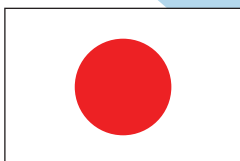
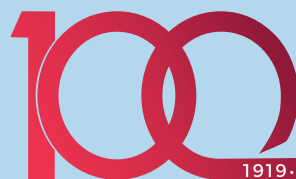


TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU
Phạm Thị Thu Lan

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ Ở VIỆT NAM



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme



CÔNG BẰNG XÃ HỘI
VIỆC LÀM BỀN VỮNG

Nghiên cứu này được thực hiện với sự hỗ trợ từ Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) hợp tác với Chính phủ Canada (ILO NIRF/Canada).

Các quan điểm được trình bày trong tài liệu này là của tác giả, và không nhất thiết phản ánh quan điểm của ILO.

KHÔNG CÓ GÌ DÀNH CHO NLĐ NẾU THIẾU SỰ THAM GIA CỦA NLĐ.

**"Nihil de nobis,
sine nobis".¹**

**"Nothing about us
without us".**

**"Không có điều gì về
chúng tôi mà không
có chúng tôi".**



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

¹ Câu châm ngôn tiếng Latin



CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCHCĐ: Ban chấp hành công đoàn

CBCĐ: cán bộ công đoàn

CĐ: công đoàn

CTTT: can thiệp thao túng

NLĐ: người lao động

NSDLĐ: người sử dụng lao động

PBĐX: phân biệt đối xử

TLĐLĐVN: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

TLTT: thương lượng tập thể

TUTT: thỏa ước tập thể

Tóm tắt

Thương lượng tập thể (TLTT) được luật hóa trong Bộ luật Lao động đầu tiên của Việt Nam từ năm 1994, trong đó công đoàn được trao quyền đại diện cho người lao động tham gia TLTT với người sử dụng lao động (NSDLĐ). Từ đó đến nay, công đoàn thực hiện TLTT theo cách đứng ở giữa người lao động (NLĐ) và NSDLĐ, lấy ý kiến người lao động về các vấn đề thương lượng, đại diện cho cả hai bên lựa chọn và quyết định các nội dung phù hợp để thương lượng và cố gắng đưa mong muốn của hai bên xích lại gần nhau. TLTT như vậy được gọi là thương lượng cầu nối. Thương lượng cầu nối là di sản hoạt động công đoàn trong nền kinh tế kế hoạch tập trung, trong đó không có thuật ngữ “quan hệ lao động hai bên”, và công đoàn có vai trò giải quyết bất đồng giữa người quản lý và người lao động, giữa những người quản lý và giữa những người lao động với nhau, dựa trên quy định của pháp luật và với tư duy hợp tình hợp lý cho tất cả mọi người trong đơn vị. Bước vào nền kinh tế thị trường, theo quy định pháp luật, công đoàn là tổ chức đại diện cho NLĐ, nhưng sự phân biệt đối xử (PBĐX) và can thiệp thao túng (CTTT) cản trở công đoàn đứng hẳn về bên NLĐ và cản trở TLTT thực chất, buộc công đoàn tiếp tục sử dụng thương lượng cầu nối. Thương lượng cầu nối làm cho sự tham gia của người lao động thụ động, chủ yếu là cung cấp thông tin cho công đoàn. Bản thân người lao động cũng chưa hiểu biết về quyền TLTT của họ và chưa ý thức sử dụng quyền này trong xác lập mối quan hệ tại nơi làm việc. Mặc dù vậy, sự tham gia thụ động của NLĐ vẫn đóng vai trò quyết định kết quả thương lượng.

Một đặc điểm nổi bật là thương lượng ở Việt Nam chỉ thực sự diễn ra khi có đình công, và vì vậy, thương lượng ở Việt Nam là thương lượng giải quyết vấn đề hơn là thương lượng tập thể theo đúng nghĩa. Thực tiễn ở Việt Nam cho thấy TLTT chưa được sử dụng là công cụ điều chỉnh quan hệ lao động ở cả cấp doanh nghiệp, cấp ngành và cấp quốc gia. Nội dung các bản thỏa ước tập thể (TUTT) với các điều khoản cao hơn luật, nếu có, chủ yếu nhờ vào thiện ý và sự chia sẻ tự nguyện của NSDLĐ cho NLĐ hơn là từ kết quả của TLTT.

Thương lượng cầu nối và thương lượng đại diện: vai trò công đoàn

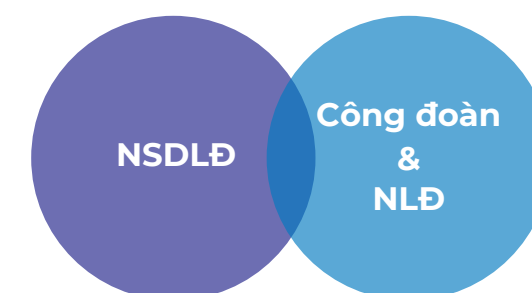
“CẦU NỐI” KHÁC “ĐẠI DIỆN”

Thuật ngữ “cầu nối” hay “đại diện” được sử dụng ở đây là nói tới vị trí của tổ chức công đoàn trong thực tiễn mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ chứ không nói tới quy định của pháp luật. “Cầu nối” nghĩa là đứng giữa, thay mặt cho cả hai bên để giải quyết vấn đề nảy sinh trong mối quan hệ giữa hai bên. “Đại diện” là đứng về một bên, thay mặt cho một bên giải quyết vấn đề nảy sinh trong mối quan hệ với bên kia.

Công đoàn là cầu nối.



Công đoàn là đại diện.



Định nghĩa TLTT (Công ước số 154, ILO)

TLTT "là tất cả các cuộc đàm phán/thương lượng diễn ra giữa một bên là một NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hoặc một hoặc nhiều tổ chức của NSDLĐ, với một bên là một hoặc nhiều tổ chức của NLĐ, để:

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

Điều 2 Công ước TLTT, 1981 (số 154).

Trong thương lượng cầu nối, công đoàn tìm hiểu mong muốn của hai bên; phân tích, đánh giá và lựa chọn những nội dung đáp ứng mong đợi của cả hai bên mà công đoàn cho rằng có thể thỏa thuận được; “thương lượng/thuyết phục” cả hai bên để đưa hai bên xích lại với nhau. Tuy nhiên, với tư cách pháp lý công đoàn là đại diện cho NLĐ, công đoàn sẽ nghiêng về mong muốn của NLĐ và cố gắng thuyết phục NSDLĐ đáp ứng mong đợi của NLĐ. Nhưng nếu đã cố gắng hết sức để thuyết phục NSDLĐ mà mong đợi của NLĐ vẫn không

được đáp ứng, công đoàn buộc phải giải thích, phân tích và thuyết phục lại để NLĐ hiểu và chấp nhận. Nếu không chấp nhận, đến một thời điểm nhất định, NLĐ sẽ phản ứng tự phát, thường là ngừng việc tập thể.

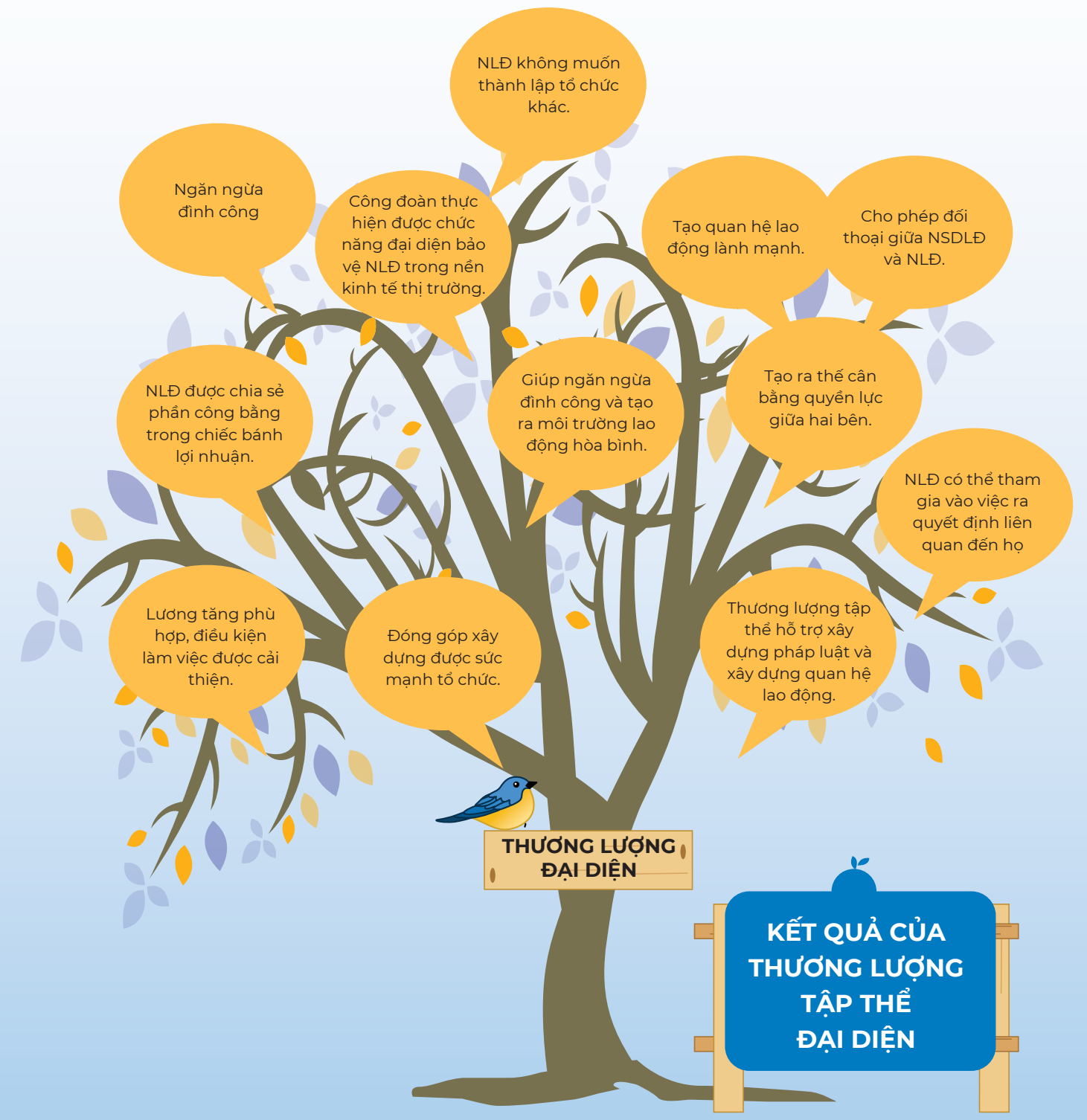
Trong thương lượng đại diện, công đoàn đứng về bên NLĐ, cùng với NLĐ thảo luận các nội dung thương lượng, cách thức và chiến lược thương lượng, và cùng nhau quyết định. Sau đó, trong suốt quá trình thương lượng với NSDLĐ, công đoàn đại diện cho NLĐ và khi thương lượng bế tắc, công đoàn thảo luận với NLĐ để cùng tìm cách giải quyết.

Đặc điểm của thương lượng cầu nối và thương lượng đại diện:

	Thương lượng cầu nối	Thương lượng đại diện
<i>Tính độc lập về nhân sự CĐ</i>	Thành viên BCHCĐ cần giữ hai vai (vừa là quản lý DN, vừa là CĐ) để có thể dễ dàng “thương lượng/thuyết phục” với cả hai bên.	Nhân sự BCHCĐ là NLĐ, hoàn toàn độc lập với NSDLĐ. Nhân sự BCH và NLĐ có chung các vấn đề nảy sinh trong mối quan hệ với NSDLĐ để có thể đứng về bên NLĐ và thay mặt cho NLĐ thương lượng với NSDLĐ.
<i>Vai trò của CĐ</i>	CĐ cân nhắc các vấn đề thương lượng của cả hai bên.	CĐ quan tâm tới các vấn đề của NLĐ. NSDLĐ có đại diện của họ.
<i>Chủ thể khởi xướng thương lượng</i>	CĐ	NLĐ và CĐ (CĐ là đại diện cho NLĐ. CĐ và NLĐ là một.)
<i>Phương pháp ra quyết định của CĐ</i>	CĐ tự đánh giá, quyết định nội dung thương lượng và đề xuất giải pháp hài hòa với cả hai bên; thảo luận, thuyết phục cả hai bên đi đến đồng thuận; có thể điều chỉnh giải pháp sau khi có thêm thông tin từ quá trình thương lượng với hai bên.	CĐ thảo luận với NLĐ và cùng với NLĐ ra quyết định, sau đó đối thoại, thương lượng với NSDLĐ một cách bình đẳng.
<i>Kết quả thương lượng</i>	Phụ thuộc vào thiện ý của doanh nghiệp nếu muốn thương lượng những nội dung cao hơn quy định của pháp luật. TLTT bế tắc nếu doanh nghiệp không thiện ý.	Phụ thuộc vào vị thế của CĐ và sức mạnh tập thể của NLĐ.
<i>Nếu doanh nghiệp không thiện ý</i>	CĐ bất lực.	CĐ dùng sức mạnh tập thể từng bước và đình công (giải pháp cuối cùng).

	Thương lượng cầu nối	Thương lượng đại diện
<i>Sự tham gia của NLĐ trong TLTT</i>	NLĐ thụ động, cung cấp thông tin cho CĐ và chờ đợi kết quả thương lượng của CĐ.	NLĐ chủ động đề xuất nội dung thương lượng, cùng CĐ thảo luận chiến lược thương lượng và cách thức đạt được mục tiêu thương lượng.
<i>Tổ chức hành động tập thể và đình công hỗ trợ TLTT</i>	Tự phát của NLĐ. CĐ không xây dựng, tổ chức và sử dụng được sức mạnh đoàn kết của NLĐ hỗ trợ cho TLTT.	CĐ xây dựng và tổ chức được các hành động tập thể và đình công. “Đoàn kết là sức mạnh”.
<i>Phản ứng của NLĐ đối với CĐ</i>	NLĐ đổ lỗi và trách cứ CĐ nếu không “thương lượng” được. NLĐ không thật sự thấy CĐ là đại diện cho họ.	NLĐ thấy trách nhiệm của mình trong kết quả thương lượng và cùng với CĐ tìm biện pháp tiếp tục thương lượng.
<i>Tính chất của thương lượng</i>	Pháp luật cần quy định cụ thể các nội dung về tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sử dụng lao động, v.v..., làm cơ sở để CĐ thực hiện thương lượng với vai trò cầu nối. Thương lượng chủ yếu dựa trên những nội dung đã quy định trong luật và các văn bản pháp lý khác; hay nói cách khác, thương lượng để thực hiện luật. Thương lượng những nội dung cao hơn luật hoàn toàn phụ thuộc vào thiện ý của NSDLĐ hoặc hành động phản ứng tự phát của NLĐ.	Pháp luật chỉ quy định mức tối thiểu về tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sử dụng lao động,... và quy định cụ thể về bảo vệ quyền thương lượng và các quyền liên quan hỗ trợ thương lượng, làm cơ sở để hai bên CĐ và NSDLĐ thương lượng các mức tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sử dụng lao động và các điều kiện khác cao hơn mức tối thiểu và phù hợp với tình hình thực tế ở doanh nghiệp/đơn vị.
<i>Quá trình thương lượng của hai mô hình</i>	Không thực sự diễn ra quá trình thương lượng giữa NLĐ (mà CĐ là đại diện) với NSDLĐ và không nảy sinh nhiều vấn đề về phân biệt đối xử và can thiệp thao túng chống CĐ. CĐ là bên thứ ba truyền tải các vấn đề của hai bên với nhau và cố gắng thuyết phục một bên chấp nhận một phương án nào đó nếu bên kia nhất định không đồng ý. Không cần vai trò của cơ quan Nhà nước với tư cách bên thứ ba hỗ trợ quá trình thương lượng vì CĐ đã giữ vai trò trung gian giữa NLĐ và NSDLĐ.	Thực sự là quá trình thương lượng giữa NLĐ (trong đó CĐ là đại diện) với NSDLĐ. Rất cần vai trò của Nhà nước là bên thứ ba hỗ trợ quá trình thương lượng khi thương lượng bế tắc. Rất cần hệ thống pháp luật quy định và điều chỉnh các hành vi không thiện chí, phân biệt đối xử và can thiệp thao túng chống CĐ nảy sinh trong quá trình thương lượng để NLĐ/CĐ có thể tiến hành thương lượng.

KẾT QUẢ CỦA HAI MÔ HÌNH THƯƠNG LƯỢNG



Tùy thuộc vào kết quả sản xuất, kinh doanh và thiện ý của NSDLĐ, thương lượng cầu nối có thể đem lại một số điều kiện tốt hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật. Nhưng, nếu NSDLĐ không thiện ý, tiền lương của NLĐ sẽ thấp và điều kiện làm việc kém, nguy cơ NLĐ bị bóc lột. Thực tế ở Việt Nam với hơn 7.000 cuộc đình công từ năm 1995 đến nay có nguyên nhân chính là do tiền lương thấp và điều kiện làm việc không bảo đảm. Điều này cho thấy việc chờ đợi vào sự thiện ý “chia sẻ phù hợp” của NSDLĐ cho NLĐ không phải là giải pháp. Điều này cũng hàm ý khi NLĐ nhận thức được về sự công bằng và sự đóng góp của mình cho chiếc bánh lợi nhuận của doanh nghiệp, họ sẽ tức giận về sự bất công và nguy cơ đình công xảy ra, khác với xu thế đình công hiện nay khi NLĐ chỉ muốn cải thiện tiền lương đủ sống và điều kiện làm việc tối thiểu.

Thương lượng cầu nối cho thấy NLĐ và CĐ không phải là một. NLĐ không thấy vai trò của họ trong xây dựng sức mạnh tổ chức, và điều đó khó gắn kết NLĐ với công đoàn. Thương lượng cầu nối không giúp ngăn ngừa đình công tự phát, mà trái lại, CĐ mong đợi đình công tự phát xảy ra để giúp họ thương lượng. Điều này có nghĩa là “thương lượng cầu nối” không giúp tạo ra môi trường lao động hòa bình, ổn định, không có đình công. Thương lượng cầu nối không tạo ra sự cân bằng quyền lực giữa hai bên – nền tảng của TLTT. NLĐ vẫn luôn ở thế yếu và không thể tham gia vào quá trình ra quyết định tại nơi làm việc liên quan tới việc làm của họ. Kết quả là thương lượng cầu nối không giúp xây dựng quan hệ lao động hài hòa ở nơi làm việc và không đóng góp xây dựng pháp luật ở cấp ngành và quốc gia.

Ngược lại, thương lượng đại diện cho thấy NLĐ và CĐ là một và NLĐ xây dựng tổ chức CĐ dựa trên sức mạnh của họ, từ đó tạo ra sự cân bằng quyền lực với NSDLĐ – nền tảng thúc đẩy TLTT, đưa tới sự cải thiện về tiền lương và điều kiện làm việc phù hợp với điều kiện phát triển của doanh nghiệp và phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của đất nước, đóng góp xây dựng pháp luật và phát triển quan hệ lao động ổn định và tiến bộ.

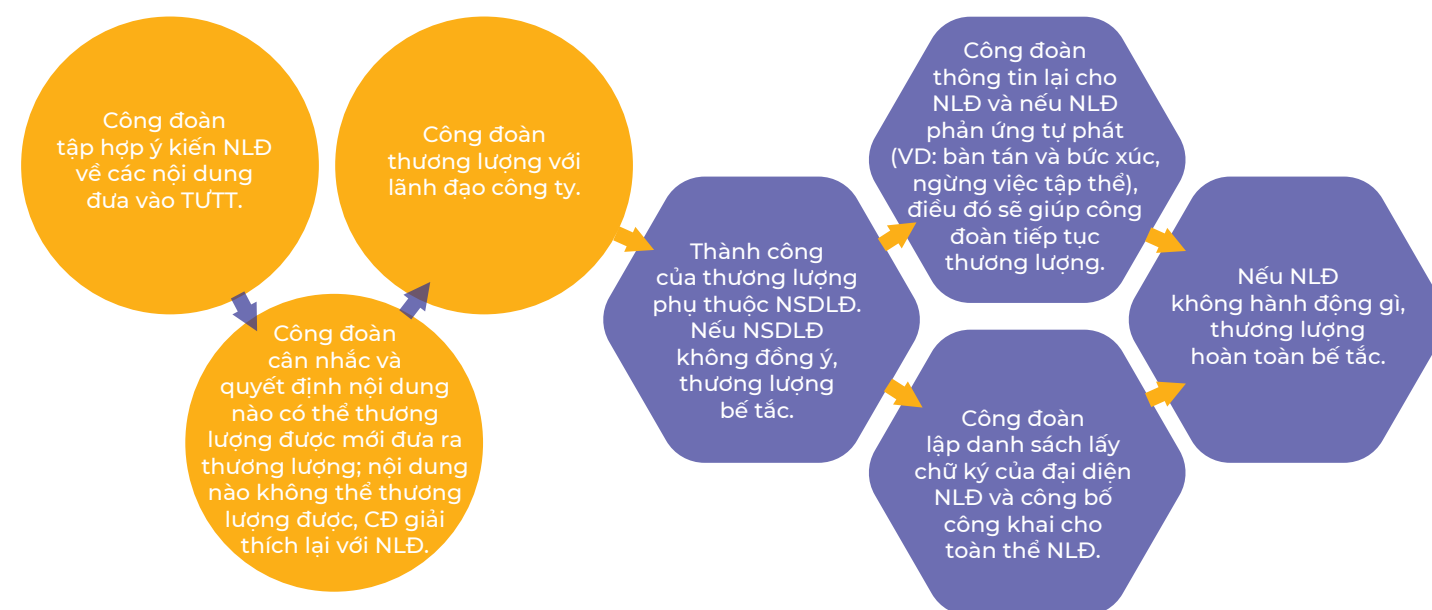
Thực tiễn thương lượng tập thể ở Việt Nam

Thương lượng tập thể ở Việt Nam hiện nay chủ yếu thực hiện ở cấp doanh nghiệp. Tính đến hết năm 2018, Việt Nam đã có 28.876 bản TÚTT được ký kết ở cấp doanh nghiệp, chiếm 60,6% trong tổng số các doanh nghiệp có tổ chức CĐ.

Một số địa phương thí điểm thỏa ước nhóm doanh nghiệp, trong đó có nhóm doanh nghiệp du lịch ở Đà Nẵng, nhóm doanh nghiệp may mặc Quận 12 Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm doanh nghiệp điện tử ở Hải Phòng, nhóm doanh nghiệp chế biến gỗ tại Bình Dương, và nhóm doanh nghiệp du lịch tại Quảng Ninh và Khánh Hòa. Đây là các thỏa ước nhóm doanh nghiệp đầu tiên ở Việt Nam trong khuôn khổ thí điểm Dự án Quan hệ Lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

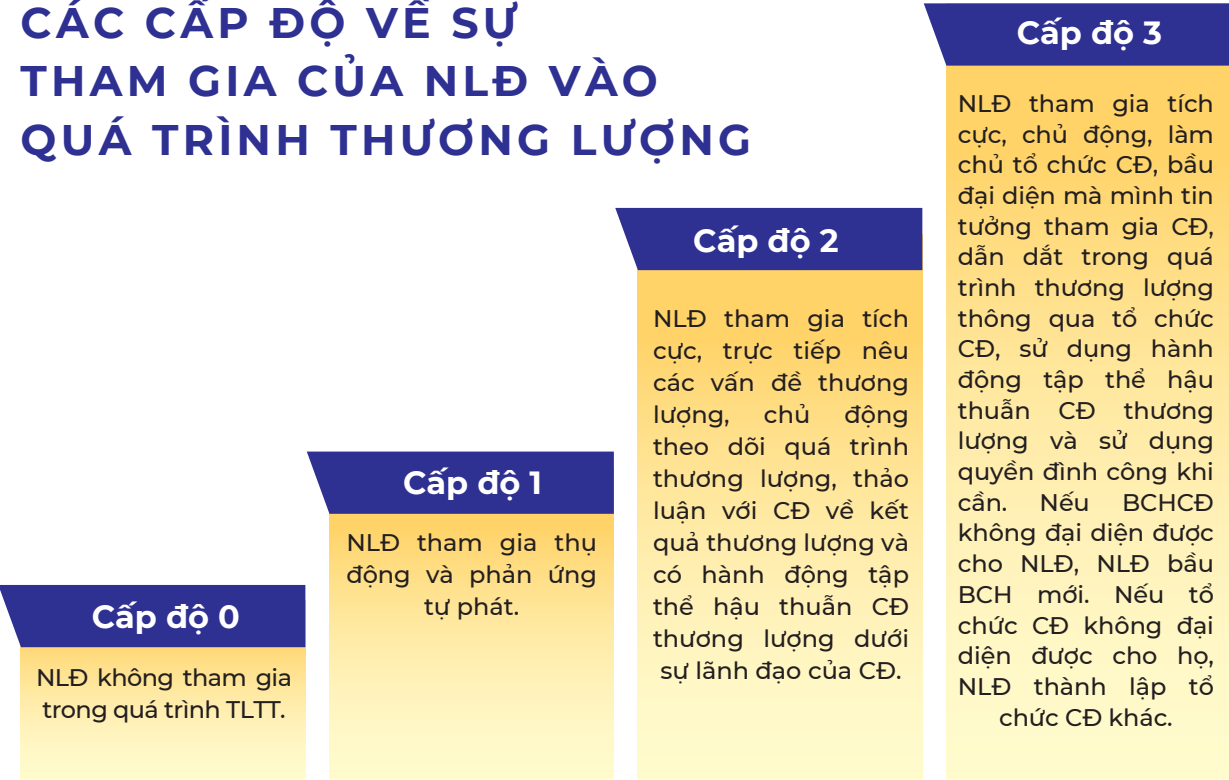
Về thỏa ước ngành, hiện tại đã có TÚTT ngành dệt may (bao phủ 70 doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam), thỏa ước ngành đường sắt, cao su, bưu điện, thép. Ngoài ra, ở cấp ngành địa phương, có thỏa ước dệt may tỉnh Bình Dương (bao phủ 13 doanh nghiệp) và thỏa ước dệt may Hà Nội (bao phủ 27 doanh nghiệp). Gọi là thỏa ước ngành nhưng thực chất các bản TÚTT này cũng là các bản thỏa ước nhóm doanh nghiệp trong ngành, nhưng có độ bao phủ số doanh nghiệp rộng hơn.

Thực tế, TLTT ở Việt Nam thường diễn ra theo quy trình sau:



Quy trình thương lượng nói trên cho thấy NLD đóng vai trò thụ động trong quá trình TLTT. Trường hợp CĐ lập danh sách lấy chữ ký của đại diện NLD và công bố công khai cho toàn thể người lao động là rất hiếm, hãn hữu, mới được nghĩ tới kể từ khi TLĐLĐVN thực hiện chương trình thí điểm phát triển đoàn viên từ dưới lên từ năm 2014, bởi cách làm này có thể tạo ra sự đối đầu giữa CBCĐ cơ sở và NSDLĐ, CBCĐ rất dễ bị phân biệt đối xử. Vì vậy, nếu TLTT bế tắc, cách tốt nhất họ có thể làm là thông tin lại cho NLD biết. Có CBCĐ chia sẻ rằng họ thông tin lại cho NLD với hy vọng NLD sẽ có hành động tập thể, dựa vào đó CĐ có thể tiếp tục thương lượng.

CÁC CẤP ĐỘ VỀ SỰ THAM GIA CỦA NLD VÀO QUÁ TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG



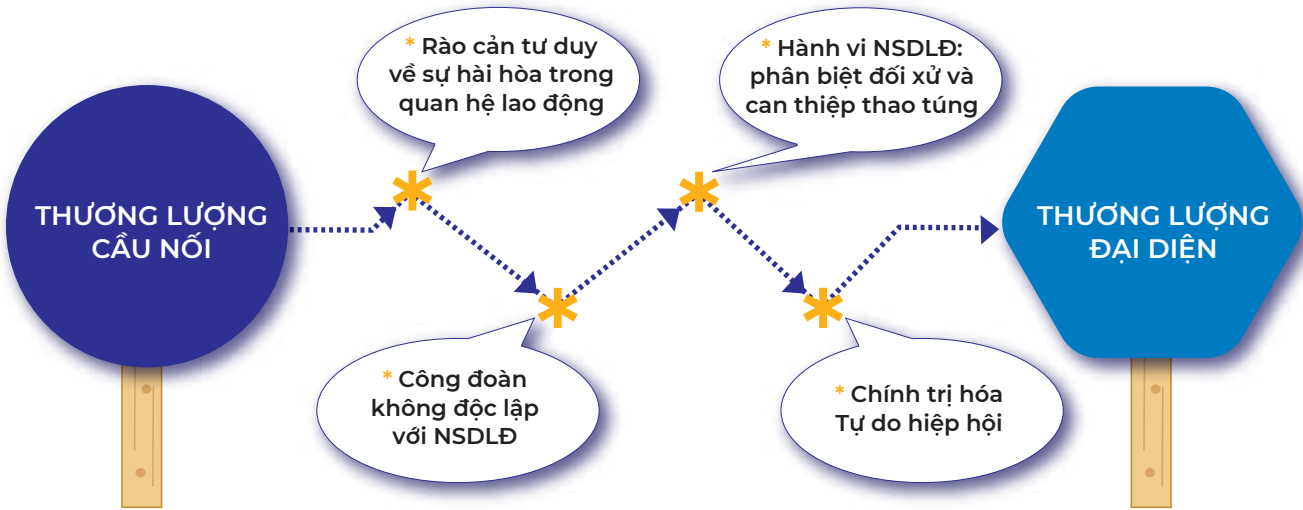
Quy trình thương lượng hiện tại ở Việt Nam cho thấy sự tham gia của NLD vào TLTT chỉ ở cấp độ 0 hoặc cấp độ 1. Việc NLD không tham gia hoặc tham gia thụ động cho thấy TLTT ở Việt Nam là thương lượng cầu nối, trong đó CĐ đóng vai trò trung gian, kết nối giữa NSDLĐ và NLD, và “thương lượng” thay cho cả hai bên. CĐ cố gắng giáp nối mong muốn của hai bên để tạo ra quan hệ lao động hài hòa, và với tư cách tổ chức đại diện cho NLD, CĐ thường nghiêng hơn về phía NLD, cố gắng thuyết phục NSDLĐ bằng những lập luận hợp tình, hợp lý với hy vọng đạt được các quyền lợi cao nhất có thể cho NLD.

SỰ KHÁC NHAU GIỮA THAM GIA CHỦ ĐỘNG VÀ THAM GIA THỤ ĐỘNG CỦA NLD

Sự tham gia chủ động	Sự tham gia thụ động
- NLD biết rõ TLTT là quyền của họ. - NLD biết rõ quy trình và cách thức tiến hành TLTT. - NLD hiểu TLTT là trách nhiệm của họ. Thành công hay thất bại trong TLTT là do chính họ. - NLD tổng hợp các vấn đề cần thương lượng và thảo luận các vấn đề ưu tiên. - NLD thảo luận chiến lược thương lượng, bao gồm: chuẩn bị các phương án thương lượng (cái gì cho và cái gì nhận, giới hạn tối ưu cho các nội dung thương lượng, vấn đề thương lượng bắt buộc đạt được,...), chuẩn bị lập luận cho các đề xuất đưa ra, chuẩn bị hậu cần cho quá trình thương lượng, chuẩn bị hành động khi thương lượng bế tắc, theo dõi quá trình thực thi thỏa ước, chuẩn bị hướng giải quyết khi doanh nghiệp vi phạm thỏa thuận, chuẩn bị cho thương lượng trước khi thỏa ước hết hạn,... - NLD thảo luận hành động tập thể hậu thuẫn thương lượng, trong đó đình công là giải pháp cuối cùng và sẵn sàng hành động thông qua tổ chức CĐ của họ. - NLD thảo luận các biện pháp bảo vệ CBCĐ khi bị phân biệt đối xử trong quá trình thương lượng và chuẩn bị các biện pháp pháp lý, nếu cần. - NLD chịu trách nhiệm khi CĐ thương lượng mà không đạt được kết quả như mong muốn và không đổ lỗi cho CĐ.	- NLD không làm gì và chờ đợi CĐ hỏi đến họ và họ cung cấp thông tin cho CĐ. - NLD đóng đoàn phí, chờ đợi CĐ làm thay cho họ và giải quyết các vấn đề của họ. - NLD trách CĐ khi CĐ không đạt được kết quả mà họ mong muốn trong TLTT.

Thương lượng tập thể giữa một bên là NSDLĐ và một bên là NLD mà CĐ là đại diện chỉ diễn ra khi sự tham gia của NLD đạt cấp độ 2 hoặc cấp độ 3. Nói cách khác, chỉ khi nào NLD tham gia ở cấp độ 2 hoặc 3, khi đó mới có TLTT thực chất. Nếu NLD chỉ tham gia ở cấp độ 0 và cấp độ 1, đó chỉ là thương lượng giải quyết vấn đề.

Rào cản thực hiện thương lượng đại diện ở Việt Nam



RÀO CẢN TƯ DUY VỀ QHLD HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

Tư duy về quan hệ lao động hài hòa, ổn định được hiểu theo hai cách. Cách thứ nhất là không muốn và không chấp nhận xung đột, và vì vậy tìm cách chấm dứt xung đột ngay khi thấy xung đột xảy ra. Cách thứ hai là chấp nhận xung đột, coi xung đột là bình thường và đương nhiên, giải quyết xung đột trên cơ sở thương lượng, đối thoại về một giải pháp hai bên cùng thỏa mãn, từ đó tạo ra quan hệ lao động hài hòa và ổn định.

Ở Việt Nam, tư duy hài hòa, ổn định cả của chính phủ, NSDLĐ và CĐ, đều theo cách thứ nhất. Các bên không muốn xung đột và đình công; vì vậy khi thấy đình công, lập tức đoàn liên ngành, bao gồm đại diện cơ quan lao động, thanh tra, CĐ,... sẽ xuống giải quyết làm sao nhanh nhất có thể để giải tỏa đình công. Tuy nhiên, sau đó, các bên không thiết lập được cơ chế đối thoại, thương lượng thực chất, dẫn đến đình công lại có thể xảy ra tự phát khi NLĐ bị dồn nén, bức xúc. Đồng thời, vì không muốn đình công xảy ra ảnh hưởng tới “quan hệ lao động hài hòa”, nên CĐ (nằm trong hệ thống chính trị) không thể tổ chức đình công, thậm chí có thể bị hệ thống chính trị “trách” khi đình công xảy ra, gây mất ổn định xã hội và ảnh

Thương lượng giải quyết vấn đề	Thương lượng tập thể
- Chỉ làm một lần sau khi nảy sinh xung đột để giải quyết xung đột. - CĐ đứng giữa để dàn hòa giữa hai bên NLĐ và NSDLĐ. NLĐ ở thế yếu. - Đình công có thể xảy ra bất cứ khi nào nếu NLĐ bức xúc và bị dồn nén, ngay cả khi thỏa ước tập thể còn hiệu lực. - Thương lượng chỉ có sau khi có xung đột/đình công.	- Là quá trình liên tục, đều đặn, định kỳ và ký thỏa thuận để phòng ngừa xung đột. - CĐ đại diện cho NLĐ. Hai bên bình đẳng. - Khả năng đình công chỉ xảy ra nếu NSDLĐ từ chối thương lượng hoặc từ chối thỏa thuận một cách bất hợp lý. Không có đình công trong thời hạn thỏa ước có hiệu lực. - Thương lượng bắt đầu bất cứ khi nào có đề xuất của một bên, hoặc khi thỏa ước hết hạn.

Ở Việt Nam hiện nay, mô hình thương lượng phổ biến là thương lượng giải quyết vấn đề.

Tại sao NLĐ Việt Nam thụ động trong TLTT?

- Ở phần lớn các doanh nghiệp tại Việt Nam, tình hình phổ biến là người giữ vị trí lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp, thường là trưởng hoặc phó phòng nhân sự, thậm chí có cả quản lý cấp cao như giám đốc hoặc phó giám đốc cũng tham gia BCHCĐ và giữ vị trí chủ tịch CĐ. Điều này làm cho NLĐ nghĩ rằng CĐ không thực sự là tổ chức của họ.
- NLĐ không quan niệm rằng chính họ là CĐ. Họ nghĩ rằng CĐ là một tổ chức mà họ đóng đoàn phí và vì vậy, họ chờ đợi CĐ giải quyết các vấn đề của họ.
- Cách vận động, thành lập CĐ của tổ chức công đoàn hiện tại ở Việt Nam làm cho NLĐ thụ động. CĐ tiếp cận NSDLĐ và vận động họ đồng ý cho thành lập CĐ.
- Ngay cả khi thành lập CĐ từ dưới lên theo Chương trình thí điểm phát triển đoàn viên từ dưới lên của TLĐLĐVN, hoạt động CĐ sau khi thành lập lại quay về phương pháp cũ: CĐ xin ý kiến NSDLĐ tổ chức hoạt động CĐ.
- Sau khi NSDLĐ đồng ý thành lập CĐ, CĐ cấp trên tiếp cận NLĐ theo cách giải thích cho NLĐ về việc CĐ mang lại lợi ích gì cho khi họ tham gia CĐ. Điều này giống như CĐ đưa ra “lời hứa” mang lại những điều tốt đẹp hơn cho NLĐ. Ngay cả thí điểm về phát triển đoàn viên từ dưới lên, CĐ tiếp cận NLĐ vận động thành lập CĐ thay vì tiếp cận NSDLĐ như cách cũ, nhưng cách tiếp cận NLĐ là trao đổi các mối quan tâm chung và tạo cảm giác “lời hứa” các mối quan tâm của họ sẽ được giải quyết nếu tham gia CĐ. Tiếp cận NLĐ theo cách “lời hứa” thay vì thảo luận với NLĐ cách thức giải quyết vấn đề và chiến lược hành động của họ thông qua CĐ đã không giúp cho NLĐ làm chủ tổ chức CĐ sau khi thành lập.

Vì vậy, NLĐ chờ đợi CĐ thực hiện “lời hứa” của CĐ.

hưởng tới môi trường đầu tư. Tư duy hài hòa, ổn định theo cách này có thể hình dung như câu châm ngôn “mặt nước bình yên, sóng ngầm dữ dội”, không đem đến sự hài hòa, ổn định thực sự.

Tư duy này dẫn đến việc cố gắng ngăn chặn đình công mà không chú trọng giải quyết xung đột. Các vấn đề nảy sinh không được giải quyết bằng thương lượng, dẫn đến “tức nước vỡ bờ”, tức là chỉ có đình công tự phát mà không có đình công chủ động do CĐ tổ chức để hỗ trợ cho thương lượng. Đình công tự phát chính là bất ổn xã hội.

RÀO CẢN TỪ PHÍA CĐ: CĐ KHÔNG ĐỘC LẬP VỚI NSDLĐ

BCHCĐ ở cấp doanh nghiệp hiện nay phần lớn có sự tham gia của người giữ vị trí lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp. Ở cấp tổ CĐ, hầu hết tổ trưởng tổ CĐ đều đồng thời là tổ trưởng/chuyên trưởng hay tổ phó tổ sản xuất. Tỷ lệ công nhân trực tiếp giữ các vị trí trong CĐ rất thấp. Đây là “di sản” từ thời kinh tế kế hoạch tập trung.

Thực tiễn các doanh nghiệp đều sử dụng hệ thống tổ trưởng, chuyên trưởng là cánh tay quản lý trong việc “ép” công nhân hoàn thành sản lượng, ép năng suất. Lợi ích của tổ trưởng và chuyên trưởng thường gắn với lợi ích của doanh nghiệp bởi tiền lương của tổ trưởng, chuyên trưởng dựa trên sản lượng/năng suất của chuyên. Với sự khác biệt lợi ích như vậy, làm sao tổ trưởng, chuyên trưởng có thể có được sự tin tưởng của NLĐ trong việc đại diện cho họ?

Nền móng thực sự của sự đại diện là sự tin tưởng. Không có sự tin tưởng thì không có đại diện. Mọi sự đại diện áp đặt bởi pháp luật hay quyết định hành chính đều không hiệu quả nếu không dựa trên sự tin tưởng, và trong nền kinh tế thị trường, sự tin tưởng không thể có nếu người đại diện cho quyền lợi của NLĐ lại chính là người quản lý, điều hành họ.

Tư duy không đúng về tính độc lập của CĐ tạo ra rào cản. Một là, độc lập theo nghĩa không phụ thuộc vào NSDLĐ, bao gồm: không có người giữ vị trí lãnh đạo, quản lý tham gia giữ vị trí CĐ; CĐ không phải xin phép NSDLĐ trước khi tiến hành hoạt động CĐ; tài khoản CĐ do CĐ và đoàn viên quản lý và quyết định sử dụng; v.v...; Hai là, độc lập theo nghĩa CBCĐ không do doanh nghiệp trả lương. Tư duy của các bên quan hệ lao động hiện nay, bao gồm cả CBCĐ, cán bộ cơ quan lao động nhà nước, và những người quản lý doanh nghiệp đều nghĩ sự độc lập của CĐ theo cách thứ hai, tức là CBCĐ do doanh nghiệp trả lương nên không thể

hoạt động CĐ hiệu quả. Điều này xuất phát từ việc sợ bị phân biệt đối xử, sợ bị mất việc làm, mất lương và quan niệm “ăn lương của doanh nghiệp nên phải làm cho doanh nghiệp”. Tư duy này có nguyên nhân từ sự nhận thức hạn chế về quyền CĐ và quyền của NLĐ. Tiền lương NLĐ nhận được là trả cho công sức đóng góp của họ tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp. Việc tham gia CĐ và thực hiện quyền CĐ là quyền của NLĐ trong quan hệ với NSDLĐ, không liên quan đến tiền lương. Các quyền này được pháp luật bảo vệ và NLĐ có quyền đòi sự bảo vệ của pháp luật khi bị mất việc làm, mất tiền lương liên quan tới hoạt động CĐ.

Chính tư duy về sự độc lập của CĐ là sự độc lập về tiền lương dẫn tới tư duy trao cho CĐ cấp trên cơ sở nhiệm vụ TLTT thay cho CĐ cơ sở, hoặc cử CBCĐ cấp trên biệt phái xuống làm CBCĐ cơ sở, hoặc CĐ trả lương cho CBCĐ cơ sở để CĐ độc lập với NSDLĐ. Tất cả các giải pháp này đều không bền vững.

Thứ nhất, CĐ cấp trên cơ sở sẽ không thể làm xuê việc TLTT ở tất cả các doanh nghiệp/đơn vị trên địa bàn của mình trong điều kiện số lượng CBCĐ cấp trên cơ sở bị hạn chế, chưa nói tới rất nhiều công việc khác trong hệ thống chính trị đòi hỏi CĐ cấp trên phải làm. CĐ cấp trên không sát với NLĐ, làm sao có thể trao đổi trực tiếp với NLĐ để tổ chức các hoạt động vì mục đích TLTT, và vì vậy vẫn phải thông qua CĐ cơ sở. Thực tiễn hiện nay, CĐ cấp trên cơ sở có quyền đại diện cho NLĐ ở những nơi chưa có tổ chức CĐ để TLTT, nhưng rất ít nơi chưa có CĐCS có thỏa ước tập thể. Nếu có, CĐ cấp trên cũng tiến hành thương lượng theo cách cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ.

Thứ hai, nếu tiến hành TLTT cấp ngành thay cho cấp doanh nghiệp, CĐ cấp ngành vẫn cần có sự tham gia và sức mạnh tập thể của NLĐ trong ngành để tạo thế cân bằng cho CĐ thương lượng ở cấp ngành. CĐ ngành giống như CĐ cấp trên cơ sở không thể liên lạc với toàn thể đoàn viên và NLĐ trong ngành để tổ chức các hoạt động vì mục đích TLTT, ví dụ: tập hợp các mong muốn của NLĐ, sắp xếp thứ tự ưu tiên, tổ chức lấy chữ ký NLĐ, hay đình công (giải pháp cuối cùng). Việc tổ chức đình công cần có sự đồng lòng của NLĐ, cần giáo dục nhận thức cho NLĐ để họ hiểu về đình công và xua tan nỗi sợ, vận động NLĐ hưởng ứng, lên kế hoạch, hình thành chiến lược, các thủ tục pháp lý,... chứ không chỉ đơn giản là hô hào và công nhân lập tức hưởng ứng đình công, và vì vậy vẫn phải thông qua CĐ cơ sở.

Thứ ba, “CĐCĐ cơ sở do CĐ trả lương” là giải pháp “không tưởng” vì không có CĐ nào có đủ nguồn lực để trả lương cho CBCĐ ở tất cả các nơi làm việc/ doanh nghiệp.

RÀO CẢN TỪ PHÍA NSDLĐ: PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, CAN THIỆP THAO TÚNG VÀ THIẾU THIỆN CHÍ TRONG TLTT

Công ước 98 (năm 1949) của ILO

Điều 1:

1. NLĐ phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử chống lại CĐ trong việc làm của họ.

2. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm:

- a) làm cho việc làm của NLĐ phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập CĐ hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên CĐ;
- b) sa thải hoặc gây tổn hại cho NLĐ với lý do là đoàn viên CĐ, hoặc tham gia các hoạt động CĐ ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của NSDLĐ trong giờ làm việc.

Điều 2:

1. Các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi của những phái viên hay thành viên của mỗi bên để can thiệp vào việc tổ chức điều hành và quản lý nội bộ của phía bên kia.

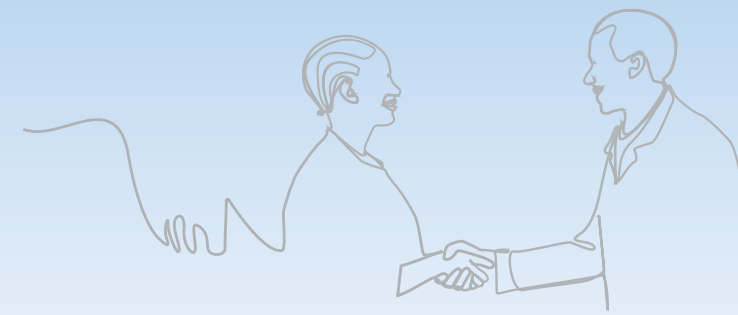
2. Những hành vi được coi là can thiệp vào nội bộ theo định nghĩa của Điều này, trước hết là những hành vi nhằm dẫn tới việc tạo ra những tổ chức của NLĐ được sự chế ngự của một NSDLĐ hay một tổ chức của NSDLĐ, hoặc nhằm nâng đỡ những tổ chức của NLĐ bằng tài chính hay bằng những cách khác, với ý đồ đặt các tổ chức đó dưới sự điều tiết của những NSDLĐ hay của những tổ chức của NSDLĐ.

Phân biệt đối xử (PBĐX) và can thiệp, thao túng (CTTT) là hai nhóm hành vi cơ bản cản trở thực hiện thương lượng đại diện ở Việt Nam. PBĐX là hành vi của NSDLĐ nhằm vào CBCĐ và NLĐ, mục đích là làm cho họ không thể và không dám lên tiếng, không dám thương lượng, không dám hành động để bảo vệ việc làm và quyền lợi của mình. CTTT là hành vi của

NSDLĐ nhằm tìm cách kiểm soát, chi phối, điều khiển, quản lý tổ chức CĐ theo ý muốn của mình. Chính vì PBĐX và CTTT mà CBCĐ sẽ thấy an toàn khi họ thực hiện TLTT với vai trò cầu nối. Như vậy, họ sẽ không trở thành đối tượng của phân biệt đối xử chống CĐ và bảo vệ được việc làm của họ.

Các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của NSDLĐ tại Việt Nam

- Ưu ái một số quyền lợi cao hơn cho NLĐ để họ không tham gia CĐ, ví dụ: trợ cấp thêm một khoản hưu trí 500.000 đ/tháng; mua bảo hiểm cho NLĐ không tham gia CĐ,... ;
- Yêu cầu NLĐ viết đơn tự nguyện không tham gia CĐ.
- Nói, tuyên truyền với NLĐ về những bất lợi của việc tham gia CĐ như: không được lợi gì thêm vì các phúc lợi của họ đã được công ty lo đầy đủ trong khi họ phải mất tiền đóng đoàn phí 1% nếu tham gia CĐ;
- Không cho CĐ cấp trên vào doanh nghiệp và tiếp xúc với NLĐ để thành lập CĐ.
- Trù dập NLĐ tham gia CĐ bằng nhiều cách khác nhau:
 - + Liên tục điều chuyển NLĐ sang làm các công việc khác không thoải mái trong thời gian 60 ngày cho tới khi NLĐ nản và xin thôi việc.
 - + Theo dõi, kiểm soát NLĐ 24/24h.
 - + Tìm cách cho thôi việc những NLĐ tham gia tích cực hay dính líu đến tổ chức đình công với các lý do không liên quan đến đình công.
- Công ty thành lập Hội công ích với các lợi ích đem lại cho NLĐ về thăm hỏi hiếu hỉ giống như CĐ, thậm chí cao hơn lợi ích mà CĐ mang lại (ví dụ: thêm 5 ngày phép năm cho NLĐ là hội viên và lợi ích khác) để cho NLĐ không nhìn thấy giá trị của việc tham gia CĐ.
- Chuyển chủ tịch CĐ sang việc làm khác khi thấy chủ tịch CĐ lên tiếng mạnh ủng hộ NLĐ.
- Thăng tiến chủ tịch CĐ lên vị trí quản lý cấp cao hơn hoặc dùng lợi ích vật chất “mua chuộc” CBCĐ.
- Thông tin cho NLĐ biết nếu họ vào CĐ, công ty sẽ cắt các khoản phúc lợi thăm, hỏi, hiếu, hỉ.



Bên cạnh đó, sự thiếu thiện chí của NSDLĐ sẽ cản trở quá trình thương lượng.

Các hành vi can thiệp thao túng tổ chức công đoàn của NSDLĐ tại Việt Nam

- Thao túng đưa những NLD không dám nói vào vị trí đại diện NLD để tham gia các hoạt động đối thoại, thương lượng, hội nghị NLD,... tại cơ sở.
- Không chuyển kinh phí CĐ, không chuyển đoàn phí trích từ đoàn viên cho CĐ.
- Quản lý tài khoản CĐ, kiểm soát chi tiêu của CĐ; không cho CĐ chi tiêu quỹ CĐ trái với mong muốn của doanh nghiệp.
- Chi phối quá trình bầu cử ban chấp hành CĐ, kiểm soát danh sách bầu cử, giới thiệu, thậm chí chỉ định người, thao túng, giám sát quá trình kiểm phiếu,... và bằng mọi cách có thể để đưa những người thân cận và đứng về phía NSDLĐ tham gia lãnh đạo, điều hành CĐ để CĐ hoạt động theo mong muốn của doanh nghiệp.
- Công khai bày tỏ quan điểm bảo vệ vị trí của người quản lý tham gia CĐ và làm cho NLD nghĩ rằng chỉ có người quản lý của công ty tham gia CĐ và lãnh đạo CĐ mới thương lượng và bảo vệ được quyền lợi của NLD.
- Làm cho NLD hiểu sai lệch về phẩm chất và tố chất cần thiết đối với CBCĐ, từ đó bầu chọn không đúng người đại diện và bảo vệ quyền lợi cho họ.
- Chỉ lắng nghe ý kiến của NLD khi NLD bày tỏ thông qua trưởng phòng nhân sự, tạo môi trường để NLD bầu trưởng phòng nhân sự vào vị trí chủ tịch CĐ.
- Có các chế độ cao hơn và ưu đãi đối với những người tham gia ban chấp hành CĐ để khống chế ban chấp hành CĐ.
- Đẩy trách nhiệm của công ty sang thành trách nhiệm của CĐ, ví dụ: trách nhiệm đảm bảo chất lượng bữa ăn và không để công nhân đình công,...

Quy định của pháp luật quốc tế về nguyên tắc thiện chí¹

Các nguyên tắc thiện chí được phản ánh qua các hành vi sau đây:

- Công nhận các tổ chức đại diện vì mục đích TLTT;
- Tham gia thương lượng thực sự và mang tính xây dựng;
- Nỗ lực để đạt được thỏa thuận;
- Tránh sự chậm trễ phi lý trong thương lượng;
- Tôn trọng các cam kết đưa ra và thực hiện thỏa ước tập thể sau khi ký kết.

Các hành vi thiếu thiện chí của NSDLĐ tại Việt Nam

- Cử người không đúng thẩm quyền, không có quyền quyết định tham gia TLTT.
- Cử người ký TUTT là người làm thuê, không có thẩm quyền trách nhiệm, sau khi thương lượng xong thay người khác, làm cho thỏa ước trở thành vô hiệu.
- Chỉ đồng ý thương lượng và đưa vào thỏa ước những gì đã có trong pháp luật; không muốn đưa nhiều các nội dung khác đã thực hiện trên thực tế vào thỏa ước vì không muốn cam kết lâu dài.
- Thể hiện đồng ý TLTT ở bề mặt, nhưng ngầm không ủng hộ TLTT bằng cách khác nhau, ví dụ: vắng mặt trong cuộc họp thương lượng.
- Không cử phiên dịch, không tạo điều kiện để xóa bỏ rào cản ngôn ngữ trong TLTT ở các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài.
- Không bố trí phòng họp, không tạo điều kiện về thời gian và cơ sở vật chất cho CBCĐ họp với đoàn viên và NLD, và tiến hành các hoạt động liên quan tới TLTT.
- Có hành vi phân biệt đối xử đối với NLD và CĐ khi tiến hành TLTT thực chất.

Quy định của pháp luật quốc tế về ứng xử của các bên thương lượng²

- Tham dự và tham gia các cuộc họp vào thời điểm hợp lý; Thương lượng thiện chí;
- Cân nhắc thành thật các đề nghị của đại diện phía bên kia đưa ra trong thương lượng;
- Có 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 TUTT.

¹ Báo cáo Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp lần thứ 101, Giơ-ne-vơ, năm 2012, "Đem lại tính nhân văn cho toàn cầu hóa" (Giving globalization a human face), đoạn 208, Tổ chức Lao động Quốc tế.

² Thương lượng tập thể: Hướng dẫn chính sách, Văn phòng Lao động Quốc tế, Giơ-ne-vơ, 2015.

Sửa đổi pháp luật lao động: Cần tránh chính trị hóa tự do hiệp hội.

Tầm quan trọng của tự do hiệp hội trong TLTT

Tự do hiệp hội là quyền của NLĐ được tự do thành lập và gia nhập tổ chức của NLĐ theo sự lựa chọn của mình để xác lập tiền lương, điều kiện lao động và thiết lập hòa bình.

Sự ra đời của quyền tự do hiệp hội xuất phát từ thực tiễn mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ vốn là mối quan hệ không bình đẳng. Với tư cách cá nhân, NLĐ luôn ở thế yếu hơn so với NSDLĐ trong bất kỳ hoàn cảnh nào. NSDLĐ có quyền định đoạt, quyết định các vấn đề liên quan tới NLĐ trong mối quan hệ sử dụng lao động.

Trên nguyên tắc “lao động không phải là hàng hóa” và “tất cả mọi người sinh ra đều được tự do và bình đẳng về nhân phẩm và quyền”, quyền tự do hiệp hội được đại diện ba bên của các nước thành viên ILO thiết lập để đảm bảo sự bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ trong mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau.

Quyền tự do hiệp hội cho phép mọi NLĐ, dựa trên nguyên lý “đoàn kết là sức mạnh”, được tự do liên kết với nhau hình thành tổ chức của mình, từ đó tạo ra cho họ vị thế ngang bằng với NSDLĐ để tham gia TLTT nhằm xác lập tiền lương và điều kiện lao động liên quan đến họ. Nếu không có tổ chức, NLĐ không bao giờ có thể tham gia thương lượng một cách bình đẳng.

Tuy nhiên, nếu tổ chức của NLĐ bị đặt dưới sự kiểm soát, chi phối của bất kỳ thế lực nào, tổ chức đó sẽ không còn thực sự hoạt động vì lợi ích của đoàn viên nữa. Chính vì vậy, chữ “tự do” trong ‘tự do hiệp hội’ hàm ý sự độc lập và, dưới bất kỳ hình thức nào, không bị chi phối, kiểm soát, điều khiển, can thiệp, thao túng, thống trị... bởi bất kỳ một cá nhân hay tổ chức nào khác ngoài chính những NLĐ là thành viên của tổ chức đó. Chỉ có như vậy, tổ chức đó mới thực sự hoạt động vì NLĐ. Và chỉ có như vậy, TLTT mới có nghĩa.



Ở Việt Nam, thuật ngữ “tự do hiệp hội” có vẻ như đang được nghe thấy và được hiểu một cách “chính trị hóa”. “Tự do hiệp hội” không được hiểu đúng bản chất của nó, mà đang được hiểu là yếu tố tạo ra sự bất ổn xã hội và có thể cả bất ổn chính trị. Tuy nhiên, sự bất ổn thực chất là do quá trình ra quyết định không công bằng, không bình đẳng và không có sự tham gia của những người chịu tác động bởi những quyết định đó. Không có tự do hiệp hội, không có thương lượng thực chất sẽ chỉ là sự đồng ý bề mặt, và sự ầm ỹ trước những quyết định không công bằng được tích tụ lâu ngày, một ngày nào đó sẽ bùng phát trở thành bất ổn. Thực trạng hơn 7000 cuộc đình công tự phát ở Việt Nam từ năm 1995 đến nay là minh chứng cho thiếu thương lượng thực chất và sự ầm ỹ dồn nén.

Không phủ nhận rằng tự do hiệp hội có thể bị lợi dụng vì mục đích chính trị. Tuy nhiên, ngăn chặn điều này không có nghĩa là cấm tự do hiệp hội, mà là tạo ra các quyết định cùng thỏa mãn, cùng thắng cho tất cả các bên, từ đó hóa giải các ý đồ chính trị. Để có các quyết định cùng thỏa mãn và cùng thắng cần có tự do hiệp hội. Mọi hành vi lợi dụng tự do hiệp hội vì mục đích thuần túy chính trị là không thuộc phạm vi công đoàn và vi phạm các nguyên tắc của tự do hiệp hội.

Thực tiễn nhiều nước cho phép tự do hiệp hội nhưng không hề có sự bất ổn, như Na Uy, Thụy Điển, Đan Mạch,... Tỷ lệ đình công ở các nước này rất thấp. Ở những nước có sự bất ổn và xung đột, nguyên nhân là do các quyết định đưa ra không tham khảo và cân nhắc ý kiến của các nhóm liên quan, như Trung Đông, Bắc Phi,... Không ngoại trừ những nhóm cực đoan, khủng bố cần được kiểm soát, pháp luật có quyền nghiêm trị và người dân ủng hộ điều này.

Việc hiểu không đúng về tự do hiệp hội là rào cản trong xây dựng pháp luật liên quan, từ đó cản trở NLĐ có một vị thế ngang bằng với NSDLĐ, cũng có nghĩa là cản trở TLTT thực chất và cản trở việc có xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định thực sự.

¹Tuyên ngôn Philadelphia, ILO, 1944.

²Điều 1, Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người, Liên Hiệp quốc.

Khuyến nghị thực hiện thương lượng đại diện

GIẢI QUYẾT CÁC RÀO CẢN CỦA THƯƠNG LƯỢNG ĐẠI DIỆN

Thứ nhất, tư duy quyết định hành động. Các bên QHLD cần thay đổi tư duy về hài hòa, ổn định trong quan hệ lao động để chuyển đổi phương thức quản lý cấp doanh nghiệp từ quản trị nguồn nhân lực sang TLTT.

Thứ hai, các bên QHLD cần hiểu đúng về tính độc lập của CĐ, xóa bỏ quan niệm “CBCĐ phải không hưởng lương của doanh nghiệp mới hoạt động được”, và thực hiện độc lập về nhân sự, tài chính và hoạt động CĐ. Tách người quản lý ra khỏi các vị trí CĐ ở cấp cơ sở là bước đi cần thiết đầu tiên.

Thứ ba, Việt Nam cần xây dựng pháp luật và thực thi pháp luật nhằm ngăn chặn hiệu quả các hành vi phân biệt đối xử, can thiệp thao túng và thiếu thiện chí của NSDLĐ để bảo vệ NLD và CĐ tham gia TLTT thực chất và có ý nghĩa.

Thứ tư, các bên quan hệ lao động cần được nâng cao nhận thức để hiểu đúng về “tự do hiệp hội”, từ đó tham gia xây dựng pháp luật nhằm bảo đảm tự do hiệp hội được thực hiện đúng mục đích, xây dựng quan hệ lao động lành mạnh và ngăn chặn việc lạm dụng tự do hiệp hội vì mục đích chính trị.

TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC CHO NLD TRONG THỰC HIỆN TLTT

Để thực hiện thương lượng đại diện, việc đào tạo cho NLD về TLTT và sử dụng quyền TLTT là hết sức quan trọng. NLD cần được đào tạo các kỹ năng liên quan, như kỹ năng tổ chức vì mục đích TLTT, tập hợp các vấn đề thương lượng, phân tích môi trường kinh tế và lao động ở nơi làm việc, sử dụng các chiến thuật và chiến lược thương lượng, sử dụng hành động tập thể và đình công, kỹ năng trao đổi và liên lạc với nhau, kỹ năng xây dựng tổ chức CĐ, kỹ năng thương lượng và các kỹ năng cần thiết khác.

XEM XÉT, PHÊ CHUẨN CÔNG ƯỚC 87 VỀ TỰ DO HIỆP HỘI VÀ THÚC ĐẨY THỰC HIỆN CÔNG ƯỚC 98 SAU PHÊ CHUẨN

Ngày 14/6/2019, Quốc hội đã phê chuẩn Công ước 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, thể hiện quyết tâm chính trị trong việc thúc đẩy TLTT ở Việt Nam. Để thực hiện thương

lượng đại diện, Việt Nam cần thực hiện hiệu quả Công ước 98 và nỗ lực hướng tới phê chuẩn Công ước 87 về tự do hiệp hội. Công ước 87 và 98 là nền tảng tham chiếu quan trọng để các bên quan hệ lao động tham gia xây dựng pháp luật hướng tới TLTT đúng nghĩa.

CÁC KHUYẾN NGHỊ CẢI CÁCH HỆ THỐNG CĐ HIỆN TẠI VÌ MỤC ĐÍCH TLTT

Bên cạnh khuyến nghị cơ bản về tách người giữ vị trí lãnh đạo, quản lý của doanh nghiệp ra khỏi các vị trí CĐ, CĐ hiện tại cần chuyển cách tiếp cận từ trên xuống sang cách tiếp cận từ dưới lên trong tiến hành TLTT, cụ thể:

- Giáo dục, đào tạo NLD để họ hiểu rằng họ chính là CĐ và CĐ là họ. Họ cần bầu người thực sự đại diện cho họ. Họ phải làm chủ tổ chức của mình và quyết định các vấn đề TLTT của mình.
- Giáo dục, đào tạo để NLD chủ động trong các chiến lược TLTT, thảo luận và hình thành kế hoạch TLTT, bao gồm cả chiến thuật hành động tập thể leo thang từng bước và đình công là giải pháp cuối cùng.
- CĐ cần xóa bỏ hoàn toàn cách tiếp cận trong thành lập CĐ là phải xin ý kiến NSDLĐ. Đây là quyền CĐ của NLD. NLD có quyền thành lập tổ chức của mình không cần xin phép NSDLĐ, và chỉ thông báo cho NSDLĐ biết, yêu cầu họ phải thừa nhận CĐ vì mục đích TLTT. Mọi hành vi phân biệt đối xử và can thiệp thao túng chống CĐ cần được giải quyết theo pháp luật.
- CĐ cần xóa bỏ hoàn toàn cách tiếp cận xin ý kiến NSDLĐ về nội dung hoạt động CĐ. Thay vào đó, CĐ xin ý kiến đoàn viên của mình. Điều này đặc biệt quan trọng để đoàn viên/NLD thấy CĐ độc lập với NSDLĐ và tạo sự tin tưởng của đoàn viên/NLD với tổ chức CĐ. Chỉ như vậy CĐ mới có thể thực hiện vai trò đại diện cho đoàn viên thay vì vai trò cầu nối như hiện nay.
- CĐ cần làm cho NLD hiểu rằng thành lập CĐ là để TLTT, và CĐ cần thảo luận với NLD về TLTT trong quá trình vận động thành lập CĐ. CĐ cần thực hiện đồng thời hai nhiệm vụ thành lập CĐ vì mục tiêu TLTT và tiến hành TLTT vì mục tiêu xây dựng tổ chức CĐ. Cơ cấu tổ chức của CĐ ở các cấp cũng cần thay đổi để đáp ứng mục tiêu này.
- Khi tiếp cận NLD để vận động thành lập CĐ, thay vì đưa ra “lời hứa về những điều tốt đẹp hơn khi tham gia CĐ” như cách CĐ đang làm hiện nay, CĐ cần thảo luận với NLD về các vấn đề của NLD và thành lập CĐ để có một tổ chức với tiếng nói tập thể và hành động tập thể; qua đó, NLD cùng nhau tìm cách giải quyết vấn đề của mình dựa trên sức mạnh của tình đoàn kết. Không nên để NLD hiểu rằng thành lập CĐ để CĐ làm thay mọi việc cho đoàn viên. CĐ cần xây dựng năng lực cho đoàn viên và NLD để họ thấy trách nhiệm trong CĐ và cùng CĐ giải quyết các vấn đề của chính họ.

Những khuyến nghị trên không hàm ý đặt CĐ vào sự đối đầu với NSDLĐ. Sự độc lập của CĐ với NSDLĐ không có nghĩa là sự đối đầu mà là tạo ra tổ chức CĐ thực sự đại diện cho NLD để tiến hành TLTT thực chất với NSDLĐ, để TLTT thực sự là công cụ trong điều chỉnh quan hệ lao động tại nơi làm việc.