

VAI TRÒ CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

*Đỗ Năng Khánh**

Thỏa ước lao động có vai trò quan trọng trong tạo dựng quan hệ lao động hài hoà về quyền và lợi ích giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động; tạo ra sự gắn bó đoàn kết giữa các cá nhân người lao động, các nhóm người lao động và tập thể lao động với nhau nhằm hạn chế được xung đột và cạnh tranh không lành mạnh trong lĩnh vực lao động và trên thị trường lao động; biện pháp hữu hiệu để hạn chế xung đột và tranh chấp lao động, là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp lao động; nguồn quy phạm bổ sung cho các quy định của pháp luật lao động tại đơn vị đồng thời góp phần hoàn thiện và phát triển pháp luật lao động. Những vấn đề trên sẽ được làm sáng tỏ trong bài viết này.

1. Thỏa ước lao động góp phần tạo dựng quan hệ lao động hài hoà về quyền và lợi ích giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động

Cùng với hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý chủ yếu để hình thành nên quan hệ lao động. Nhưng, khác với hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hình thành nên quan hệ lao động mang tính tập thể. Với việc ký kết thỏa ước lao động tập thể, quan hệ lao động tập thể hình thành một cách cụ thể và rõ ràng, thể hiện rõ ý chí chủ quan của hai bên trong thỏa ước: tập thể người lao động mà đại diện là công đoàn và người sử dụng lao động – chủ doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể là sự hợp tác, cộng đồng trách nhiệm giữa hai bên: tập thể lao động và người sử dụng lao động. Về mặt xã hội, thỏa ước lao động tập thể có ý nghĩa rất quan trọng, nó thể hiện sự hợp tác giữa hai giới: chủ - thợ, mà bình thường lợi ích của hai giới là đối lập nhau. Sẽ không thể nói

đến sự hợp tác nếu quan hệ giữa chủ và thợ chỉ là sự lệ thuộc, nhưng khi người lao động kết thành tập thể mà đại diện là công đoàn thì tương quan trong mối quan hệ này đã trở nên bình đẳng. Sự hợp tác, cộng đồng trách nhiệm được thể hiện trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở pháp luật lao động và cụ thể trong thỏa ước. Quá trình thương lượng xây dựng thỏa ước lao động tập thể sẽ giúp tạo lập cơ chế đối thoại giữa người sử dụng lao động với người lao động thông qua tổ chức công đoàn. Hai bên sẽ có cơ hội để bàn bạc, trao đổi, chia sẻ thông tin với nhau tránh những hiểu lầm đáng tiếc. Thực tế ở Việt Nam thời gian qua có nhiều cuộc đình công xảy ra do người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn chưa xây dựng được cơ chế đối thoại hữu hiệu, chưa nắm bắt được kịp thời và chính xác tâm tư, nguyện vọng của người lao động cũng như thông tin đầy đủ tới người lao động về tình hình của doanh nghiệp. Quá trình thương lượng tập thể sẽ tạo ra kênh giao tiếp hiệu quả, giúp cho người lao động phản ánh được những vấn đề bức xúc, những mong muốn và nguyện vọng của họ. Thông qua đó doanh nghiệp có những điều chỉnh phù hợp để giải quyết kịp thời các vướng mắc. Bên cạnh đó, việc chia sẻ thông tin cũng tạo điều kiện tiên đề quan trọng trong việc củng cố lòng tin của người lao động đối với người sử dụng lao động.

Việc tạo điều kiện cho người lao động được tham gia vào quá trình thương lượng để đưa ra các quyết định liên quan đến quyền lợi của chính họ thể hiện sự tôn trọng của người sử dụng lao động đối với người lao động. Điều này sẽ có tác động tích cực đến tinh thần của người lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động và sự gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam khi mà hiện tượng khan

* Ths. Luật học, Tổng cục Day nghề, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

hiếm lao động qua đào tạo đang trở nên phổ biến ở các tỉnh, thành phố lớn thì việc ký kết thoả ước lao động tập thể với những quy định về điều kiện có lợi hơn cho người lao động thể hiện rõ ràng thiện chí và cam kết của người sử dụng lao động, góp phần giúp người lao động cảm thấy yên tâm và gắn bó làm việc lâu dài tại doanh nghiệp.

Thoả ước lao động tập thể đóng góp vào mục tiêu quan trọng của phát triển kinh tế - xã hội, một mặt thông qua xây dựng và củng cố không khí hoà bình trong quan hệ lao động có lợi cho những nỗ lực phát triển, và mặt khác thúc đẩy giải quyết những quyền lợi xung đột nhau phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Sự cần thiết phải có một hệ thống quan hệ lao động nói chung mà trong đó thoả ước tập thể là chủ yếu để xem xét yêu cầu phát triển đã được nhấn mạnh trong pháp luật của nhiều nước.

Thoả ước lao động tập thể góp phần hạn chế những cạnh tranh không cần thiết, ngăn ngừa, hạn chế những mâu thuẫn và điều hoà những quyền lợi của hai bên. Trước hết, việc ký kết thoả ước lao động tập thể giúp cho người sử dụng lao động và người lao động thể hiện rõ ràng và cụ thể sự đồng thuận của hai bên về việc phân định trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ giữa các bên bằng văn bản, góp phần tránh được những hiểu lầm hoặc những cách diễn giải khác nhau vốn được xem như là một trong những nguyên nhân chính của các tranh chấp lao động. Mục đích của thoả ước lao động tập thể là để xúc tiến mối quan hệ lao động trong công nghiệp tốt đẹp giữa doanh nghiệp với công đoàn, cụ thể hơn là để tạo ra một sự hiểu biết rõ ràng đối với những vấn đề và điều kiện làm việc của những người lao động do công đoàn đại diện nhằm ổn định những điều kiện làm việc của họ trong thời gian thoả ước có hiệu lực, đồng thời nhằm cung cấp những phương tiện để giải quyết những sự hiểu lầm có thể xảy ra do những cách giải thích khác nhau hoặc về bất kỳ nội dung nào của thoả ước.

Trong cuộc đấu tranh về lợi ích giữa lợi nhuận của người sử dụng lao động và quyền lợi của người lao động, thoả ước lao động tập

thể đã tạo ra một cơ sở cho sự hoà hợp, dung hoà lợi ích, tạo điều kiện để người sử dụng lao động và đại diện người lao động - công đoàn có dịp gặp gỡ, trao đổi và hiểu nhau hơn, từ đó làm cho mối quan hệ lao động được ổn định, diễn ra hài hoà, giúp cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp được phát triển.

Ví dụ, trong Mục 7 của thoả ước mẫu được ký giữa Liên minh công đoàn và Liên minh các hiệp hội của những người sử dụng lao động của Cộng hoà Liên bang Đức có quy định: “các bên tự kiềm chế những hành động trực tiếp đối nghịch với mục tiêu của Mục I trong quá trình hoà giải (nghĩa vụ hoà bình) và “hành động như vậy chỉ có thể được sử dụng khi thủ tục hoà giải bất thành”¹.

Đối với quan hệ lao động, pháp luật lao động không quy định chặt chẽ các quyền và lợi ích cụ thể của các bên mà chỉ xác lập khung pháp lý cơ bản để các bên có thể tự thương lượng và thoả thuận với nhau. Vì vậy, các doanh nghiệp cần ký kết thoả ước lao động tập thể để cụ thể hoá các quyền và nghĩa vụ của các bên cho phù hợp với điều kiện và khả năng thực tế của từng doanh nghiệp trong từng thời kỳ nhất định.

Trên cơ sở thương lượng, lợi ích của các bên sẽ đi đến thống nhất với nhau hơn, đồng thời các bên cũng sẽ có trách nhiệm hơn trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đối với nhau. Và như vậy, so với những quan hệ lao động chỉ đơn thuần dựa trên các quy định của pháp luật thì những quan hệ giữa tập thể lao động và người sử dụng được tiến hành trên cơ sở thoả ước lao động tập thể sẽ phù hợp với thực tế hơn, hài hoà về quyền và nghĩa vụ giữa các bên hơn và do đó ổn định, bền vững hơn.

Thoả ước lao động tập thể được thiết lập thông qua một quá trình thương lượng tập thể một cách tự nguyện. Khi thoả ước lao động tập thể được thông qua, nó sẽ có tính ràng buộc về mặt pháp lý đối với người sử dụng lao động và từng cá nhân người lao

¹ Thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động. ILO - tháng 8 năm 2006. tr. 60.

động cũng như đối với tập thể người lao động của doanh nghiệp đó. Với vai trò như vậy, nó là một “tấm lá chắn” giúp cho các bên tránh được những tình huống thay đổi điều kiện lao động một cách đột ngột từ phía người sử dụng lao động hoặc đưa ra những yêu sách mới hoặc những hành vi vi phạm các quy định của thoả ước đã được thoả thuận giữa hai bên. Đây là điều kiện cần thiết để bảo đảm cho doanh nghiệp hoạt động ổn định.

2. Thoả ước lao động tập thể tạo ra sự gắn bó đoàn kết giữa các cá nhân người lao động, các nhóm người lao động và tập thể lao động với nhau, qua đó hạn chế được xung đột và cạnh tranh không lành mạnh trong lĩnh vực lao động và trên thị trường lao động

Thoả ước lao động tập thể được ký kết và thực hiện giữa các bên sẽ thống nhất được chế độ lao động áp dụng chung, không có sự phân biệt cho tất cả những người lao động ở cùng một đơn vị doanh nghiệp, một doanh nghiệp hoặc một ngành, một vùng (tuỳ theo quy mô, phạm vi của thoả ước). Như vậy, thoả ước lao động tập thể cũng sẽ giúp loại trừ sự cạnh tranh không lành mạnh giữa những người lao động ở cùng một bộ phận doanh nghiệp, một doanh nghiệp, thậm chí một ngành, một vùng. Người lao động sẽ gạt bỏ những lợi ích mang tính cá nhân, cục bộ, để bảo đảm ổn định việc làm. Chính điều đó đã tạo cho họ sự đoàn kết, nhất trí, hạn chế được những xung đột và cạnh tranh không lành mạnh trên thị trường lao động cũng như trong mối quan hệ với người sử dụng lao động.

Trước hết, đối với người sử dụng lao động, thoả ước lao động tập thể là nguồn quy phạm thích hợp, tại chỗ, hỗ trợ và tạo điều kiện cho việc quản lý, điều hành sản xuất kịp thời, tạo điều kiện cho quan hệ lao động trong doanh nghiệp được gắn bó, hài hoà và ổn định. Thoả ước lao động tập thể sẽ giúp việc kiểm chế xu hướng lạm quyền của người sử dụng lao động đối với người lao động, đồng thời giúp họ thoát khỏi những đòi hỏi hoặc yêu sách cá nhân đòi tăng quyền lợi trong

thời gian thoả ước có hiệu lực từ phía người lao động, bảo đảm cho họ có thể xây dựng được kế hoạch chắc chắn, chủ động trong sản xuất, kinh doanh để phát triển doanh nghiệp. Đặc biệt, việc ký kết thoả ước lao động tập thể sẽ nâng cao ý thức trách nhiệm của người lao động trong việc thực hiện nghiêm chỉnh các nghĩa vụ lao động, vì vậy, năng suất lao động được nâng cao, kế hoạch, hợp đồng sản xuất, kinh doanh ổn định, đảm bảo chữ tín với đối tác, uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp trên thương trường phát triển. Lợi nhuận của doanh nghiệp phát triển sẽ hạn chế được các xung đột và tranh chấp trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Về phía người lao động, thoả ước lao động tập thể sẽ tạo điều kiện cho họ bình đẳng trong mối quan hệ lao động với người sử dụng lao động. Thoả ước lao động tập thể giúp nâng cao vị thế của người lao động, tạo điều kiện để họ có thể có được những điều kiện cao hơn, có lợi hơn so với những điều kiện của pháp luật và tiêu chuẩn lao động về quyền lợi và điều kiện lao động. Nếu thực hiện tốt, thoả ước lao động tập thể có thể bảo đảm sự hài hoà công nghiệp trong doanh nghiệp trong thời gian thoả ước có hiệu lực.

Như vậy, có thể thấy, thoả ước lao động tập thể chính là biện pháp pháp lý quan trọng để người lao động và người sử dụng lao động xây dựng được mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, cùng nhau hợp tác. Vì sự phát triển ổn định, phồn vinh của doanh nghiệp chính là lợi ích của mỗi bên.

3. Thoả ước lao động tập thể là một trong những biện pháp hữu hiệu để hạn chế xung đột và tranh chấp lao động nhưng đồng thời nó cũng là một trong những cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp lao động

Không chỉ góp phần tạo nên sự cộng đồng về quyền lợi giữa các bên và nâng cao ý thức trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động như trên đã trình bày, thoả ước lao động tập thể còn là một trong những biện pháp pháp lý quan trọng để hạn chế các tranh

chấp trong quan hệ lao động, đặc biệt là đối với các tranh chấp tập thể và đình công.

Đối với những người lao động trong doanh nghiệp, với ý nghĩa lớn lao của sự liên kết các cá nhân người lao động thành một khối thống nhất về quyền và lợi ích cũng như ý chí, thoả ước lao động tập thể tạo điều kiện để họ được bình đẳng hơn với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, giúp họ có được vị thế tương xứng, có tiếng nói mạnh hơn trong việc thoả thuận với người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động. Điều này sẽ hạn chế được các xung đột và tranh chấp trong quan hệ lao động.

Mặt khác, thoả ước lao động tập thể có mối liên hệ trực tiếp với đình công và công đoàn. Ba chế định này có mối liên hệ chặt chẽ gắn bó với nhau, một số nước đã ban hành luật quy định riêng về những vấn đề này. Có thể thấy, về phía người lao động, thoả ước lao động tập thể thường do công đoàn khởi xướng và soạn thảo, ký kết. Trong quá trình thương lượng, đình công trở thành vũ khí lợi hại của công đoàn, trong nhiều trường hợp với việc đe dọa đình công hoặc đình công sẽ mở đường cho những cuộc thương lượng để ký kết thoả ước lao động tập thể. Đồng thời, đến lượt mình, thoả ước lao động tập thể lại giữ vai trò như một bản hoà ước giữa hai bên nhằm duy trì một không khí hoà bình công nghiệp trong thời gian thoả ước lao động tập thể có hiệu lực. Ngoài ra, cả ba chế định này đều đặt việc thương lượng giữa người sử dụng lao động và người lao động trên bình diện tập thể. Tinh tập thể này dẫn đến sự thống nhất hoá trong chế độ lao động, sự thống nhất giữa những người lao động trong cùng một doanh nghiệp về điều kiện lao động và sử dụng lao động, điều này không có được trong hợp đồng lao động của từng cá nhân người lao động, nó thể hiện đặc biệt rõ nét đối với những thoả ước ngành, vùng. Nó có vai trò to lớn về phương diện kinh tế, làm thay đổi thị trường lao động, khiến sự cạnh tranh giữa những người lao động trong cùng một ngành bị hạn chế đáng kể; bản thân những người sử dụng lao động

cũng không thể cạnh tranh hạ giá thành với cách trả công thấp.

Như vậy, thoả ước lao động tập thể chính là một công cụ pháp lý quan trọng để tập thể người lao động và người sử dụng lao động xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và vì lợi ích của mỗi bên, tạo điều kiện cho sự gắn bó chặt chẽ giữa cá nhân người lao động với tập thể lao động, giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. Thoả ước lao động tập thể đã tạo điều kiện cho các quan hệ lao động diễn ra tốt đẹp, bảo đảm được sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp, hạn chế được các xung đột và tranh chấp trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên, quan hệ lao động không phải lúc nào cũng hài hoà ổn định. Lúc này hoặc lúc khác có thể phát sinh những bất đồng, mâu thuẫn. Có những bất đồng hai bên tự thương lượng, thoả thuận giải quyết được nhưng cũng có những bất đồng họ không tự giải quyết được mà phải nhờ đến các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đứng ra giải quyết. Việc một trong hai bên hoặc cả hai bên yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tiến hành giải quyết bất đồng này sẽ làm nảy sinh quan hệ về giải quyết tranh chấp lao động. Theo quy định tại Điều 157 của Bộ luật Lao động *“tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước tập thể và trong quá trình học nghề”*.

Theo quy định tại Điều luật nêu trên, tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động cá nhân thường là những tranh chấp về các vấn đề đã thoả thuận trong hợp đồng lao động. Vì vậy, hợp đồng lao động là căn cứ quan trọng nhất để cơ quan có thẩm quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, cùng với hợp đồng lao động, thoả ước lao

động tập thể cũng là một căn cứ quan trọng để giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân. Một trong những yêu cầu khi giải quyết tranh chấp là cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải xem xét, đối chiếu xem những nội dung trong hợp đồng lao động có phù hợp với thoả ước lao động tập thể hay không. Nếu nội dung hợp đồng lao động mà trái với thoả ước lao động tập thể (theo hướng bất lợi cho người lao động) thì nội dung đó bị coi là vô hiệu và phải căn cứ vào thoả ước lao động tập thể để giải quyết.

Tranh chấp tập thể hầu hết là những tranh chấp về thoả ước lao động tập thể, như: tranh chấp về việc các bên không thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong thoả ước; tranh chấp về việc phải sửa đổi, bổ sung những nội dung đã không còn phù hợp với điều kiện thực tế tại thời điểm phát sinh tranh chấp... Đương nhiên, thoả ước lao động tập thể phải là cơ sở pháp lý quan trọng nhất để giải quyết các tranh chấp này.

Như vậy, khi có tranh chấp, kể cả đó là tranh chấp lao động cá nhân hay tranh chấp lao động tập thể xảy ra, thì thoả ước lao động tập thể luôn là một cơ sở pháp lý quan trọng để các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền căn cứ vào đó để xem xét, giải quyết tranh chấp.

4. Thoả ước lao động tập thể là nguồn quy phạm bổ sung cho các quy định của luật lao động tại đơn vị đồng thời góp phần hoàn thiện và phát triển pháp luật lao động

Thoả ước lao động tập thể là nguồn quy phạm đặc biệt bổ sung cho nguồn của luật lao động, là phương tiện cải tiến luật lao động. Nếu như pháp luật lao động chỉ quy định những nguyên tắc chung, có tính chất bao trùm, phổ quát nhất để điều chỉnh các quan hệ lao động, thì thoả ước lao động hướng đến những quy định mang tính cụ thể để giải quyết những vấn đề cụ thể phát sinh trong thực tiễn quan hệ lao động. Quy phạm của pháp luật lao động càng mang tính phổ quát bao nhiêu thì càng phải cần đến những quy định mang tính cụ thể, rõ ràng của thoả ước lao động tập thể. Thoả ước lao động tập thể không chỉ bổ sung cho pháp luật lao

động mà còn góp phần điều chỉnh một cách phù hợp, chính xác đối với mọi quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Những quy định trong thoả ước phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp nên rất có tính khả thi. Điều này rất có ý nghĩa đối với quan hệ lao động, đặc biệt là trong bối cảnh nền kinh tế và cơ chế quản lý đang chuyển đổi nhanh chóng như nước ta hiện nay, pháp luật lao động thường khó có thể dự báo trước và điều chỉnh kịp thời những quan hệ, hành vi mới phát sinh trong lĩnh vực lao động.

Đồng thời, với yêu cầu xây dựng và hoàn thiện pháp luật theo hướng ngày càng phải quy định toàn diện, đầy đủ, cụ thể, hạn chế tối đa việc phải ban hành các văn bản hướng dẫn luật, như Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng chỉ ra là: “hoàn thiện hệ thống pháp luật, tăng tính cụ thể, khả thi của các quy định trong văn bản pháp luật”², thì việc ký kết, thực hiện và tổng kết, rút kinh nghiệm việc thực hiện các thoả ước lao động tập thể trên thực tế sẽ chính là cơ sở quan trọng để đưa các quy định cụ thể mà hợp lý, có hiệu quả điều chỉnh cao của các thoả ước này bổ sung vào các văn bản pháp luật lao động.

Thoả ước lao động tập thể được hình thành, xuất phát từ thực tiễn thi hành pháp luật lao động, từ sự đáp ứng những đòi hỏi rất sinh động, muôn hình, muôn vẻ của đời sống - điều mà pháp luật khó có thể đáp ứng một cách kịp thời. Xét về góc độ nào đó, thoả ước lao động tập thể có thể “đi trước” pháp luật lao động, là sự “thực nghiệm” cho những quy định mới trong phạm vi hẹp và doanh nghiệp có thoả ước để rút ra kinh nghiệm, bổ sung vào quy định của pháp luật. Và như vậy, việc thực hiện thoả ước lao động tập thể còn có thêm ý nghĩa là sự “tập dượt” để chuẩn bị cho quá trình thực thi những quy định mới đó của pháp luật trong quá trình không ngừng đổi mới và hoàn thiện pháp luật lao động.

² Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2006, tr. 45.