



International
Labour
Organization

DỰ ÁN QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM-ILO
Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam
VIE/12/01/USA

THƯỜNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THƯỜNG LƯỢNG TẬP THỂ NHÓM DOANH NGHIỆP NGHIÊN CỨU KINH NGHIỆM

**CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG
VÀ CÔNG ĐOÀN
KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG**





International
Labour
Organization

**THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ
VÀ THUỞNG LƯỢNG
TẬP THỂ NHÓM DOANH NGHIỆP
NGHIÊN CỨU KINH NGHIỆM
CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG
VÀ CÔNG ĐOÀN
KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG**

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	5
CÁC CHỮ VIẾT TẮT	6
PHẦN I: CÁC CÔNG CỤ CỦA ILO VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ	7
- Các công ước cơ bản của ILO về thương lượng tập thể	8
- Các nguyên tắc thương lượng tập thể thực chất	11
- Các cấp thương lượng điển hình	13
- Định nghĩa thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp (TLTT NDN)	14
PHẦN II: CÁC ĐIỂN HÌNH THÍ ĐIỂM	17
Đà Nẵng	
○ Thông tin về các doanh nghiệp tham gia Thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp (TƯ TT NDN)	21
○ Các quy định chính trong TƯ TT NDN	23
○ Quy trình TLTT NDN	25
○ Các bài học rút ra	27
- Hải Phòng	
○ Thông tin về các doanh nghiệp tham gia TƯ TT NDN	28
○ Quy trình TLTT NDN	29
○ Các bài học rút ra	31
TÀI LIỆU THAM KHẢO	38

LỜI CẢM ƠN

Tài liệu này tóm tắt báo cáo đánh giá của TS. Đỗ Quỳnh Chi và ông Nguyễn Văn Trung về các thí điểm trong chương trình hợp tác hỗ trợ giữa Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) và trích một số nội dung từ các tài liệu quan trọng của ILO về thương lượng tập thể. Chúng tôi xin cảm ơn sự đóng góp của các chuyên gia nghiên cứu, đánh giá, tổng hợp và rút ra bài học kinh nghiệm từ các hoạt động thí điểm phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở, thương lượng tập thể và các sáng kiến về đối thoại xã hội.

Chúng tôi xin đặc biệt cảm ơn các thành viên nhóm thí điểm Dự án Quan hệ Lao động ILO - TLĐLĐVN, các quan chức chính phủ, các doanh nghiệp và hàng ngàn người lao động đã tham gia chương trình này, dành thời gian và công sức nhằm cải thiện điều kiện làm việc và tạo ra cuộc sống tốt đẹp hơn cho người lao động và gia đình họ.

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CD CT: Công đoàn cấp trên cơ sở

CD KCN: Công đoàn khu công nghiệp

CD KKT: Công đoàn Khu kinh tế

DN: Doanh nghiệp

ILO: Tổ chức Lao động Quốc tế

LĐLĐ: Liên đoàn Lao động

QHLĐ: Quan hệ lao động

TLĐLĐVN: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

TLTT NDN: Thương lượng tập thể nhóm doanh

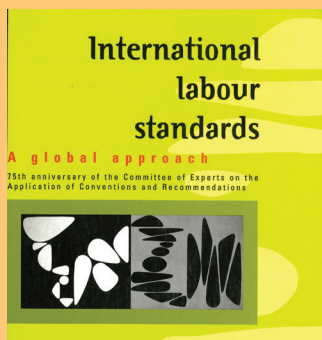
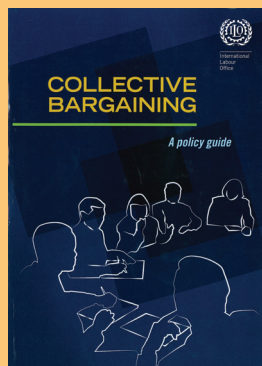
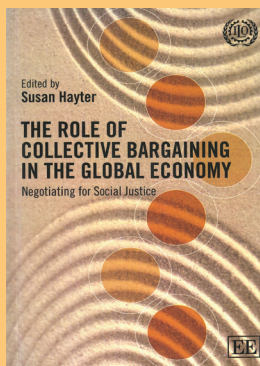
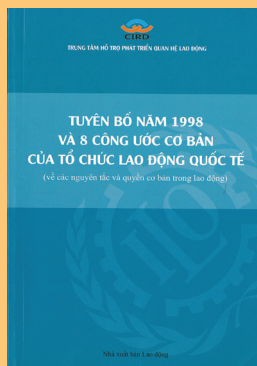
TLTT: Thương lượng tập thể

TUTT: Thỏa ước tập thể

TUTT NDN: Thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp

PHẦN I

CÁC CÔNG CỤ CỦA ILO VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ



CÁC CÔNG CỤ CỐT LÕI CỦA ILO VỀ THƯƠNG LƯƠNG TẬP THỂ

Một số công ước và khuyến nghị của ILO về thúc đẩy thương lương tập thể bao gồm:

- Công ước số 87 về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948
- Công ước số 98 về Quyền Tổ chức và Thương lương Tập thể, 1949
- Khuyến nghị số 94 về Hợp tác ở cấp Doanh nghiệp, 1952
- Công ước số 151 về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công), 1978
- Khuyến nghị số 159 về Quan hệ Lao động (Khu vực Dịch vụ Công), 1978
- Công ước số 154 về Thương lương Tập thể, 1981
- Khuyến nghị số 163 về Thương lương Tập thể, 1981
- Khuyến nghị số 91 về Thỏa ước Tập thể, 1951
- Khuyến nghị số 92 về Hòa giải và Trọng tài Tự nguyện, năm 1951
- Khuyến nghị số 198 về Quan hệ Việc làm, 2006

- Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc Liên quan tới các Doanh nghiệp Đa Quốc gia và Chính sách Xã hội, 1977
- Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động, 1998

Công ước số 154 về Thương lượng Tập thể được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế năm 1981 là công cụ về thúc đẩy thương lượng tập thể. Công ước này quy định cần tiến hành các biện pháp thích hợp 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. Tuy nhiên, Công ước này không chỉ rõ làm thế nào để thực hiện được việc này.

Công ước này cùng với Khuyến nghị số 163 bổ sung cho Công ước số 98 (năm 1949) về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể. Các công cụ này đưa ra các loại biện pháp có thể áp dụng để thúc đẩy thương lượng tập thể và mục tiêu của các biện pháp này. Do tính chất khuyến khích của công ước, Công ước số 154 có thể được thực hiện ở các nước có điều kiện kinh tế và xã hội khác nhau với các khung pháp lý và hệ thống quan hệ lao động khác nhau (ILO, 2015).

ĐỊNH NGHĨA THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Công ước số 154 của ILO về Thương lượng Tập thể (Điều 2) định nghĩa thương lượng tập thể như sau:

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:

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

LỢI ÍCH CỦA THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Thương lượng tập thể là một nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động bởi vì thương lượng tập thể:

- giúp cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc, đồng thời, góp phần giảm sự bất bình đẳng tiền lương trong doanh nghiệp và giữa các doanh nghiệp.
- là một công cụ hỗ trợ khả năng thích ứng của doanh nghiệp và nền kinh tế trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế.

- giúp xây dựng sự tin cậy và 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.

CÁC BÊN THAM GIA THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Các bên tham gia thương lượng tập thể có thể là:

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

Để tham gia thương lượng tập thể hiệu quả, các bên này phải được quyền đại diện đầy đủ cho quyền lợi của người mà họ bảo vệ, độc lập với bên kia trong thương lượng và độc lập với các cơ quan công quyền.

MỘT SỐ NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ THỰC CHẤT

- Việc thừa nhận quyền thương lượng tập thể là một trong các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và các quốc gia thành viên của ILO có nghĩa vụ phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện một cách thiện chí các nguyên tắc này với tư cách là thành viên ILO.
- Người sử dụng lao động và các tổ chức của họ cũng

như các tổ chức của người lao động phải có quyền thương lượng tập thể ở mọi cấp.

- Quyền thương lượng tập thể áp dụng với mọi người lao động trong khu vực nhà nước và tư nhân, trừ trường hợp ngoại lệ duy nhất liên quan đến lực lượng vũ trang, cảnh sát và các công chức nhà nước tham gia vào việc quản lý điều hành của Nhà nước; các ngoại lệ này phải được quy định chặt chẽ.
- Thương lượng tập thể phải tự do và tự nguyện, tôn trọng nguyên tắc tự chủ của các bên.
- Trong một đơn vị Thương lượng tập thể, công đoàn đại diện cho đa số hoặc chiếm tỷ lệ lớn người lao động sẽ được hưởng đặc quyền thương lượng hoặc quyền ưu tiên trong thương lượng song trong trường hợp không có công đoàn nào đáp ứng được điều kiện này để được hưởng đặc quyền thương lượng, ít nhất các công đoàn đại diện cho thiểu số người lao động cũng được quyền thương lượng thỏa ước tập thể hoặc thương lượng thỏa ước trực tiếp thay mặt đoàn viên của mình.
- Thương lượng tập thể phải được phép ở tất cả các cấp, cả cấp quốc gia lẫn cấp doanh nghiệp. Các liên đoàn và tổng liên đoàn cũng phải được phép thương lượng tập thể.
- Nguyên tắc thương lượng thiện chí thể hiện ở các

nghĩa vụ khác nhau của các bên liên quan, cụ thể là:

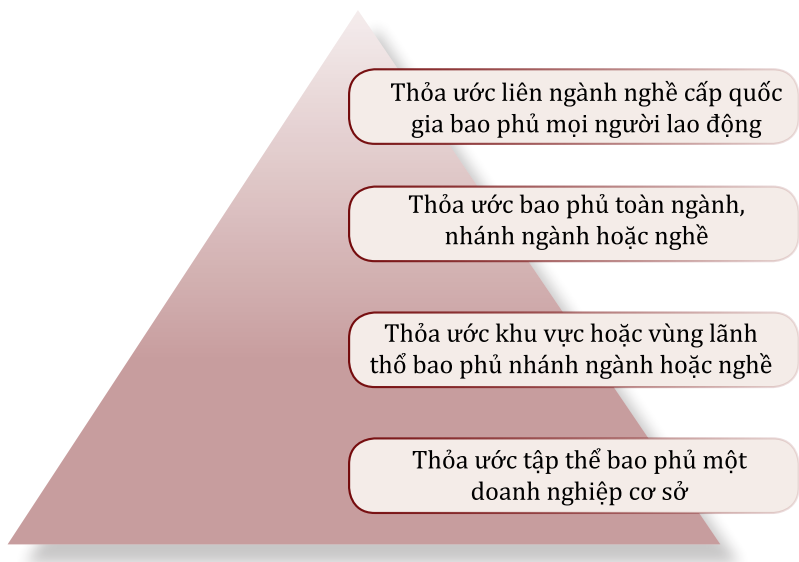
- (i) công nhận các tổ chức đại diện;
- (ii) cố gắng đạt được thoả thuận;
- (iii) tham gia vào các cuộc thương lượng một cách thực chất và mang tính xây dựng;
- (iv) Tránh sự chậm trễ mà không có lý do chính đáng trong thương lượng;
- (v) cùng nhau tôn trọng những cam kết đưa ra và kết quả đạt được từ 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 (và các liên đoàn và tổng công đoàn) 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.



CÁC CẤP THỎA ƯỚC TẬP THỂ PHỔ BIẾN

ĐỊNH NGHĨA THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ NHÓM DOANH NGHIỆP

Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp là sự hợp tác thương lượng giữa những người sử dụng lao động và các công đoàn của một số doanh nghiệp về tiền lương, điều kiện làm việc và các vấn đề khác liên quan đến quan hệ lao động (ILO, 2015).

Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp thường được ưa thích bởi các công ty có những điểm chung như kỹ năng lao động tương tự nhau, cùng trên địa bản như nhau, cùng ngành và có điều kiện làm việc giống nhau

(ILO, 2015). Thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp có lợi cho các doanh nghiệp tham gia theo các cách sau:

- (i) tăng cường khả năng thương lượng bằng sự liên kết với nhau;
- (ii) tạo quan hệ lao động tốt và mang lại sự ổn định cho ngành;
- (iii) tiết kiệm thời gian thương lượng cấp doanh nghiệp đặc biệt trong cùng ngành và đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ không có khả năng thương lượng độc lập với các công đoàn;
- (iv) có tác động điều hòa tiền lương, đem lại lợi ích cho nhiều doanh nghiệp hơn trong cùng ngành do tính chất kết hợp của thương lượng.

Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp cũng có lợi cho công đoàn và người lao động vì những lý do sau (ILO, 2015):

- Sự tham gia của công đoàn cấp trên trong thương lượng sẽ giúp khắc phục những điểm yếu của công đoàn cấp doanh nghiệp và tăng khả năng thương lượng của người lao động.
- Thỏa ước nhóm doanh nghiệp có thể bảo vệ cả những người lao động yếu thế, chẳng hạn như lao động di cư, những người lao động không có quan hệ việc làm theo tiêu chuẩn và những người làm việc trong các công ty nhỏ.

- Thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp giúp thiết lập các tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện làm việc trong một ngành hoặc nhánh ngành, loại bỏ sự cạnh tranh.
- Thiết lập “quy tắc chung” và quy định chung, giảm bớt sự can thiệp của pháp luật và giảm bớt chi phí liên quan tới sự can thiệp của pháp luật. Một số cơ quan công quyền dựa vào thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp như là một công cụ pháp lý quan trọng, ví dụ, để quy định giờ làm việc linh hoạt và các tiêu chuẩn tiền lương khác nhau trong các ngành cụ thể, tìm kiếm sự hợp tác của người sử dụng lao động trong các chính sách đào tạo, thiết lập và quản lý các chương trình hưu trí tự nguyện. Họ cũng hỗ trợ thương lượng nhóm doanh nghiệp thông qua việc mở rộng các thỏa ước tập thể đạt được bởi các bên đại diện (Traxler, 2000)

Ngoài ra, khi thương lượng tập thể diễn ra ở cấp quốc gia, ngành và/hoặc chi nhánh trong bối cảnh đa doanh nghiệp với sự phối hợp giữa các cấp, thì tỷ lệ người lao động được bao phủ càng nhiều hơn và sự bất bình đẳng có thể sẽ giảm xuống trong và giữa các doanh nghiệp (ILO, 2016).

PHẦN II

CÁC ĐIỂN HÌNH TRONG CHƯƠNG TRÌNH THÍ ĐIỂM ILO-TLĐLĐVN





Chương trình thí điểm ILO-TLĐLĐVN được thực hiện tại 5 tỉnh / thành phố (Hải Phòng, Đà Nẵng, Bình Dương, Đồng Nai, TP.HCM/ Quận 12). Đến năm 2016, chương trình phủ rộng 82 công đoàn cơ sở/doanh nghiệp sử dụng trên 69.000 lao động (với trên 56.000 đoàn viên công đoàn) trong các ngành khác nhau (may mặc, giày dép, chế biến gỗ, cơ khí, điện tử, du lịch).

Các chuyên gia Đỗ Quỳnh Chi và Nguyễn Ngọc Trung đã xây dựng một báo cáo đánh giá nhằm tập hợp các kinh nghiệm và bài học rút ra từ các hoạt động thí điểm. Nhóm chuyên gia đã nghiên cứu tài liệu và xây dựng bảng câu hỏi đánh giá. Nhóm chuyên gia cũng đến khảo sát tại ba trong số năm tỉnh tham gia hoạt động thí điểm. Tài liệu này tổng hợp những nội dung chính từ báo cáo đánh giá liên quan tới hai điển hình về thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp.

CHƯƠNG TRÌNH THÍ ĐIỂM ILO – TLĐLĐVN VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ NHÓM DOANH NGHIỆP

Tháng 7 năm 2016, ba trong số năm tỉnh thí điểm đã ký kết thành công thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp (xem bảng 1). Tại thời điểm đánh giá, nhóm thương lượng của Bình Dương và Đồng Nai vẫn đang trong quá trình đàm phán. Tất cả 5 thỏa ước tập thể nhóm doanh nghiệp (TUTTNDN) đều được thực hiện trong khuôn khổ thí điểm của Dự án Quan hệ lao động ILO và TLĐLĐVN giai đoạn (2014-2016).

Với mục đích chia sẻ những bài học đúc kết trong quá trình thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp, tài liệu này tập trung vào TUTTNDN ở Đà Nẵng và Hải Phòng.

Bảng 1: Tóm tắt về thực hiện TLTT NDN trong hoạt động thí điểm 3

Tỉnh	Số DN	Số lao động	Ngành	Loại hình DN	Các điều khoản chính trong thỏa ước nhóm
Đà Nẵng	04	971	Du lịch	Tư nhân Việt Nam	- Lương cơ bản: cao hơn lương tối thiểu 3,3% - Khoảng cách bậc lương: tối thiểu 6% - Bữa ăn ca: 20.000 đồng/người
Hải Phòng	05	2,477	Thiết bị điện	Hàn Quốc	- Mức lương cơ bản thấp nhất: 3.745.000 đồng/người/tháng - Bữa ăn ca: 19.000 đồng/người

TP HCM (Quận 12)	04	3,352	Dệt may	Tư nhân Việt Nam và Hàn Quốc	- Phụ cấp chuyên cần: 500.000 đồng/người/tháng - Bữa ăn ca: 13.000 đồng/người
Bình Dương (đang thương lượng)	04	3,823	Đồ gỗ	Đài Loan và Malaysia	- Bữa ăn ca: 17.000 đồng/người - Phụ cấp cho NLĐ trong điều kiện làm việc nặng nhọc và độc hại bằng hiện vật
Đồng Nai (đang thương lượng)	05	10,862	Điện tử	Nhật Bản	- Lương cơ bản: 15% cao hơn LTT - Nâng lương: 10%/năm - Thưởng Tết: 1.5 tháng lương - Ăn ca: 0.8% lương tối thiểu (28.000 đồng/người)



NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH Ở ĐÀ NẴNG
THƯƠNG LƯỢNG THỎA ƯỚC NHÓM Ở
CÁC DOANH NGHIỆP DU LỊCH
THÔNG TIN VỀ CÁC DOANH NGHIỆP
THAM GIA TỨTNDN

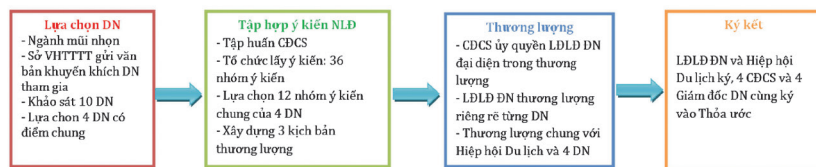


Bảng 2: Tóm tắt thông tin về các doanh nghiệp

TT	Tên công ty	Số lao động	Lao động nữ	Đoàn viên công đoàn	Đoàn viên công đoàn (nữ)
1	Công ty CP Du lịch Vietnam (Vitours)	298	135	241	135
2	Công ty CP Khách sạn Saigontourane	73	38	73	38
3	Công ty CP Du lịch Phương Đông Việt	58	28	58	28
4	Công ty TNHH Thương mại và Du lịch Phú An Thịnh	321	256	321	256
	TỔNG SỐ	750	457	693	457

QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG

QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG NHÓM DN DU LỊCH TẠI ĐÀ NẴNG



Bước 1: Lựa chọn doanh nghiệp

Thứ nhất, Đà Nẵng lựa chọn ngành du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố để tiến hành thương lượng nhóm. Đồng thời, ngành du lịch Đà Nẵng cũng có lợi thế là Hiệp hội Du lịch thành phố có mối quan hệ khăng khít với các doanh nghiệp thành viên nên có thể đại diện cho các doanh nghiệp trong quá trình thương lượng.

Thứ hai, LĐLĐ Đà Nẵng lựa chọn các doanh nghiệp đã có công đoàn để tham gia thương lượng nhóm nhằm tạo ra một nền tảng hỗ trợ tại từng doanh nghiệp cũng như cơ hội tăng cường sự hợp tác giữa công đoàn cấp trên và công đoàn cơ sở.

Thứ ba, LĐLĐ Đà Nẵng huy động sự hỗ trợ của Sở Văn hóa Thể Thao và Du lịch, cơ quan quản lý ngành du lịch, trong việc khuyến khích các doanh nghiệp du lịch tham gia thỏa ước nhóm.

Đà Nẵng tiến hành khảo sát về tình hình lao động và

công đoàn tại 10 doanh nghiệp du lịch. Sau đó chọn lựa 4 DN thực sự muốn tham gia thỏa ước nhóm và có nhiều điểm chung về chế độ chính sách cho NLĐ.

Bước 2: Tập hợp ý kiến của NLĐ

Tập hợp ý kiến của NLĐ là một quá trình dài và khó khăn. Trước khi thực sự thu thập ý kiến của NLĐ, nhóm thí điểm của LĐLĐ Đà Nẵng họp với các CĐCS của 4 doanh nghiệp nhiều lần, tổ chức tập huấn cho họ về thương lượng, liên lạc và phối hợp với họ trong quá trình tập hợp nhu cầu. Sự phối hợp giữa công đoàn cấp trên và CĐCS đóng một vai trò rất quan trọng trong sự thành công của toàn bộ quá trình hương lượng thỏa ước nhóm.

Sau đó, nhóm thí điểm cùng với CĐCS tiến hành lấy ý kiến của NLĐ. Ban đầu có tất 36 ý kiến khác nhau. Sau đó nhóm thí điểm cùng các CĐCS chọn ra 12 ý kiến chung nhất có thể áp dụng được ở cả 4 doanh nghiệp. Trên cơ sở đó nhóm thương lượng xây dựng 3 kịch bản (Cao-Trung bình-Thấp) cho từng điều khoản để chuẩn bị thương lượng

Bước 3: Thương lượng

Ở các nước khác, việc thương lượng thỏa ước nhóm được tiến hành dựa vào việc thành lập một ủy ban thương lượng riêng trong đó có các đại diện từ phía NSDLĐ

và từ phía công đoàn. Các cuộc thương lượng diễn ra tại Ủy ban thương lượng và mỗi bên (NSDLĐ và công đoàn) có lãnh đạo/ người phát ngôn riêng của mình để điều phối các ý kiến đưa ra trong suốt quá trình thương lượng. Sau khi thương lượng, thỏa ước được kết thúc bằng quá trình phê chuẩn thỏa ước.

Hiện tại do Việt Nam chưa có quy định pháp luật về thương lượng nhóm DN nên LĐLĐ Đà Nẵng tiến hành cả thương lượng chung và thương lượng riêng rẽ. Ban đầu nhóm thương lượng của LĐLĐ Đà Nẵng tiến hành thương lượng với từng doanh nghiệp. Sau khi đi đến thống nhất cơ bản về các điều khoản mới tổ chức thương lượng chung. Để tiến hành thương lượng chung, các CĐCS của 4 DN có văn bản ủy nhiệm cho LĐLĐ Đà Nẵng thay mặt họ thương lượng. Ban giám đốc của 4 DN cũng có văn bản ủy nhiệm Hiệp hội Du lịch Đà Nẵng thay mặt họ trong thương lượng chung.

Bước 4: Ký kết thỏa ước

Cách thức ký kết các thỏa ước nhóm DN hiện còn khá khác nhau. Với Đà Nẵng, LĐLĐ Đà Nẵng và Hiệp hội Du lịch Đà Nẵng được sự ủy quyền của CĐCS và BGĐ các DN tham gia ký vào thỏa ước. Đồng thời các đại diện CĐCS và giám đốc của từng DN cũng ký vào thỏa ước nói trên.



BÀI HỌC KINH NGHIỆM

LĐLĐ Đà Nẵng theo đuổi một cách tiếp cận chiến lược thận trọng và không quá tham vọng để đạt được thỏa ước nhóm đầu tiên.

Ngành du lịch được chọn vì đây là ngành trọng điểm của thành phố. Một thỏa ước với các công ty du lịch sẽ có tác động nhiều hơn so với các ngành khác.

LĐLĐ tiến hành một cuộc khảo sát kỹ lưỡng các công ty du lịch để tìm hiểu điều kiện làm việc của họ và các nhu cầu chung của NLD.

LĐLĐ phối hợp chặt chẽ với các CĐCS ở các công ty được lựa chọn, đào tạo kỹ năng cho họ, giúp đỡ họ tập hợp nhu cầu của NLD, và cùng nhau xây dựng các kịch bản thương lượng. Sự phối hợp chặt chẽ với các CĐCS mở đường cho các cuộc thương lượng suôn sẻ sau này.

LĐLĐ thiết lập một cơ chế thương lượng đặc biệt giữa LĐLĐ đại diện cho 4 CĐCS và Hiệp hội Du lịch đại diện cho 4 NSDLĐ. Sự phối hợp của cả hai bên tạo điều kiện cho việc thương lượng và thỏa thuận giữa 4 công ty.

LĐLĐ đề xuất các yêu cầu không quá tham vọng để thương lượng. Ban đầu NLD đưa ra 36 yêu cầu nhưng LĐLĐ quyết định giảm xuống còn 12. Họ cũng chuẩn bị 3 kịch bản thương lượng: cao-trung bình-thấp để thay đổi khi cần thiết.

NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH Ở HẢI PHÒNG
THƯƠNG LƯỢNG THỎA ƯỚC NHÓM
SONG SONG VỚI THÀNH LẬP CÔNG
ĐOÀN CƠ SỞ

THÔNG TIN VỀ CÁC DOANH NGHIỆP
THAM GIA THƯƠNG LƯỢNG THỎA ƯỚC
NHÓM



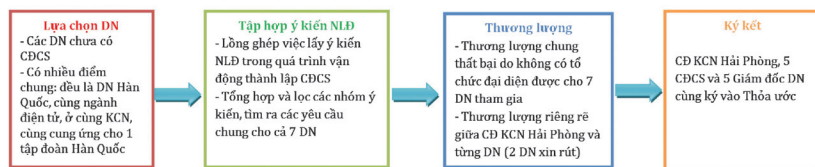
Bảng 3: Tóm tắt thông tin về các doanh nghiệp

TT	Tên Công ty	Ngành kinh doanh	Tổng số lao động	Lao động nữ	Đoàn viên công đoàn	Đoàn viên công đoàn (nữ)
1	Công ty TNHH HKTM Vina	Sản xuất băng tải Carousel	47	2	47	2

2	Công ty TNHH Comet Việt Nam	Linh kiện điện tử, cung cấp cho LG	172	41	145	35
3	Công ty TNHH HI Logistics Việt Nam	Dịch vụ kinh doanh kho bãi	78	18	0	0
4	Công ty TNHH Điện tử Dong Yang Hải Phòng	Linh kiện điện tử, cung cấp cho LG	630	386	495	273
5	Công ty Bluecom Vina	Phụ kiện Bluetooth	1550	1472	1286	1221
			2,477	1,919	1,973	1,531

QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG

QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG NHÓM DOANH NGHIỆP Ở HẢI PHÒNG



Bước 1: Lựa chọn doanh nghiệp

Công đoàn KKT Hải Phòng ban đầu gặp khó khăn khi tiếp cận một số DN FDI đã có công đoàn do họ không

muốn tham gia thỏa ước nhóm. Vì vậy, CĐKKT Hải Phòng tiếp cận nhóm 7 DN điện tử Hàn Quốc chưa có công đoàn. Đây đều là các DN mới thành lập, cùng ở một KCN và cùng cung ứng cho 1 tập đoàn Hàn Quốc về điện tử.

Ban đầu CĐKKT Hải Phòng tiến hành thành lập CĐCS ở nhóm DN trên theo phương pháp từ dưới lên. Trong quá trình này, CĐKKT đã xây dựng mối quan hệ tin cậy với CĐCS mới cũng như BGĐ các DN.

Bước 2: Tập hợp ý kiến NLD

Do các DN chưa có CĐCS, CĐKKT Hải Phòng thu thập ý kiến NLD trực tiếp và lồng ghép trong quá trình vận động NLD thành lập CĐCS. CĐKKT Hải Phòng tổng hợp các ý kiến và lựa chọn ra các vấn đề chung cho cả 7 doanh nghiệp.

Bước 3: Thương lượng

Khó khăn lớn của Hải Phòng là không có tổ chức nào đại diện được cho các DN tham gia. Vì vậy ban đầu Hải Phòng định tổ chức thương lượng chung nhưng thất bại. Do đó CĐKKT Hải Phòng đã tiến hành thương lượng riêng rẽ với từng DN. Trong quá trình này có 2 DN rút khỏi thương lượng và 5 DN tiếp tục tới khi kết thúc đàm phán.

Những khó khăn khi thương lượng nhóm bao gồm:

- Thương lượng thỏa ước nhóm chưa từng có ở Việt

Nam nên NSDLĐ nói chung là hoài nghi về những lợi ích (và rủi ro) mang lại cho họ;

- Thiếu sự phối hợp giữa NSDLĐ với nhau và mối quan tâm không giống nhau về thỏa ước tập thể nhóm;
- Những công ty trong các ngành cạnh tranh hướng về xuất khẩu không chắc chắn về khả năng kinh doanh để có thể đảm bảo thực hiện những cam kết đưa ra trong thỏa ước nhóm. Vì thế, lo ngại rằng khi tình hình xấu đi, họ sẽ không thể điều chỉnh các điều kiện lao động trong việc kinh doanh của họ.

Khi so sánh giữa thương lượng riêng lẻ và thương lượng nhóm, có thể thấy ưu điểm của thương lượng riêng lẻ là có thể rút ngắn thời gian thương lượng. Tuy nhiên, bất lợi là các công đoàn khó có thể thương lượng được lợi ích lớn cho NLĐ.

Bước 4: Ký kết thỏa ước

Chủ tịch CĐKKT Hải Phòng, chủ tịch CĐCS 5 DN tham gia và giám đốc 5 DN đều ký vào thỏa ước.

BÀI HỌC KINH NGHIỆM

- Đây là lần đầu tiên một nhóm các doanh nghiệp FDI thương lượng với các công đoàn vượt ra ngoài cấp doanh nghiệp, về điều kiện làm việc, và cả việc công nhận quyền công đoàn.

- Đây cũng là lần đầu tiên quá trình thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp được thực hiện đồng thời với việc thành lập công đoàn cơ sở theo phương pháp mới của TLĐLĐVN gọi là phương pháp tiếp cận người lao động “từ dưới lên”. Vào thời điểm ký kết TỰTTNDN, bốn trong năm doanh nghiệp cũng đã thành lập được công đoàn.
- Đây là lần đầu tiên CĐKKT thành công trong việc sử dụng cảnh báo bằng hành động tập thể của người lao động trong quá trình thương lượng, nhằm tạo áp lực cho yêu cầu của họ. Đây là một ví dụ quan trọng cho Việt Nam trên con đường xây dựng mối quan hệ lao động ổn định và bền vững và nâng cao vai trò đại diện cho công đoàn trong thương lượng và giải quyết tranh chấp.
- Sự hợp tác và cam kết của các bên trong quan hệ lao động tại nơi làm việc là cần thiết và nhằm mục đích tạo ra sự thỏa mãn cho cả người sử dụng lao động và người lao động.

PHÂN TÍCH KHẢ NĂNG MỞ RỘNG THƯƠNG LƯỢNG THỎA ƯỚC NHÓM DOANH NGHIỆP

Với việc ký kết thành công TỰTTNDN lần thứ nhất trong chương trình thí điểm giữa ILO-TLĐLĐVN, LĐLĐ Đà Nẵng đang xem xét mở rộng quy mô TỰTTNDN ra



các doanh nghiệp du lịch trong thành phố. Hai thương lượng thí điểm khác ở Đồng Nai và Bình Dương cần các bước tiếp theo để hoàn thiện TUTTNDN của họ. Các bài học kinh nghiệm từ Đà Nẵng, Hải Phòng và các tỉnh khác cần được phân tích để chuẩn bị cho các hành động tiếp theo. Để xem xét những thuận lợi và bất lợi về khả năng mở rộng TUTTNDN, các nhà nghiên cứu đã tiến hành phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp như sau:

ĐIỂM MẠNH

- Các ngành công nghiệp ở Việt Nam có sự tập trung khá dày đặc theo vùng và theo khu công nghiệp. Ví dụ, 60% các DN may lớn tập trung ở khu vực xung quanh thành phố Hồ Chí Minh; các DN lắp ráp điện tử tập trung ở khu vực quanh Hà Nội. Như vậy, nhu cầu thương lượng thỏa ước nhóm DN là có thật và đáng kể.
- Công đoàn Việt Nam có vị thế chính trị và xã hội mạnh mẽ nên có thể huy động được sự ủng hộ và hỗ trợ của các cơ quan nhà nước cũng như các nguồn lực để tiến hành thương lượng nhóm.

ĐIỂM YẾU

- Hệ thống công đoàn và các cán bộ công đoàn đều

chưa có kinh nghiệm về thương lượng nhóm. Các nhóm thí điểm đều vừa làm vừa tìm đường nên gặp rất nhiều khó khăn.

- Chưa có khuôn khổ pháp luật về thương lượng nhóm để có cơ chế đồng nhất (ví dụ như Ủy ban thương lượng, các quy định về quyền và trách nhiệm các bên trong thương lượng)
- NSDLĐ và NLĐ chưa hiểu hết lợi ích của thương lượng nhóm nên còn nhiều nghi ngại, e dè.

CƠ HỘI

- Việc công đoàn cấp trên cơ sở tham gia trực tiếp trong các cuộc thương lượng sẽ giúp khắc phục những điểm yếu của CĐCS. Trong thực tế, các cuộc thương lượng không diễn ra tại nơi làm việc mà nâng lên ở cấp trên cơ sở, như vậy tốt cho cả CĐCS và NSDLĐ.
- Thỏa ước nhóm giúp giảm bất ổn lao động và tranh chấp lao động.
- Thỏa ước nhóm tiết kiệm nhiều thời gian cho các công đoàn khi phải thương lượng các thỏa ước doanh nghiệp riêng biệt tại nơi làm việc, đặc biệt khi các CĐCS quá yếu không thể thương lượng được quyền lợi cho NLĐ.
- Thương lượng nhóm có khả năng đáp ứng các vấn đề giới tốt hơn. Nhiều doanh nghiệp có đông lao

động nữ, vì vậy, thương lượng nhóm có thể giúp công đoàn hỗ trợ người lao động nêu lên các vấn đề của họ.

THÁCH THỨC

- Cách thực hiện thương lượng nhóm chưa thực chất có thể làm mất đi sự tin tưởng của NLĐ (tương tự như thương lượng ở cấp DN).
- Việc tiếp cận các nhóm DN mang tính ép buộc, khiến cưỡng không phù hợp với nhu cầu của NSDLĐ có thể khiến NSDLĐ né tránh việc thương lượng nhóm thay vì coi đây là một công cụ tốt để ổn định quan hệ lao động .



CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO

ILO. 2015. *Labour Relations and Collective Bargaining*. Issue Brief 1 (Link: <http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf>)

ILO 2014, *Relevant ILO instruments on collective bargaining and labour relations*, viewed 10 February 2017, <http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_244582/lang--en/index.htm>.

ILO 2015a, *Collective bargaining - a policy guide*, viewed 10 February 2017, <http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_425004/lang--en/index.htm>.

ILO 2015b, *Promoting collective bargaining (C154 & R163)*, viewed 10 February 2017, <http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_244335/lang--en/index.htm>.

ILO 2016, *Global wage report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, viewed 14 February 2017, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang--en/index.htm>.

Traxler, F. 2000. "Employers and employer organizations in Europe: membership, density and representativeness", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 31 (4). Blackwell Publishers, Oxford.

Quynh Chi, D & Van Trung, N 2016, *Evaluation of ILO-VGCL pilots Phase 2 (2015-2016)*.



DỰ ÁN QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM-ILO

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam

VIE/12/01/USA