực công), Điều 7
-  Bỉ (Thỏa ước liên ngành, việc làm qua công ty cung ứng lao động tạm thời, Điều 43
-  Campuchia (Thỏa ước công ty, vận tải hàng không), Điều 3
-  Ghana (Thỏa ước công ty, nông nghiệp), Điều 37
-  Italy (Thỏa ước ngành, giúp việc gia đình), Điều 53
-  Jordan (Thỏa ước ngành, may mặc), Điều 24
-  Malta (Thỏa ước ngành, khu vực công), Điều 5
-  Nam Phi (Thỏa ước công ty, ngành sản xuất, chế tạo), Điều 2
-  Tanzania (Thỏa ước công ty, xây dựng), Điều 20.4

Quy định pháp luật: Mở rộng áp dụng thoả ước tập thể

[QUAY LẠI HỘP](#)

-  Đạo luật lao động Ghana 2003 (Mục 109)
-  Bộ luật Lao động Morocco, 2004 (Điều 133)
-  Đạo luật Quan hệ Lao động Nam Phi 1995 (Mục 32)



ISBN 978-604-64-8217-8

