

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH : LUẬT

Sinh viên : Nguyễn Thị Huyền

HẢI PHÒNG – 2022

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG**

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ VÀ THỰC TIỄN
TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHIỆP GIẤY AURORA
VIỆT NAM**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: LUẬT**

Sinh viên : Nguyễn Thị Huyền

Giảng viên hướng dẫn: Ths. Vũ Thị Thanh Lan

HẢI PHÒNG – 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Thị Huyền

Mã SV: 1712901007

Lớp : PL2102

Ngành : Luật

Tên đề tài: Thỏa ước lao động tập thể và thực tiễn tại công ty TNHH
Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

- Tìm hiểu các vấn đề cơ bản về thỏa ước như khái niệm bản chất, chức năng và những điều chỉnh của pháp luật về thỏa ước lao động tập thể.

- Thực tiễn ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam

- Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, khóa luận mạnh dạn trình bày một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

- Bộ luật Lao động năm 2019 (Chương V, từ điều 65 đến điều 89);

- Luật Công đoàn Việt Nam (khoản 2, điều 10, Chương II);

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Nghị định 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;

- Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp;

- Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn đánh giá chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể của công đoàn cơ sở;

- Đề án số 840/ĐA-TLĐ ngày 06/02/2019 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể giai đoạn 2019 - 2023”.

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ

- Thông tư số: 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội

- Nội quy lao động của công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam.

- Thỏa ước lao động tập thể 2021 của công ty TNHH Công Nghiệp Giày Aurora Việt Nam.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

Tại Công ty TNHH Công Nghiệp Giày Aurora Việt Nam

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Vũ Thị Thanh Lan

Học hàm, học vị : Thạc sĩ

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và thực tiễn tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam.

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 13 tháng 12 năm 2021

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 02 tháng 04 năm 2022

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2022

XÁC NHẬN CỦA KHOA

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	4
LỜI CAM ĐOAN.....	5
PHẦN MỞ ĐẦU	6
1. Lý do chọn đề tài.....	6
2. Kết cấu của khóa luận	8
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CƠ BẢN VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	9
1.1. Khái quát chung về thỏa ước lao động tập thể.....	9
1.1.1. Khái niệm thỏa ước lao động tập thể	9
1.1.2. Lịch sử hình thành thỏa ước lao động tập thể.....	10
1.1.3. Bản chất của Thỏa ước lao động tập thể.....	14
1.1.4. Vai trò của thỏa ước lao động tập thể	15
1.2. Những quy định pháp luật về thỏa ước lao động tập thể	18
1.2.1. Những quy định về thỏa ước của tổ chức lao động quốc tế ILO.....	18
1.2.2. Quy định về thỏa ước lao động theo pháp luật Việt Nam.....	20
1.2.2.1. Phạm vi áp dụng.....	20
1.2.2.2. Phân loại thỏa ước lao động tập thể	20
1.2.2.3. Nguyên tắc ký kết thỏa ước lao động tập thể.....	23
1.2.2.4. Nội dung của thỏa ước lao động tập thể	26
1.2.2.5. Ký kết thỏa ước lao động tập thể	27
1.2.2.6. Đăng ký thỏa ước lao động tập thể	29
1.2.2.7. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể.....	29
TIÊU KẾT CHƯƠNG I	37
CHƯƠNG 2: THỰC TIỄN ÁP DỤNG NHỮNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHIỆP GIẤY AURORA VIỆT NAM	38
2.1. Tổng quan về công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam	38
2.2. Thực tiễn áp dụng những quy định của pháp luật về Thỏa ước lao động tập thể tại Công ty.	40
2.2.1. Tổ chức ký kết.....	40

2.2.2. Nội dung của thỏa ước lao động tập thể 2021 của công ty TNHH Công nghiệp Giấy Auroa Việt Nam.	41
2.2.2.1. Các quy định về tiền lương	41
2.2.2.2. Các quy định về áp dụng phụ cấp	44
2.2.2.3. Các quy định về thưởng	47
2.2.2.4. Các khoản phúc lợi khác	49
2.2.2.5. Phối hợp giữa doanh nghiệp và công đoàn	52
2.2.2.6. Doanh nghiệp trả lương người lao động khi phải nghỉ việc do dịch bệnh Covid-19	53
2.2.3. Đăng ký Thỏa ước lao động tập thể	56
2.2.4. Tổ chức thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại công ty	57
2.3. Một số hạn chế, vướng mắc trong quá trình ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tại công ty	57
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2:.....	59
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ GIẢI PHÁP VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ.....	60
3.1. Một số hạn chế của Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể từ thực tiễn áp dụng	60
3.1.1. Hạn chế của pháp luật về quy định chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.	60
3.1.2. Hạn chế về quy định về trình tự thủ tục thương lượng, ký kết, nội dung thỏa ước lao động tập thể.	62
3.1.3. Về thực hiện thỏa ước lao động tập thể Hiệu quả của việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể phụ thuộc vào năng lực thực thi của các cơ quan Nhà nước và các chủ thể có liên quan đến quá trình thực thi pháp luật về thỏa ước lao động tập thể.	62
3.1.4. Về thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật thỏa ước lao động tập thể	63
3.1.5. Hạn chế trong quy định về xử lý vi phạm pháp luật thỏa ước lao động tập thể	63
3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể	65
3.2.1. Định hướng hoàn thiện chính sách pháp luật về thỏa ước lao động tập thể	65

3.2.2. Nâng cao vai trò của Công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong việc xây dựng và giám sát việc thực hiện các vấn đề về thỏa ước lao động tập thể.	67
3.3. Kiến nghị về tổ chức thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam.....	71
KẾT LUẬN KHÓA LUẬN	72
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	73

LỜI CẢM ƠN

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành và sự tri ân sâu sắc đối với các Thầy, Cô Khoa Luật Trường Đại học Quản Lý và Công Nghệ Hải Phòng, các thầy cô giáo trường Đại học Luật Hà Nội đã truyền đạt cho chúng em nhưng kiến thức vô cùng quý báu cũng như những kinh nghiệm áp dụng trong thực tiễn. Đặc biệt là cô Vũ Thị Thanh Lan, người đã hướng dẫn, cung cấp những kiến thức quan trọng trong quá trình nghiên cứu để em có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp.

Với điều kiện thời gian, kinh nghiệm còn ít ỏi trong quá trình làm khóa luận sẽ không tránh khỏi những hạn chế, sai sót nhất định. Em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các Thầy, Cô để khóa luận đạt kết quả cao.

Em xin kính chúc các Thầy, Cô Khoa Luật trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng luôn mạnh khỏe, công tác tốt và ngày càng cống hiến nhiều hơn cho sự nghiệp “trồng người” cao quý của đất nước.

Em xin chân thành cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng em dưới sự hướng dẫn khoa học của Ths. Vũ Thị Thanh Lan. Các nội dung phân tích trong khóa luận có nguồn gốc rõ ràng, đã được công bố theo quy định. Các nội dung nghiên cứu, kết quả trong báo cáo do em tự tìm hiểu, phân tích một cách trung thực, khách quan và phù hợp với thực tiễn của Việt Nam. Các kết quả này chưa được công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác.

Hải Phòng, ngày 01 tháng 04 năm 2022

Sinh viên

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, sự phát triển của nền kinh tế thị trường làm cho các mối quan hệ cung-cầu diễn ra mạnh mẽ. Sức lao động cũng được coi là một loại hàng hóa. Tuy nhiên nó là loại hàng hóa đặc biệt Theo C.Mác, “sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong cơ thể, trong một con người đang sống và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó”. Để đáp ứng các nhu cầu thiết yếu của bản thân và phát triển xã hội, các cá nhân đóng góp sức lao động vào các hoạt động kinh doanh, sản xuất,... Hiện nay, Việt Nam đang là điểm đến của rất nhiều các nhà đầu tư nước ngoài, những tập đoàn đa quốc gia. Theo số liệu của Bộ Kế Hoạch và Đầu tư, tính đến tháng 4/2021, các nhà đầu tư nước ngoài đến từ 140 quốc gia/vùng lãnh thổ trên thế giới đã đầu tư vào 19/21 ngành trong hệ thống phân ngành kinh tế quốc dân của Việt Nam, các doanh nghiệp nước ngoài đã có mặt ở tất cả 63 tỉnh, thành phố trong cả nước. Tính lũy kế đến ngày 20/04/2021, cả nước có 33.463 dự án có vốn đầu tư nước ngoài còn hiệu lực với tổng vốn đăng ký 394,9 tỷ USD. Trong đó riêng thành phố Hải Phòng tính đến hết tháng 12/2020, thành phố tất cả 489 dự án FDI còn hiệu lực với tổng số vốn là hơn 20,2 tỷ USD.

Sự đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam ngày càng tăng cao đã tạo nên rất nhiều cơ hội việc làm cho người lao động. Tuy nhiên mối quan hệ lao động luôn tiềm tàng những nguy cơ, mâu thuẫn. Để xây dựng một mối quan hệ hài hòa, ổn định giúp người sử dụng lao động yên tâm đầu tư kinh doanh, người lao động gắn bó với công việc, yêu nghề nghiệp thì thỏa ước lao động tập thể có vai trò vô cùng quan trọng đối với người lao động và cả doanh nghiệp. Nó là sợi dây kết nối giúp hai bên hiểu nhau, chia sẻ những khó khăn và cùng nhau hướng tới mối quan hệ tốt đẹp. Nó khuyến khích người lao động phát huy nội lực, yên tâm làm việc. Đối với doanh nghiệp, thỏa ước là một luật nhỏ có giá trị trong nội bộ giúp doanh nghiệp quản lý tốt hơn nguồn nhân lực, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, bản sắc riêng của doanh nghiệp mình. Vì vậy, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể là xu thế phát triển. Thỏa ước lao động tập thể là một đòn bẩy quan trọng để kích thích người lao động làm việc nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Vì lẽ đó xây

dựng, thương lượng, ký kết được thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp một cách công bằng và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình. Tạo được hình ảnh riêng của doanh nghiệp trên thương trường và có được tầm ảnh hưởng với các cơ quan chức năng sở tại.

Mặc dù pháp luật đã có những quy định và điều chỉnh cần thiết về thỏa ước lao động tập thể trong các giai đoạn khác nhau, nhưng doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nói riêng được thương lượng ký kết theo đúng trình tự pháp luật vẫn còn thấp, hầu hết các doanh nghiệp đều không thực hiện đúng quy trình thương lượng. Việc xây dựng, ban hành thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, đối phó trước yêu cầu thanh tra hoặc yêu cầu của khách hàng. Có những thỏa ước gần như chỉ là chính của người sử dụng lao động. Việc thương lượng về lương, phụ cấp lương còn hạn chế. Nội dung chủ yếu của thỏa ước lao động tập thể là về phúc lợi xã hội như chế độ thăm hỏi, ốm đau đối với người lao động; tiền thưởng Lễ, Tết...Doanh nghiệp không có thỏa ước lao động tập thể hoặc chất lượng của thỏa ước lao động tập thể thấp là tiềm ẩn nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, do quyền và lợi ích của người lao động không được đảm bảo... có những biểu hiện chưa thực sự tuân thủ các yêu cầu của pháp luật, có cả trường hợp lợi dụng kẽ hở của pháp luật để đề ra các quy định về thỏa ước ví dụ thỏa ước chỉ làm cho có, làm để đối phó, để các cơ quan chức năng kiểm tra, làm để khách hàng đánh giá chứ thực chất thỏa ước không mang lại giá trị phúc lợi cho người lao động. Điều này gây thiệt thòi cho người lao động và làm khó khăn cho công tác kiểm tra, giám sát của nhà nước về chính sách thỏa ước. Việc phân tích những thuận lợi và khó khăn trong thực tiễn áp dụng các quy định về thỏa ước lao động tập thể là cơ sở để các cơ quan quản lý nhà nước tham khảo, tiến tới hoàn thiện hơn các quy định của pháp luật về thỏa ước, đảm bảo công bằng, công khai, minh bạch hơn trong việc thương lượng, ký kết thỏa ước có giá trị thực tiễn.

Trực tiếp làm việc tại doanh nghiệp FDI nơi có chủ sử dụng lao động là người nước ngoài, được chứng kiến môi trường làm việc, những khó khăn của người lao động em mới thấm thía được giá trị của những điều mà thỏa ước lao động tập thể mang lại cho người lao động tại doanh nghiệp. Đây là lý do để em quyết định lựa

chọn đề tài “*Thỏa ước lao động tập thể và thực tiễn tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam*” làm đề tài cho khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Kết cấu của khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục kèm theo, nội dung khóa luận được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề pháp lý cơ bản về thỏa ước lao động tập thể

Chương 2: Thực tiễn áp dụng những quy định pháp luật về thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam

Chương 3: Một số kiến nghị giải pháp về thỏa ước lao động tập thể

CHƯƠNG 1:

NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ CƠ BẢN VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1.1. Khái quát chung về thỏa ước lao động tập thể

1.1.1. Khái niệm thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Nội dung của thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật. Đây được xem là cơ sở pháp lý tạo nên mối quan hệ lao động có tính tập thể.

Hơn thế nữa, nó tạo điều kiện để người lao động thông qua sức mạnh của tập thể với người sử dụng lao động để có thể hưởng những lợi ích tốt nhất. Khi thỏa ước lao động được ký kết đúng đắn sẽ tăng cường kỷ luật trong doanh nghiệp. Mà còn là cơ sở pháp lý quan trọng để doanh nghiệp tiến hành ký hợp đồng lao động, đảm bảo quyền lợi của hai bên.

Có rất nhiều cách tiếp cận, dưới nhiều góc độ, tùy theo từng thời kỳ, từng nơi mà thỏa ước lao động tập thể có những tên gọi khác nhau như: Tập thể khế ước, cộng đồng hiệp ước lao động, hợp đồng lao động tập thể, thỏa ước lao động tập thể... Nhưng xét thực chất thỏa ước lao động tập thể là những quy định nội bộ của doanh nghiệp, trong đó bao gồm những thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

Trước đây, trong pháp luật lao động Việt Nam gọi thỏa ước lao động tập thể là “hợp đồng tập thể” với nội dung và phạm vi áp dụng chủ yếu trong doanh nghiệp nhà nước. So với hợp đồng lao động cá nhân, thỏa ước lao động tập thể có những điểm khác biệt dễ nhận biết là về chủ thể của hợp đồng. Nếu trong hợp đồng lao động, chủ thể của quan hệ pháp luật một bên là cá nhân người lao động và một bên là người sử dụng lao động; thì trong thỏa ước lao động tập thể, một bên là tập thể những người lao động và bên kia là người sử dụng lao động hoặc đại diện của tập thể những người sử dụng lao động (nếu là thỏa ước ngành). Hình thức thỏa thuận trong hợp đồng lao động có thể là văn bản hoặc giao kết bằng miệng, còn thỏa ước lao động tập thể nhất thiết phải bằng văn bản. Có những điểm khác biệt này là tính

chất, đặc điểm của mối quan hệ trong thỏa ước lao động tập thể. Thực chất, đó là mối quan hệ về lợi ích của hai bên, một bên là tập thể lao động và một bên là chủ doanh nghiệp. Xuất phát từ lợi ích của mỗi bên, trong quá trình lao động đòi hỏi các bên phải cộng tác với nhau, nhân nhượng lẫn nhau và vì lợi ích của cả hai bên, đồng thời cũng vì mục đích phát triển doanh nghiệp, làm lợi cho đất nước.

Do đó, thỏa ước lao động tập thể chính là sự thỏa thuận của hai bên, là nhân tố ổn định quan hệ lao động trong phạm vi một đơn vị kinh tế cơ sở, một ngành và có tác dụng rất quan trọng về kinh tế xã hội.

Chính vì những lý do trên, tên gọi "hợp đồng tập thể" đã được sửa lại là "thỏa ước lao động tập thể" để phân biệt cả về tính chất và nội dung với "hợp đồng lao động".

1.1.2. Lịch sử hình thành thỏa ước lao động tập thể

1.1.2.1. Lịch sử hình thành thỏa ước lao động tập thể trên thế giới

Thỏa ước lao động tập thể được manh nha từ cuối thế kỷ XVIII, trong thời kỳ chủ nghĩa tư bản cạnh tranh tự do, được ký kết giữa tập thể lao động và chủ xưởng ở nước Anh...

Đến giữa thế kỷ XIX, công nhân đấu tranh ngày càng gay gắt, nhiều cuộc đình công dưới sự lãnh đạo của công đoàn nổ ra đã buộc các nhà tư bản phải ký kết thỏa ước với công đoàn để tránh thiệt hại tài sản. Đến cuối thế kỷ XIX, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể đã lan rộng trong các nước tư bản chủ nghĩa. Thoạt đầu, thỏa ước không có hiệu lực pháp luật về mặt quản lý nhà nước.

Cho đến tháng 7-1918, Chính phủ Xô Viết, dưới sự lãnh đạo của Lê-Nin đã ban hành “Điều lệ về trình tự phê chuẩn thỏa ước lao động tập thể về xác định mức lương và điều kiện lao động”. Sau đó, những nội dung của thỏa ước lao động tập thể được tổng hợp đưa vào Bộ luật Lao động năm 1922, xác lập chế định pháp lý về thỏa ước lao động tập thể.

Các chính phủ của nhà nước tư sản cũng bắt đầu thừa nhận thỏa ước lao động tập thể và sử dụng hình thức lập pháp nhà nước để xác nhận. Năm 1918, Đức ban hành luật về “thỏa ước lao động, người lao động và hội nghị thương lượng về tranh chấp lao động”, năm 1921, ban hành “Luật về thỏa ước lao động”. Pháp ban hành

“Luật về thỏa ước lao động” năm 1919. Năm 1935, Hoa Kỳ ban hành “Luật về quan hệ lao tư” trong đó bao gồm các nội dung về thỏa ước lao động tập thể.

Sau đại chiến thế giới lần thứ hai, trong động lập pháp ở các nước xã hội chủ nghĩa (cũ) và tư bản chủ nghĩa có bước phát triển mới, đều quy định cụ thể thỏa ước lao động tập thể thành một nội dung trong pháp luật lao động quốc gia và theo xu hướng ngày càng mở rộng các điều khoản có thể ký kết. Đặc biệt là phần lớn các nước tư bản chủ nghĩa có thỏa ước lao động tập thể đã được ký từ tầm “vĩ mô” của một ngành trong cả nước (liên bang hoặc bang) để các doanh nghiệp ký kết bổ sung một số điều khoản thỏa thuận mềm hơn, nhất là các điều khoản có lợi hơn cho người lao động.

Tổ chức lao động quốc tế ILO đã có hai công ước trực tiếp về lĩnh vực thỏa ước lao động tập thể đó là Công ước số 98 (năm 1949) về việc áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể; Công ước số 154 (năm 1981) về xúc tiến thương lượng tập thể. Hai công ước quốc tế này đảm bảo quyền bình đẳng trong thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ công đoàn, nâng cao vị trí của người lao động trong quan hệ lao động.

Theo quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO thì Thỏa ước lao động tập thể là mọi thỏa thuận bằng văn bản thì những điều kiện lao động và sử dụng lao động được ký kết giữa một bên là người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc nhiều tổ chức đại diện của người lao động, hoặc nếu không có các tổ chức đó là các đại diện của người lao động hữu quan được họ bầu ra và ủy quyền theo pháp luật và quy định quốc gia.

1.1.2.2. Lịch sử hình thành thỏa ước lao động tập thể ở Việt Nam

Tại Việt Nam, sau khi Cách mạng Tháng Tám thành công, Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời, ngày 12/3/1947 Hồ Chủ Tịch đã ký sắc lệnh số 29/SL- nội dung của sắc lệnh đề cập đến việc điều chỉnh mối quan hệ lao động làm công ăn lương. Đây có thể nói vấn đề về Thỏa ước lao động tập thể được nhắc tới lần đầu tiên tại Việt Nam. Trong thời kỳ kinh tế, kế hoạch tập trung Thỏa ước lao động tập thể được hiểu là hợp đồng tập thể. Tuy chưa có điều kiện để sau đó triển khai thực hiện. Sau khi hòa bình lập lại ở miền bắc, trong giai đoạn khôi phục và phát triển kinh tế, Luật Công đoàn (05-11-1957) đã quy định: “trong các xí nghiệp

nhà nước, công đoàn thay mặt cho công nhân viên chức tham gia quản lý xí nghiệp và ký kết hợp đồng tập thể (tức thỏa ước tập thể) với giám đốc xí nghiệp”.

Trong thời ngụy quyền Sài Gòn, thỏa ước lao động tập thể được gọi là “cộng đồng hiệp ước lao động” hoặc “thỏa ước xí nghiệp” và được thực hiện trong nhiều doanh nghiệp, công ty thời đó. Điển hình là “Thỏa ước xí nghiệp Shell” (23-02-1968) giữa công ty Shell Việt Nam và nghiệp đoàn công nhân dầu hỏa và hóa phẩm Việt Nam, “Thỏa ước xí nghiệp Esso” (01-01-1965), “Thỏa ước xí nghiệp điện lực” (21-08-1971), “Cộng đồng hiệp ước cao su”(23-05-1960),...

Trên cơ sở này, năm 1963, Hội đồng chính phủ ban hành nghị định số 17/CP về Điều lệ tạm thời chế độ ký kết hợp đồng tập thể ở các xí nghiệp Nhà nước.

Đến những năm 1974-1975, số xí nghiệp Nhà nước thực hiện trên đã tăng lên đáng kể.

Do nhận thức chưa rõ thực chất của vấn đề thỏa ước lao động tập thể và do những khó khăn trong sản xuất và quản lý, từ năm 1978, phong trào ký kết hợp đồng tập thể giảm dần và bị lãng quên sau đó. Chỉ sau thời kỳ đổi mới, những năm cuối thập kỷ 80, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới được khơi dậy, với nhận thức về thỏa ước lao động tập thể mới hoàn toàn, cùng với những đổi mới toàn diện về kinh tế xã hội của đất nước.

- Thời kỳ đổi mới sau năm 1986, Ở nước ta, qua các thời kỳ thì thỏa ước lao động tập thể cũng có sự định nghĩa khác nhau cụ thể như sau:

Điều 44 Bộ luật lao động 1994 quy định:

“1- Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là thỏa ước tập thể) là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các Điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

Thoả ước tập thể do đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động thương lượng và ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai.

2- Nội dung thoả ước tập thể không được trái với các quy định của pháp luật lao động và pháp luật khác.

Nhà nước khuyến khích việc ký kết thỏa ước tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động.”

Tiếp nối BLLĐ 1994, nền sản xuất trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, kinh tế thị trường phát triển mạnh mẽ. Đến khi Bộ luật lao động 2012 ra đời thay thế cho Bộ luật lao động 1994 thì quy định về thỏa ước có sự thay đổi. Cụ thể:

Điều 73 Bộ luật Lao động 2012 quy định:

“1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.”

Trên đà phát triển của nền kinh tế hội nhập ngày một sâu rộng với nền kinh tế thế giới. Để phù hợp cho quan hệ lao động khi Việt Nam tham gia Công ước số 98 (1949) của tổ chức Lao động quốc tế ILO (5/7/2019). Việt Nam phải tiến hành sửa đổi Bộ luật lao động 2012 cho phù hợp với tình hình mới và đáp ứng được các yêu cầu của Công ước quốc tế. Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thì quy định Thỏa ước lao động tập thể lại được nhắc đến tại Điều 75, cụ thể như sau:

“1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể khác.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật.”

1.1.3. Bản chất của Thỏa ước lao động tập thể

Theo Điều 75 của Bộ Luật lao động 2019

“1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể khác.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật.”

Từ khái niệm về thỏa ước cho thấy bản chất của Thỏa ước lao động tập thể là một sự tiến bộ xã hội, thừa nhận quyền của mọi người làm công ăn lương, được thông qua người đại diện của mình là công đoàn để xác định một cách tập thể những điều kiện lao động, đặc biệt là những điều kiện có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động, đó là một trong những tiêu chí cơ bản của vấn đề nhân quyền. Thông qua thỏa ước lao động tập thể sẽ thống nhất hóa được chế độ lao động đối với những người lao động cùng một ngành nghề, công việc, trong cùng một doanh nghiệp, một vùng, một ngành (nếu là thỏa ước vùng, ngành). Như vậy sẽ loại trừ được sự cạnh tranh không chính đáng, nhờ sự đồng hóa các đảm bảo phụ xã hội trong các bộ phận doanh nghiệp, trong các doanh nghiệp cùng loại ngành nghề, công việc (nếu là thỏa ước ngành). Về bản chất pháp lý, thỏa ước lao động tập thể *vừa có tính chất là một hợp đồng, vừa có tính chất là một văn bản có tính pháp quy.*

Là một hợp đồng vì thỏa ước lao động tập thể được giao kết dựa trên sự thỏa Thuận của các bên dưới hình thức một văn bản viết. Có tính chất pháp quy vì nó không chỉ bắt buộc thực hiện đối với các thành viên ký kết mà còn đối với cả những bên không cùng tham gia ký kết hoặc thậm chí không thuộc tổ chức của các bên (như công nhân không phải là đoàn viên công đoàn hoặc đoàn viên nhưng không tham gia thảo luận ký kết) vẫn phải thực hiện theo quy định của thỏa ước.

Mặt khác tính chất pháp quy của thỏa ước lao động tập thể còn thể hiện ở chỗ sau khi ký kết, thỏa ước lao động tập thể phải được đăng ký tại cơ quan lao động có thẩm quyền mới phát sinh hiệu lực, nếu thỏa ước lao động tập thể đã có hiệu lực rồi

thì mọi quy định và thỏa thuận khác trong doanh nghiệp không được trái với thỏa ước trừ những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động.

1.1.4. Vai trò của thỏa ước lao động tập thể

Trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, khi tham gia quan hệ lao động, các bên chủ thể đều nhằm mục đích mưu cầu lợi ích kinh tế và điều này chỉ đạt được nếu quan hệ giữa họ diễn ra một cách hài hoà, ổn định. Thỏa ước lao động tập thể ngày càng khẳng định các giá trị cốt lõi đối với người lao động và cả người sử dụng lao động

- Thỏa ước lao động tập thể tạo nên cộng đồng quyền lợi và trách nhiệm giữa hai bên

Đối với quan hệ lao động trên cơ sở hợp đồng lao động, Nhà nước không quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ các bên mà chỉ quy định khung pháp luật, các hành lang pháp lý để trên cơ sở đó các bên tự thương lượng, thỏa thuận. Vì vậy, các đơn vị sử dụng lao động hợp đồng lao động cần kí kết thỏa ước lao động tập thể để cụ thể hoá quyền và nghĩa vụ của các bên cho phù hợp với điều kiện cụ thể của từng đơn vị. Tuy nhiên, thỏa ước lao động tập thể được kí kết không chỉ là sự cụ thể hoá các quy định của pháp luật mà nó còn tạo ra cộng đồng quyền lợi cũng như trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động. Lợi ích của các bên sẽ thống nhất với nhau hơn, đồng thời các bên có trách nhiệm hơn trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động.

Dưới góc độ về lợi ích kinh tế của quan hệ lao động thì người sử dụng lao động và người lao động đều cần có nhau để đạt được mục đích của mình. người sử dụng lao động cần đến sức lao động của người lao động để tiến hành các hoạt động sản xuất, kinh doanh, thông qua đó để kiếm lời. Còn người lao động cũng cần cung ứng sức lao động của mình cho chủ sử dụng lao động để mang lại thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình. Xuất phát từ nhu cầu đó mà cả người lao động và người sử dụng lao động đều cần thiết hợp tác với nhau trong mối quan hệ lao động. Song, hiệu quả của sản xuất, kinh doanh, lợi nhuận của bên sử dụng lao động cũng như thu nhập của người lao động lại phụ thuộc rất nhiều vào ý thức trách nhiệm của các bên và việc các bên thực hiện các cam kết của mình trên thực tế. Biện pháp tốt nhất

để nâng cao ý thức trách nhiệm của các bên đồng thời cũng giúp các bên đạt được lợi ích của mình chính là kí kết thoả ước lao động tập thể.

- Thoả ước lao động tập thể góp phần điều hoà lợi ích, ngăn ngừa mâu thuẫn, xung đột trong quan hệ lao động.

Khi được kí kết, thoả ước lao động tập thể tạo cơ sở pháp lí để người lao động thoả thuận quyền, lợi ích của mình có lợi hơn so với quy định của pháp luật, đồng thời thoả ước lao động tập thể cũng là cơ sở ràng buộc người lao động trong việc thực hiện các nghĩa vụ lao động đã cam kết. Từ đó, bảo đảm cho đơn vị thực hiện được kế hoạch, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh đặt ra, góp phần tăng cao năng suất lao động. Đối với người sử dụng lao động, thoả ước lao động tập thể được kí kết, sẽ bảo vệ họ khỏi những đòi hỏi hoặc yêu sách cá nhân đòi tăng thêm quyền lợi của người lao động, đồng thời đảm bảo cho người sử dụng lao động quyền chủ động trong sản xuất kinh doanh, cải tiến và nâng cao hiệu quả lao động.

Hơn nữa, do thoả ước lao động tập thể được kí kết trên cơ sở sự thương lượng, thoả thuận, thiện chí giữa hai bên nên sẽ giúp các bên hiểu biết, tôn trọng lẫn nhau, cùng xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển của doanh nghiệp, của ngành, địa phương... Khi lợi ích của các bên đã được bảo đảm, tình hình sản xuất, kinh doanh ổn định, trật tự, nề nếp trong đơn vị được duy trì, năng suất và hiệu quả lao động tăng cao... sẽ hạn chế và ngăn ngừa các xung đột, bất đồng có thể xảy ra.

- Thoả ước lao động tập thể giúp tăng cường kỉ luật lao động và góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả lao động

Đối với đơn vị sử dụng lao động, kỉ luật lao động có ý nghĩa rất quan trọng, giúp hoạt động của doanh nghiệp được duy trì theo một trật tự, nề nếp nhằm nâng cao năng suất, hiệu quả lao động. Trong khi đó, thoả ước lao động tập thể là văn bản quy định về các điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động và các vấn đề khác liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên. Bởi vậy, khi người lao động thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động trong thoả ước lao động tập thể cũng chính là thực hiện các nội dung, yêu cầu của kỉ luật lao động. Bên cạnh đó, khi thoả ước lao động tập thể được kí kết và thực hiện thì người lao động

hài lòng hơn với các quyền lợi được hưởng và vì thế họ sẽ làm việc tốt hơn, có trách nhiệm và tận tụy hơn với công việc. Và khi người lao động tự giác chấp hành kỉ luật lao động, tăng cường trách nhiệm bảo vệ tài sản và các lợi ích chung, hoạt động lao động có nề nếp thì sẽ giúp đơn vị tiết kiệm được chi phí quản lí và các chi phí khác trong quá trình sản xuất, kinh doanh.

Ngoài ra, ở một số quốc gia không bắt buộc phải ban hành nội quy lao động như Thụy Điển, Canada, Hoa Kỳ, Australia, Srilanka... thì các vấn đề về quy tắc xử sự của người lao động được quy định trong thoả ước lao động tập thể. Hay nói cách khác, thoả ước lao động tập thể cũng là một trong những căn cứ quan trọng để ràng buộc người lao động thực hiện nghĩa vụ lao động dưới sự điều hành, quản lí lao động của người sử dụng lao động. Bởi vậy, ở khía cạnh nào đó, thoả ước lao động tập thể góp phần duy trì trật tự lao động của đơn vị, nhằm hướng đến mục đích cuối cùng của quan hệ lao động là vấn đề hiệu quả trong sản xuất, kinh doanh.

- Thoả ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp lao động

Mặc dù quan hệ lao động được thiết lập trên cơ sở thương lượng, thoả thuận giữa các bên, song do lợi ích của các bên luôn ngược chiều, người lao động luôn muốn tiền lương cao, thời giờ làm việc rút ngắn, điều kiện lao động tốt; người sử dụng lao động thì ngược lại, luôn muốn trả lương thấp cho người lao động, kéo dài thời giờ làm việc, không muốn chi phí cải tạo điều kiện lao động, vì vậy dẫn đến tranh chấp giữa các bên. Khi xảy ra tranh chấp lao động, các bên có thể tự thoả thuận, thương lượng để giải quyết nhưng cũng có những tranh chấp mà các bên không thể thương lượng được. Theo quy định hiện hành, tranh chấp lao động bao gồm hai loại: tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

Tranh chấp lao động cá nhân thường là những tranh chấp về những vấn đề trong hợp đồng lao động, vì vậy hợp đồng lao động là căn cứ quan trọng nhất để cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, bên cạnh hợp đồng lao động thì thoả ước lao động tập thể cũng là căn cứ quan trọng để giải quyết tranh chấp lao động. Khi giải quyết tranh chấp, cơ quan có thẩm quyền bao giờ cũng xem xét những vấn đề mà hai bên tranh chấp trong hợp đồng lao động có phù hợp với thoả

ước lao động tập thể hay không. Nếu thoả thuận trong hợp đồng lao động mà trái với thoả ước lao động tập thể theo hướng bất lợi cho người lao động thì những thoả thuận trong thoả ước lao động tập thể sẽ được coi là căn cứ để giải quyết quyền lợi người lao động.

Khác với tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể thường là những tranh chấp về các vấn đề phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể hoặc các vấn đề quy định trong thoả ước lao động tập thể. Đó có thể là những tranh chấp về việc các bên không thực hiện đúng những cam kết trong thoả ước lao động tập thể hoặc cũng có thể là những tranh chấp về các điều khoản đã không còn phù hợp với điều kiện thực tế tại thời điểm phát sinh tranh chấp. Vì vậy, đương nhiên thoả ước lao động tập thể sẽ là cơ sở pháp lí quan trọng để giải quyết các tranh chấp này.

1.2. Những quy định pháp luật về thoả ước lao động tập thể

1.2.1. Những quy định về thoả ước của tổ chức lao động quốc tế ILO

Tổ chức Lao động quốc tế ILO có 2 công ước về thương lượng tập thể là Công ước số 154(1981) và Công ước số 98 (1949). Tại Điều 2 Công ước 154 của ILO quy định. *“Trong Công ước này, thuật ngữ "thương lượng tập thể" áp dụng cho mọi cuộc thương lượng 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) Quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động;*
- b) Giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động với những người lao động;*
- c) Giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động”*

Tuyên bố của ILO về Các nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động năm 1949 (Công ước số 98) được đưa vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, là nền tảng nhằm đảm bảo toàn cầu hóa công bằng trong lao động. Giám đốc ILO Việt Nam từng chia sẻ. *“Thông qua thương lượng tập thể hiệu quả, người lao động có thể được hưởng lợi một cách công bằng hơn từ tăng trưởng kinh tế và năng suất.*

Điều này rất quan trọng, bởi vì chính sự gia tăng bất bình đẳng là nguyên nhân gây bất ổn chính trị tại nhiều quốc gia.”

Thương lượng tập thể là một quyền cơ bản. Đây là một phương tiện chủ đạo thông qua đó người sử dụng lao động và các tổ chức của họ và các tổ chức công đoàn có thể xác lập tiền lương và điều kiện làm việc công bằng. Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp là một bộ phận cấu thành và không thể tách rời của pháp luật lao động, là một trong những nội dung quan trọng mà Nhà nước phải điều chỉnh nhằm xác lập sự cân bằng về vị trí của các bên trong quan hệ lao động. Trên thực tế, người sử dụng lao động, với tư cách là người nắm giữ sức mạnh tư bản, luôn muốn áp đặt, chi phối tất cả các vấn đề trong quan hệ lao động đối với người lao động, nhằm có thể tiết kiệm chi phí, đem lại lợi nhuận cao nhất có thể. Trong khi đó, người lao động, ở vị thế yếu hơn, với số lượng đông, chỉ có thể bán sức lao động của mình để sống, dễ bị chèn ép, buộc phải chấp nhận những áp đặt, bất công về phúc lợi. Vì thế, Nhà nước, bằng pháp luật, điều chỉnh khoa học và hợp lý đối với Thương lượng tập thể là cơ chế then chốt để xác lập tiền lương và điều kiện làm việc trong một nền kinh tế thị trường. Công ước số 98 của tổ chức lao động quốc tế ILO đặt ra những nguyên tắc cơ bản để thương lượng tập thể phát huy hiệu quả đối với người lao động, người sử dụng lao động và toàn xã hội. Nếu thành viên hay lãnh đạo công đoàn lo sợ phải đối diện với sự phân biệt đối xử từ người sử dụng lao động do tham gia các hoạt động của công đoàn hoặc là thành viên công đoàn, công đoàn sẽ không thể thực hiện chức năng thương lượng tập thể với người sử dụng lao động một cách thực chất. Công ước số 98 đòi hỏi phải có những biện pháp hiệu quả để ngăn ngừa và giải quyết vấn đề phân biệt đối xử chống công đoàn. Bên cạnh đó hệ thống thương lượng tập thể chỉ có thể vận hành một cách thực chất khi công đoàn độc lập và không chịu sự can thiệp của người sử dụng lao động. Công ước số 98 đòi hỏi phải có các biện pháp hiệu quả để đảm bảo các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động không bị can thiệp bởi bên còn lại. Cuối cùng, Công ước số 98 đòi hỏi chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động xây dựng và sử dụng các thể thức để thúc đẩy thương lượng tự nguyện. Thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp, giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhằm bảo đảm không bên nào sử dụng được

lợi thế của mình để gây bất lợi đối với bên kia trong quan hệ lao động. Việc ban hành các quy phạm pháp luật nhằm điều chỉnh vấn đề thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp. Để đảm bảo xây dựng mối quan hệ hài hòa ổn định trong quan hệ lao động.

1.2.2. Quy định về thỏa ước lao động theo pháp luật Việt Nam

Tại Việt Nam, vấn đề thỏa ước lao động tập thể được quy định tại mục 3 chương V Bộ luật lao động năm 2019 (gồm 15 điều, từ điều số 75 đến số 89). Tuy vậy, chúng ta cũng phải xem xét cả chương V của Bộ luật lao động từ Điều 63 đến Điều 89 bởi lẽ Thỏa ước lao động tập thể là kết quả của đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể.

1.2.2.1. Phạm vi áp dụng:

Theo Điều 84 Bộ Luật lao động 2019 đã mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp

“1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghiệp cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao.”

Thỏa ước lao động tập thể không áp dụng đối với cán bộ, công chức; những người làm việc trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị xã hội; những người làm việc trong các doanh nghiệp đặc thù của lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân cũng không là những đối tượng áp dụng thỏa ước lao động tập thể. Bởi vì đây là lực lượng mang tính đặc thù của nhà nước.

1.2.2.2. Phân loại thỏa ước lao động tập thể

Theo quy định tại Điều 75 Bộ luật lao động 2019 *“Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể*

ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác”

-Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp:

Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể trong phạm vi doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với nội bộ doanh nghiệp. Đại diện tập thể lao động theo quy định của pháp luật chính là công đoàn (có thể là công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp nơi doanh nghiệp chưa có công đoàn). Do đó, doanh nghiệp không bắt buộc phải có công đoàn thì mới có thỏa ước lao động tập thể vì đại diện công đoàn cấp trên trực tiếp có quyền ký thỏa ước lao động tập thể tại những doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở. Và thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết trong trường hợp các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp tập thể kèm theo các điều kiện theo quy định.

-Thỏa ước lao động tập thể Ngành:

Thỏa ước lao động tập thể ngành là thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện của người lao động và đại diện của người sử dụng lao động trong một ngành kinh tế - kỹ thuật. Thỏa ước ngành có hiệu lực trong phạm vi của một ngành kinh tế - kỹ thuật. Về nguyên tắc, nội dung của thỏa ước lao động doanh nghiệp không được trái với nội dung của thỏa ước lao động ngành. Khi thỏa ước lao động ngành được ký kết, những nội dung của thỏa ước lao động doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của thỏa ước lao động ngành phải được sửa đổi, bổ sung trong thời hạn ba tháng kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể ngành có hiệu lực. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có thể xây dựng thêm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động.

Việt Nam có thỏa ước lao động của ngành dệt may Việt Nam hay Thỏa ước lao động tập thể của 16 doanh nghiệp điện tử của Hàn Quốc tại khu công nghiệp Trảng Duyệt Hải Phòng được ký năm 2016.

-Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp

Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản giữa tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở với nhiều người sử dụng lao động. Thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

-Thỏa ước lao động tập thể khác như Thỏa ước lao động tập thể quốc gia, thỏa ước lao động tập thể quốc tế,...

1.2.2.3. Nguyên tắc ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Theo quy định tại Điều 66 Bộ luật lao động 2019 “*Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch*”

Theo quy định này, muốn cho thương lượng tập thể diễn ra đúng quy định pháp luật, mang lại nhiều điều có lợi cho cả hai bên và đảm bảo không bên nào chịu sự tác động của bên còn lại trong thương lượng thì các bên tham gia đối thoại, thương lượng phải tuân thủ các nguyên tắc nhất định.

-Nguyên tắc tự nguyện

Thỏa ước lao động tập thể là một loại hợp đồng đặc biệt nên cũng như mọi hợp đồng khác, nó phải được các bên ký kết trên tinh thần tự nguyện. Nguyên tắc tự nguyện trong quá trình thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể thể hiện ở việc các bên có ý thức tự giác, xuất phát từ nhận thức rằng vì quyền lợi của mình mà tự nguyện tham gia và nhận rõ trách nhiệm trong việc xúc tiến ký kết thỏa ước. Nguyên tắc tự nguyện chẳng những không chấp nhận một sự ép buộc nào từ một bên đối với bên kia mà còn không chấp nhận bất kỳ sức ép nào từ phía người thứ ba. Chỉ có những thỏa ước được ký kết trên tinh thần tự nguyện mới có cơ sở để các bên tự giác chấp hành sau này, và như vậy, mục đích của việc giao kết thỏa ước lao động tập thể mới đạt được.

-Nguyên tắc bình đẳng

Trong quá trình lao động, tuy người lao động và người sử dụng lao động có địa vị kinh tế khác nhau, có các quyền và nghĩa vụ khác nhau, nhưng lại gặp nhau ở một điểm là lợi ích kinh tế. Đối với người sử dụng lao động là hiệu quả sản xuất

kinh doanh, là lợi nhuận. Còn người lao động quan tâm đến thu nhập của mình. Cả hai bên lại rất cần có nhau trong suốt quá trình lao động. Vì vậy, để đảm bảo được lợi ích của cả hai phía, họ phải biết đối xử với nhau trên tinh thần bình đẳng, tôn trọng và hợp tác.

Trong việc ký kết thỏa ước lao động tập thể, nguyên tắc bình đẳng gắng bó chặt chẽ với nguyên tắc tự nguyện và là cơ sở của nguyên tắc tự nguyện vì suy cho cùng, nếu không có bình đẳng thì cũng không thể có tự nguyện. Nguyên tắc bình đẳng yêu cầu các bên không thể lấy ưu thế về địa vị kinh tế hoặc ở số đông người để gây áp lực, áp đặt yêu sách cho phía bên kia, mặc dù các bên có quyền “mặc cả” trên cơ sở ưu thế của mình. Nguyên tắc bình đẳng còn thể hiện ở chỗ số lượng đại diện tham gia thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể là ngang nhau giữa các bên.

-Nguyên tắc công khai

Để một thỏa ước lao động tập thể được ký kết với một sự nhất trí cao thì mọi nội dung của thỏa ước kể từ khi sơ thảo phải được công khai. Nguyên tắc công khai trong việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể yêu cầu mọi nội dung thương lượng và ký kết đều phải được tập thể lao động biết và tham gia đóng góp ý kiến.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 76 Bộ luật lao động 2019 *“Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành”*

Tính công khai này đặc biệt quan trọng đối với tập thể lao động, bởi vì những cam kết trong thỏa ước liên quan đến quyền lợi thiết thân của họ, và cũng chính họ sẽ là những người chủ yếu, quan trọng trong việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể đã ký kết. Có thực hiện tốt nguyên tắc công khai trong việc ký kết thỏa ước lao động tập thể thì thỏa ước mới có thể thực hiện và thực hiện có hiệu quả, góp phần thúc đẩy sản xuất, đảm bảo quyền lợi của hai bên; đồng thời các bên thấy rõ được nghĩa vụ phải làm và quyền lợi kèm theo. Tính công khai, rõ ràng của việc

ký kết thỏa ước còn có ý nghĩa trong trường hợp giải quyết tranh chấp về thỏa ước, khi có tranh chấp xảy ra.

-Nguyên tắc hợp tác, thiện chí

Trong quá trình thương lượng hai bên phải thể hiện tinh thần hợp tác thiện chí phải có thái độ tôn trọng đối tác, coi vấn đề thương lượng là vấn đề chung của cả hai bên từ đó thống nhất để cùng nhau đi tới thực hiện một mục tiêu. Với tinh thần thiện chí công tâm minh bạch trong quá trình thương lượng và có trách nhiệm với các điều khoản đã thương lượng. Hai bên phải nghiên cứu kỹ các vấn đề trước khi thương lượng.

1.2.2.4. Nội dung của Thỏa ước lao động tập thể

Về mặt khoa học pháp lý, bản thỏa ước lao động tập thể mà hai bên ký kết có thể gồm hai nhóm nội dung.

Nhóm thứ nhất: Là các nội dung chủ yếu của thỏa ước lao động tập thể, bao gồm các cam kết của hai bên về việc làm và những biện pháp bảo đảm việc làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương. Tiền thưởng và các loại phụ cấp lương, định mức lao động an toàn lao động, vệ sinh lao động, các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Nhóm thứ hai bao gồm các nội dung khác mà trong quá trình thương lượng thỏa thuận, hai bên đồng ý đưa vào thỏa ước, đó có thể là những vấn đề phúc lợi đối với người lao động, về đào tạo, về trách nhiệm của tập thể người lao động đối với sự phát triển của doanh nghiệp, về phương thức giải quyết tranh chấp lao động.

Theo Điều 67 Bộ luật lao động 2019 nội dung của thỏa ước bao gồm các nội dung:

- 1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác*
- 2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;*
- 3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;*
- 4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;*
- 5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;*
- 6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;*

7. *Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm, phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;*

8. *Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.”*

a) Tiền lương, phụ cấp và tiền thưởng:

Thỏa thuận mức tiền lương, phụ cấp lương cụ thể cho từng công việc phù hợp với khả năng, hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt là phải thỏa thuận mức lương tối thiểu, mức lương trung bình doanh nghiệp trả cho người lao động. Phương thức điều chỉnh tiền lương khi giá cả thị trường biến động, nguyên tắc nâng bậc lương và thời gian trả lương, nguyên tắc chi thưởng, mức thưởng.

Theo quy định tại điều 93, BLLĐ 2019 “*Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.*” Theo quy định này, doanh nghiệp được tự do xây dựng thang, bảng lương để làm cơ sở chi trả lương cho người lao động. Căn cứ vào các mức lương đề xuất, khi tuyển dụng hoặc ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền ấn định hoặc thông qua thỏa thuận tiến hành điều chỉnh phù hợp với đòi hỏi của người lao động và trên cơ sở chất nhận được của người sử dụng lao động. Nguyên tắc này đảm bảo quyền năng của người sử dụng lao động, song cũng không mất đi khả năng kiểm soát của Nhà nước thông qua quy định mức lương tối thiểu và cũng không làm mất đi khả năng thương lượng, thương thuyết, đòi hỏi của người lao động khi người lao động có những lợi thế nhất định.

b) Mức lao động, Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Cần quy định cụ thể thời giờ làm việc tối đa cho từng bộ phận, chức danh công việc; nguyên tắc huy động và thời gian cho phép làm thêm giờ, tiền lương trả cho người lao động khi làm thêm giờ, phương thức trả, đơn giá trả lương cho thời gian làm thêm

Một trong những vấn đề quan trọng của nội dung này là chế độ đối với người lao động khi nghỉ phép năm, tiền lương trả cho họ vì công việc mà không nghỉ phép năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ.

Việc xác định mức lao động tương ứng với xác định đơn giá tiền lương phải phù hợp với từng loại công việc, từng loại nghề trên cơ sở điều kiện thực tế về tính chất, mức độ phức tạp hay nặng nhọc của công việc và khả năng thực hiện định mức, nguyên tắc thay đổi định mức.

c) Bảo đảm việc làm đối với người lao động:

Nội dung này phải cụ thể, rõ ràng về các hình thức và thời hạn sẽ tiến hành ký hợp đồng lao động cho từng loại công việc, từng chức danh và bậc lương trong doanh nghiệp. Các nguyên tắc và chế độ cụ thể khi tuyển dụng, thay đổi nơi làm việc, nâng cao tay nghề, đào tạo, ký lại hợp đồng lao động. Những biện pháp đảm bảo việc làm chế độ cho công nhân khi doanh nghiệp thu hẹp phạm vi sản xuất. Quyền và trách nhiệm của đại diện tập thể lao động trong việc giám sát việc thực hiện và giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động.

d) An toàn lao động, vệ sinh lao động:

Thỏa thuận công cụ về nội quy an toàn, vệ sinh lao động và các quy định về bảo hộ lao động, biện pháp cải thiện điều kiện làm việc; chế độ đối với người lao động làm những công việc nặng nhọc, độc hại; chế độ trang bị phòng hộ cá nhân, bồi dưỡng sức khỏe và trách nhiệm bồi thường hoặc trợ cấp đối với người lao động khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

e) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:

Thỏa thuận quy định rõ trách nhiệm, quyền lợi của giám đốc doanh nghiệp và người lao động trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng góp, thu nộp, chi trả các loại bảo hiểm, các chế độ bảo hiểm xã hội mà người lao động được hưởng theo từng loại hợp đồng lao động.

f) Những nội dung thỏa thuận khác:

Vấn đề phúc lợi tập thể; ăn giữa ca; trợ cấp hiếu, hỷ; phương thức giải quyết tranh chấp lao động phát sinh trong quan hệ lao động.

Thỏa thuận về đảm bảo bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm, phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;

1.2.2.5. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

Để một thỏa ước lao động tập thể được ra đời thì trước đó, các bên còn phải gặp nhau để thỏa thuận về chương trình làm việc, thời gian làm việc, số lượng và danh sách đại diện tham gia thương lượng v.v... Quá trình thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể được tiến hành qua các bước sau:

a) Đề xuất yêu cầu và nội dung cần thương lượng

Trong bước này, mỗi bên có quyền đề xuất yêu cầu và nội dung cần thương lượng. Những yêu cầu và nội dung được đưa ra phải sát với thực tế của doanh nghiệp, khách quan, trên tinh thần hai bên cùng có lợi, tránh đưa ra những yêu cầu mà nội dung trái pháp luật hoặc có tính chất yêu sách đòi hỏi hoặc áp đặt. Những yêu cầu như vậy sẽ làm cản trở quá trình thương lượng. Các yêu cầu và nội dung thương lượng cần thông báo bằng văn bản. Nếu do bên tập thể người lao động thì do Ban chấp hành công đoàn chuẩn bị và đưa ra.

b) Tiến hành thương lượng

Bên nhận được yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và chủ động gặp bên đề xuất yêu cầu để thỏa thuận về thời gian, địa điểm và số lượng đại diện tham gia thương lượng. Trong quá trình thương lượng, hai bên phải thông báo cho nhau những thông tin liên quan đến thỏa ước lao động tập thể, phải có biên bản để ghi rõ những điều khoản hai bên đã thỏa thuận và những điều khoản chưa thỏa thuận được.

Thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất là 20 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức để hai bên tiến hành thương lượng.

Kết quả thương lượng là căn cứ để xây dựng thỏa ước lao động tập thể.

c) Lấy ý kiến của tập thể về dự thảo thỏa ước lao động tập thể

Khi dự thảo thỏa ước đã được xây dựng, hai bên phải tổ chức lấy ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp. Việc lấy ý kiến của tập thể người lao động do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành bằng cách lấy chữ ký hoặc biểu quyết.

Kết quả lấy ý kiến phải lập thành biên bản và phải có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Trong quá trình lấy ý kiến để hoàn thiện thỏa ước, hai bên có thể tham khảo ý kiến của cơ quan lao động, Liên đoàn lao động ngành, địa phương.

d) Hoàn thiện dự thảo thỏa ước và tiến hành ký kết

Các bên hoàn thiện lần cuối dự thảo thỏa ước trên cơ sở đã lấy được ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp và cơ quan hữu quan. Nếu có trên 50% số lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung dự thảo thỏa ước lao động tập thể thì hai bên sẽ tổ chức tiến hành ký kết. Có thể ký thỏa ước lao động tập thể tại Hội nghị người lao động của doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể phải được lập theo mẫu của Nhà nước thống nhất quy định và được lập thành 4 bản, trong đó:

Một bản do người sử dụng lao động giữ;

Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở giữ;

Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở gửi Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp quản lý công đoàn cơ sở;

Một bản do người sử dụng lao động gửi đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp chậm nhất là 10 ngày kể từ ngày ký.

e) Chủ thể ký kết thỏa ước lao động tập thể

Theo quy định tại khoản 4 Điều 76 Bộ luật lao động 2019 “*Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng. Trường hợp thỏa ước tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.*”

Như vậy ta có thể thấy tùy vào từng loại thỏa ước lao động tập thể mà đại diện ký sẽ khác nhau:

Nếu là thỏa ước lao động tập thể phạm vi doanh nghiệp thì: Đại diện của mỗi bên khi tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể gồm:

Đại diện ký kết của bên tập thể người lao động là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở, ban chấp hành lâm thời hoặc người có giấy ủy quyền của Ban chấp hành công đoàn.

Đại diện ký kết của bên người sử dụng lao động là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được doanh nghiệp ủy quyền.

Nếu thỏa ước tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

1.2.2.6. Đăng ký thỏa ước lao động tập thể

Theo quy định tại Điều 77 Bộ luật lao động 2019 *“Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính”*.

Khác với hợp đồng lao động, do tính chất và phạm vi của mối quan hệ trong thỏa ước, một thỏa ước lao động tập thể muốn có hiệu lực thì bắt buộc phải được một cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền công nhận. Mục đích của việc đăng ký là nhằm để cơ quan lao động xem xét nội dung cũng như trình tự thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có trái với quy định của pháp luật không để có biện pháp giúp đỡ cơ sở thực hiện tốt những điều đã cam kết.

Pháp luật lao động nước ta quy định: Người sử dụng lao động phải gửi thỏa ước tập thể đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp chậm nhất là 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết.

Ví dụ công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam có trụ sở tại thôn 8, Thiên Hương-Thủy Nguyên-Hải Phòng thì đăng ký thỏa ước lao động tập thể tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hải Phòng.

1.2.2.7. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 78 Bộ luật lao động 2019

“1. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể do các bên thoả thuận và được ghi trong thoả ước. Trường hợp các bên không thoả thuận ngày có hiệu lực thì thoả ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký.”

Pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới quy định thời điểm có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể hoàn toàn do các bên tự quyết định và ghi trong thoả ước lao động tập thể, không phụ thuộc ý chí của cơ quan có thẩm quyền. Mục đích là nhằm bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động và hạn chế sự can thiệp trực tiếp của nhà nước vào mỗi quan hệ lao động. Cũng theo xu hướng chung này, pháp luật Việt Nam quy định ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể do các bên thoả thuận và được ghi trong thoả ước. Trường hợp các bên không thoả thuận ngày có hiệu lực thì thoả ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày các bên kí kết.

“Thoả ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.”

Khi thoả ước lao động tập thể có hiệu lực, người sử dụng lao động và người lao động bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thoả ước thì phải thực hiện theo thoả ước lao động tập thể. Nếu các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thoả ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp, trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thoả ước lao động tập thể.

Trường hợp thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, thoả ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thoả ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thoả ước lao động tập thể ngành hoặc thoả ước có nhiều doanh nghiệp nhưng chưa có thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với thoả ước lao động

tập thể ngành hoặc thoả ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp. Trong quá trình thực hiện thoả ước lao động tập thể, không thể tránh khỏi những vướng mắc phát sinh giữa các bên. Khi đó, nếu một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước lao động tập thể thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thoả ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết. Nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Trường hợp có nội dung của thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với điều kiện cụ thể của mỗi bên thì mỗi bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước. Theo quy định hiện hành, thoả ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thoả thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể được tiến hành như việc kí kết thoả ước lao động tập thể. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật (Điều 82 Bộ luật lao động năm 2019).

Ngoài ra, trong quá trình sản xuất, kinh doanh, vì những lí do khách quan mà dẫn đến doanh nghiệp có sự thay đổi như chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp,... Sự thay đổi này kéo theo sự thay đổi về tổ chức và quản lí lao động, vì vậy những cam kết trong thoả ước lao động tập thể về cơ bản không còn phù hợp. Khi đó, đòi hỏi các bên phải xem xét, lựa chọn việc tiếp tục thực hiện thoả ước lao động tập thể hoặc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể hoặc thương lượng để kí kết thoả ước lao động tập thể mới.

a) Thời hạn của thoả ước lao động tập thể

Theo quy định tại Khoản 3 Điều 78 Bộ luật lao động 2019 “*Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận ghi trong thoả ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thoả ước lao động tập thể*”. Như vậy, tùy vào tình

hình cụ thể của mỗi doanh nghiệp, tùy vào điều kiện cụ thể các bên trong quan hệ lao động có thể thương lượng về thời hạn của thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp mình nhưng thời hạn của thỏa ước không được quá 3 năm. Trước khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn, bên người sử dụng lao động và bên tập thể lao động có thể thương lượng để kéo dài thời hạn thỏa ước hoặc ký kết thỏa ước mới. Trong trường hợp thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn đang thương lượng để kéo dài thêm thời hạn của thỏa ước hoặc để ký kết một thỏa ước mới thì thỏa ước lao động tập thể mà hai bên đang thi hành dù hết hạn, vẫn còn hiệu lực. Nếu quá thời hạn 90 ngày tính từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà việc thương lượng của hai bên không có kết quả thì thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực. (Điều 83 Bộ luật lao động 2019)

Thỏa ước lao động tập thể hết hiệu lực khi hết thời hạn của thỏa ước và các bên không thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới thì trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác (Điều 83 Bộ luật lao động năm 2019).

b) Thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Theo quy định tại Điều 79 Bộ luật lao động 2019

1. Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực”

Khi thỏa ước lao động tập thể đã có hiệu lực, trách nhiệm của người sử dụng lao động là phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết. Mọi người lao động trong doanh nghiệp đều có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ những thỏa thuận mà hai bên đã cam kết.

Những người lao động mới vào làm việc sau ngày ký kết thỏa ước lao động tập thể cũng phải thực hiện những điều khoản trong thỏa ước. Chính vì vậy, thỏa ước được xem như một loại “hợp đồng mở”.

Trường hợp trong các hợp đồng lao động cá nhân mà có những quy định về quyền lợi của người lao động thấp hơn so với những quyền lợi của tập thể lao động được ghi trong thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng trong thỏa ước lao động tập thể. Mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể. Trong quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể, khi một trong hai bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm những điều khoản mà hai bên đã cam kết thì có quyền yêu cầu bên thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm phải thi hành đúng. Nếu có bất đồng ý kiến thì hai bên phải cùng nhau xem xét, tìm biện pháp giải quyết. Trường hợp vẫn không giải quyết được thì mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự do pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động quy định.

Như vậy thỏa ước lao động tập thể ràng buộc các bên tham gia thỏa ước và ràng buộc tất cả những ai đang làm việc hoặc sẽ vào làm việc trong doanh nghiệp mà có liên quan đến thỏa ước. Sau khi thỏa ước lao động tập thể đã có hiệu lực, người sử dụng lao động không được giao kết một hợp đồng lao động nào trái hoặc không phù hợp với thỏa ước, trừ những giao kết mà trong đó có những điều khoản thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động.

c) Sửa đổi, bổ sung thỏa ước tập thể

Pháp luật lao động nước ta quy định “*chỉ sau 3 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới một năm và sau 6 tháng thực hiện tính từ ngày có hiệu lực đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ một năm đến ba năm các bên ký kết mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước.*” Trình tự việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cũng phải được tiến hành theo đúng trình tự như ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng

lao động mới và Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thỏa ước lao động tập thể mới (theo quy định tại Điều 83,84,85 Bộ luật lao động 2019).

d) Thỏa ước lao động vô hiệu

- Thỏa ước lao động tập thể Vô hiệu từng phần

Theo quy định tại khoản 1 Điều 86 Bộ luật lao động 2019

“1. Thỏa ước tập thể bị coi là vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước trái với quy định của pháp luật.”

Khi thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì đồng nghĩa với việc một phần nội dung của thỏa ước không còn giá trị pháp lý và không thể áp dụng những quy định đã tuyên bố vô hiệu của thỏa ước này để điều chỉnh các quyền, nghĩa vụ tương ứng của các bên trong quan hệ lao động.

Chính từ điều này, Bộ luật lao động 2012, tiếp đến là Bộ luật lao động 2019 đưa ra cơ chế giải quyết khi thỏa ước lao động bị vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước lao động tập thể tương ứng với phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

Quy định này đảm bảo quyền và lợi ích tốt nhất cho hai bên theo từng trường hợp có thể xảy ra, bao phủ chung đó là pháp luật trên nền tảng nếu hai bên có thỏa thuận khác hợp pháp thì pháp luật tôn trọng các thỏa thuận này.

Thỏa ước lao động bị vô hiệu từng phần thì chỉ phần bị tuyên bố vô hiệu không có giá trị pháp lý để áp dụng trong quan hệ lao động chứ nó không ảnh hưởng đến các phần còn lại của thỏa ước.

- Thỏa ước lao động tập thể Vô hiệu toàn bộ

Căn cứ khoản 2 Điều 86 Bộ luật lao động 2019

Có 03 trường hợp thỏa ước lao động tập thể bị vô hiệu toàn phần

Thứ nhất: *“Toàn bộ nội dung của thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật”*

Tất cả các nội dung của thỏa ước lao động tập thể bao gồm nội dung thỏa thuận về các vấn đề thương lượng tập thể đều vi phạm pháp luật. Tuy nhiên trên thực tế thì trường hợp này hiếm khi xảy ra bởi lẽ các bên đều đã phải đàm phán, thảo luận trong thời gian dài, cũng như lấy ý kiến của người lao động (hoặc thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở) nên không dễ dàng để tất cả các nội dung đều trái pháp luật.

Thứ hai: *“Người ký kết thỏa ước lao động tập thể không đúng thẩm quyền”*

Theo quy định tại khoản 4 điều 76 Bộ luật lao động 2019: *“Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng”*

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng. Do đó, trường hợp người ký thỏa ước lao động không phải là đại diện hợp pháp của các bên thương lượng hay trường hợp tiến hành thương lượng thông qua Hội đồng thương lượng mà không ký kết bởi chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện các bên thì thỏa ước lao động bị vô hiệu toàn phần.

Thứ ba: *“Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể”*

Các Điều 70, 71, 72, 73, 76 Bộ luật lao động 2019 đã quy định quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Các vi phạm quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Các vi phạm quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể có thể là vi phạm về hình thức thực hiện, vi phạm về thứ tự thực hiện hoặc khi thực hiện lấy ý kiến của tập thể người lao động (hoặc thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở).

Trong trường hợp thỏa ước lao động tập thể vi phạm 03 điều trên, Theo quy định tại Điều 87 Bộ luật lao động 2019

“Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.”

Thỏa ước lao động vô hiệu toàn bộ thì không có giá trị pháp lý để điều chỉnh mối quan hệ lao động. Các bên có thể thương lượng ký kết lại thỏa ước trong thời

gian thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì các quy định về quyền lợi của các bên sẽ được áp dụng theo quy định của pháp luật hiện hành.

Qua những phân tích trên, ta có thể có cái nhìn cơ bản nhất về lý luận thỏa ước và những quy định về thỏa ước trong doanh nghiệp. Từ khái niệm, ý nghĩa của thỏa ước cho đến các nội dung pháp luật về thỏa ước, tổ chức thực hiện pháp luật về thỏa ước. Tất cả các cơ sở trên là tiền đề để vững chắc để các nhà làm luật tổ chức xây dựng thành công hệ thống tương đối đầy đủ các quy định về thỏa ước trong doanh nghiệp.

TIỂU KẾT CHƯƠNG I

Thỏa ước lao động tập thể thuộc hệ thống pháp luật lao động và là một trong những chế định được hình thành sớm nhất ở nước ta (Sắc lệnh 29/1947). Qua chương I, bài khóa luận khái quát được một số vấn đề lý luận pháp luật về thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, khóa luận đã chỉ ra ý nghĩa của nó đối với tập thể người lao động, đối với nền kinh tế-xã hội trong thời kỳ mở cửa, các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư ồ ạt vào Việt Nam. Nhu cầu sử dụng lao động ngày càng nhiều.

Bài khóa luận đã chỉ ra các quy định điều chỉnh pháp luật về lao động và thỏa ước. Đồng thời đưa ra những điểm mới về thỏa ước theo quy định của Bộ luật lao động 2019. Từ đó thấy được sự hoàn thiện và phù hợp hơn về nội dung. Có thể thấy pháp luật quy định khá thống nhất và xuyên suốt về thỏa ước. Để tìm hiểu kỹ hơn về quá trình áp dụng các quy định về thỏa ước lao động tập thể chương 2 của khóa luận tốt nghiệp này đi vào tìm hiểu và đánh giá thực tiễn áp dụng thỏa ước lao động tập thể tại **Công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam.**

CHƯƠNG 2:

THỰC TIỄN ÁP DỤNG NHỮNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ TẠI CÔNG TY TNHH CÔNG NGHIỆP GIÀY AURORA VIỆT NAM

Thành phố Hải Phòng là một trong những điểm đầu tư đang được chú ý. Chỉ trong 9 tháng đầu năm 2021, Hải Phòng đã thu hút được thêm gần 1 tỷ USD tiền vốn đầu tư. Trong đó, tổng vốn FDI thu hút đạt 906,85 triệu USD, các tên tuổi lớn trong số các dự án đầu tư này có thể nói đến như: Tập đoàn LG (5,84 tỷ USD), công ty Bridgestone (1,2 tỷ USD), công ty Pegatron (481 triệu USD), tập đoàn USI (200 triệu USD), Kyocera (187 triệu USD),... các dự án này đã tạo nên cơ hội việc làm cho hàng nghìn lao động tại Hải Phòng và các địa phương lân cận.

Năm 2021, là năm dịch bệnh Covid-19 diễn biến hết sức phức tạp nhưng Hải Phòng vẫn vượt qua Long An để trở thành thành phố thu hút vốn đầu tư nước ngoài nhiều nhất cả nước với tổng số vốn ước đạt 5.25 tỷ USD. Điều đó chứng tỏ Hải Phòng là một thành phố công nghiệp với nhiều tiềm năng phát triển mạnh mẽ trong tương lai. Thu hút vốn đầu tư nước ngoài, giải quyết công ăn việc làm cho người lao động,...Tuy nhiên, mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp cũng là vấn đề rất phức tạp. Làm thế nào để xây dựng được mối quan hệ hài hòa, để người lao động có điều kiện làm việc tốt nhất, phúc lợi nhiều nhất, người sử dụng lao động yên tâm đầu tư vào sản xuất là một trong những vấn đề trọng điểm bởi lẽ với tất cả các doanh nghiệp kinh doanh thì nguồn lực về con người luôn là một trong những nguồn lực quan trọng nhất. Một trong những giải pháp giúp xây dựng được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định là phải xây dựng được thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp. Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 1/1/2021 với các quy định khá chặt chẽ về thỏa ước đã phần nào giải quyết được vấn đề này.

2.1. Tổng quan về công ty TNHH Công Nghiệp Giày Aurora Việt Nam

Tên giao dịch: Công ty TNHH Công Nghiệp Giày Aurora Việt Nam

Mã số thuế: 0200655934

Điện thoại: 02253.645.390

Địa chỉ: Thôn 8, Thiên Hương- Thủy Nguyên- Hải Phòng

Đại diện pháp luật: Luo Huai Sung

Công ty TNHH CN Giấy Aurora VN đóng trên địa bàn xã Thiên Hương, huyện Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng, là doanh nghiệp FDI với 100% vốn đầu tư Đài Loan, thuộc tập đoàn Hoa Lợi. Hiện tập đoàn có trên 26 nhà máy đặt tại Việt Nam tạo việc làm cho hơn 200.000 lao động. Công ty Aurora VN là nhà máy đầu đàn của tập đoàn có quy mô gồm 10 nhà xưởng sản xuất với 6.800 lao động, công ty chủ yếu sản xuất các loại giấy thể thao, giày đi bộ của các hãng nổi tiếng trên thế giới. Như NIKE; Converse;... Với quy trình đồng bộ cùng đội ngũ kỹ thuật có kinh nghiệm và sản xuất theo tiêu chuẩn Lean. Chất lượng sản phẩm luôn được đảm bảo. Sản lượng sản xuất hàng tháng đạt 1,350,000 đôi giày/ tháng. Mức thu nhập bình quân của người lao động hiện nay: 7.517.000đ/người/tháng. (số thống kê cuối năm 2021)

Ngoài nhiệm vụ sản xuất để thúc đẩy được các tiềm lực kinh doanh, công ty cũng tạo ra các cơ hội việc làm, cải thiện và tăng cường trách nhiệm xã hội, quan tâm chăm sóc cán bộ công nhân viên về vật chất và tinh thần được tốt hơn cũng là nhiệm vụ trọng yếu.

Là một doanh nghiệp sản xuất có vốn đầu tư 100% của người nước ngoài, công ty xác định sự hài lòng của khách hàng chính là mục tiêu phấn đấu không chỉ khách hàng bên ngoài doanh nghiệp mà công ty cũng coi chính người lao động cũng là khách hàng của mình.

Sự khác biệt của công ty TNHH Công nghiệp Giấy Aurora Việt Nam so với các doanh nghiệp khác cùng ngành nghề, đó chính là chất lượng cuộc sống của người lao động được đặt lên hàng đầu đảm bảo người lao động được hưởng đúng quyền lợi, thời gian làm việc linh hoạt, đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Ngoài ra, có một điểm đặc biệt nổi trội khác là tập đoàn Hoa Lợi đang đẩy mạnh tiến trình nội địa hóa cán bộ quản lý, điều này đồng nghĩa với việc người lao động làm việc trong các công ty của tập đoàn sẽ có rất nhiều cơ hội thăng tiến.

Với chiến lược kinh doanh lấy con người làm trung tâm, không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng hàng hóa, công ty đã xây dựng được vị thế vững chắc trên thị trường thế giới, với số lượng đơn hàng ổn định, duy trì công ăn việc làm đều đặn, thu nhập và nhiều chế độ phúc lợi tốt cho người lao động. Mục tiêu của

công ty là trở thành một trong những nhà máy sản xuất giấy lưu hóa lớn nhất thế giới. Để có được sự ổn định và phát triển như hiện nay không thể không nhắc tới sự đóng góp của tổ chức Đảng, tổ chức Công đoàn trong doanh nghiệp. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự phối hợp tạo điều kiện của Ban lãnh đạo doanh nghiệp, Công đoàn công ty luôn thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên, người lao động.

Công đoàn công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam thành lập từ ngày 24/10/2007, Từ khi thành lập Công đoàn công ty luôn đồng hành cùng doanh nghiệp, thực hiện tốt chức năng chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đánh cho người lao động. Để đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động công đoàn công ty đã đại diện thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể với các điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với các quy định của pháp luật.

2.2. Thực tiễn áp dụng những quy định của pháp luật về Thỏa ước lao động tập thể tại Công ty.

2.2.1. Tổ chức ký kết

Theo quy định của Pháp luật hàng năm doanh nghiệp phải định kỳ tổ chức đối thoại tại nơi làm việc ít nhất một năm một lần. Tổ chức hội nghị người lao động để giải quyết tất cả các thắc mắc của người lao động. Tại công ty TNHH Công nghiệp Giấy Aurora luôn quan tâm tới vấn đề này. Nếu theo quy định của Bộ Luật lao động 2021 định kỳ 3 tháng tổ chức đối thoại một lần thì BCH Công đoàn công ty đã thỏa thuận với chủ sử dụng lao động đối thoại tại nơi làm việc định kỳ một tháng một lần và đối thoại khi có vấn đề bất thường xảy ra. Trong những năm qua Aurora luôn thực hiện nghiêm túc quy định này và được ghi trong thỏa ước lao động của doanh nghiệp. Điều đó đã phần nào giải quyết được kịp thời các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Năm 2021, Do có sự thay đổi trong quy định của Pháp luật lao động. Cụ thể BLLĐ 2019 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021 dẫn đến một số quy định trong Thỏa ước lao động tập thể 2019 của công ty TNHH CN Giấy Aurora Việt Nam không còn phù hợp. Ban chấp hành công đoàn công ty đã đề xuất với lãnh đạo doanh nghiệp tổ chức thương lượng để ký lại thỏa ước lao động tập thể. Lãnh đạo

doanh nghiệp đã đồng ý tiến hành thương lượng. Ban chấp hành Công đoàn công ty đã tổ chức họp các tổ công đoàn lấy ý kiến người lao động về nội dung thương lượng. Sau khi tập họp được các ý kiến của người lao động ban chấp hành công đoàn công ty đại diện cho người lao động thành lập tổ thương lượng, đề nghị doanh nghiệp họp để thương lượng các vấn đề mà người lao động đề xuất.

Khi các vấn đề đưa ra thương lượng được hai bên xem xét kỹ và các nội dung thương lượng được BCH công đoàn công ty tuyên truyền với người lao động và lấy ý kiến người lao động về nội dung đã được thương lượng.

100% người lao động trong doanh nghiệp nhất trí với nội dung mà tổ thương lượng của Công đoàn công ty thương lượng được. Ban chấp hành công đoàn công ty đã đại diện cho người lao động ký kết thỏa ước lao động năm 2021 với nội dung gồm 3 chương (bao gồm 35 điều) với nhiều nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của luật.

2.2.2. Nội dung của thỏa ước lao động tập thể 2021 của công ty TNHH Công nghiệp Giấy Auroa Việt Nam.

2.2.2.1. Các quy định về tiền lương

Trả lương của người lao động phải trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

Điều 91, BLLĐ 2019 quy định “*Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội*”. Đây là nguyên tắc quan trọng nhất của tiền lương nhằm bảo vệ quyền và lợi ích người lao động. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Mức lương tối thiểu do nhà nước ban hành bắt buộc người sử dụng lao động phải tuân thủ để đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động. Bên cạnh đó, mức

lương tối thiểu được nhà nước thường xuyên điều chỉnh cho phù hợp với tình hình kinh tế và đáp ứng yêu cầu tối thiểu của người lao động.

Tại Việt Nam hiện nay, mức lương tối thiểu vùng là mức thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, trong đó mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm:

- a) Không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc giản đơn nhất;
- b) Cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi người lao động đã qua học nghề, đào tạo nghề

Theo quy định tại điều 3, nghị định số 90/2019/NĐ-CP thì mức lương tối thiểu theo vùng gồm 4 mức. Vùng I: mức tối thiểu là 4.420.000 đồng/tháng

Công ty Aurora nghiêm túc thực hiện quy định này. Công ty nằm trên địa bàn thành phố Hải Phòng mức lương tối thiểu áp dụng cho vùng I là: 4.420.000 đồng nhưng trên thực tế lương tối thiểu áp dụng tại Aurora là: 4.686.000 đồng. Công đoàn công ty đã thương lượng với chủ doanh nghiệp, giám sát việc xây dựng, áp dụng thanh bản lương cho người lao động với các bậc lương như sau:

Bậc 1: 4.686.000

Bậc 2: 5.016.000

Bậc 3: 5.273.000

Bậc 4: 5.535.000

Mức lương này được sử dụng khi thương lượng ký kết hợp đồng lao động, là cơ sở để chi trả các khoản phụ cấp hoặc là mức cơ bản để đóng BHXH cho người lao động. Mức lương này cao hơn so với quy định của Luật. Đây là một trong những điều có lợi cho người lao động mà công đoàn công ty đạt được khi đại diện cho người lao động thương lượng với người sử dụng lao động. Hiện tại, công ty trả lương theo hình thức thời gian và trả lương theo tháng. Lương của người lao động tại công ty được trả 1 lần/tháng và trả qua thẻ ngân hàng vào ngày 15 hàng tháng

Ngoài ra thỏa ước lao động còn ghi nhận thỏa thuận làm thêm giờ khi được sự đồng ý của người lao động nhưng không được quá 50% số giờ tiêu chuẩn trong

ngày. Người sử dụng lao động có thể sắp xếp người lao động làm thêm giờ vào ngày thường và ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày nghỉ lễ.

“1. Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

a) Phải được sự đồng ý của người lao động:

b) Bảo đảm số giờ làm việc của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong một tháng;

c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong một năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.”(Điều 107 Bộ luật lao động 2019)

Như vậy, theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau như: Phải được sự đồng ý của người lao động; Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

Tuy nhiên tại công ty Aurora Ban chấp hành Công đoàn đã thương lượng với chủ sử dụng lao động về thời gian thêm giờ của người lao động và thống nhất tối đa 30h/tháng.

- Khi thỏa thuận làm thêm giờ phải được sự đồng ý của người lao động. Người lao động tự nguyện làm thêm giờ chứ doanh nghiệp không được áp đặt, không được bắt người lao động thêm giờ nếu họ không đồng ý. Thời gian làm thêm giờ của người lao động theo đúng quy định của Pháp luật lao động nhưng tiến bộ hơn ở điều khoản một tháng người lao động tại doanh nghiệp không làm thêm giờ

quá 30 giờ. Điều này là một trong những điểm tiến bộ của Aurora so với các doanh nghiệp da giày và may mặc trên địa bàn bởi lẽ giới hạn được mức thời gian làm thêm giờ sẽ giúp người lao động chủ động sắp xếp được giữa công việc cá nhân và công việc công ty, có điều kiện chăm lo tốt cho bản thân và thực hiện thiên chức chăm lo gia đình, con cái.

2.2.2.2. Các quy định áp dụng về phụ cấp

Phụ cấp lương là khoản tiền bổ sung vào tiền lương cơ bản nhằm bù đắp những yếu tố chưa được tính đến hoặc tính đến chưa đầy đủ khi xác định tiền lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động. Chế độ phụ cấp lương của người lao động do người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và được cụ thể hóa trong các quy chế nội bộ của đơn vị như quy chế tiền lương, quy chế trả thưởng.

Phụ cấp lương là bộ phận cấu thành chế độ tiền lương của người lao động, có tác dụng bổ sung, hoàn thiện và hợp lí hơn tiền lương của người lao động. Ngoài việc bảo đảm công bằng, bình đẳng trong việc trả lương, phụ cấp lương còn có tác dụng động viên, khuyến khích, thu hút người lao động làm việc ở những ngành nghề, địa bàn... khó khăn, góp phần thực hiện có hiệu quả chính sách phân công lao động xã hội trong phạm vi ngành, địa phương và toàn quốc.

Trên thực tế, tại công ty, Công đoàn rất quan tâm đến các khoản phụ cấp bởi lẽ nó giúp tăng thu nhập chính đáng cho người lao động, đã thương lượng với doanh nghiệp có các loại phụ cấp sau đây:

- Phụ cấp thâm niên: là khoản phụ cấp được trả cho người lao động làm việc liên tục nhiều năm tại một cơ quan nào đó. Khoản phụ cấp này có ý nghĩa khuyến khích người lao động gắn bó với nghề, với cơ quan đang làm việc.

Công ty thưởng thâm niên cho người lao động từ 40.000 đến 1.000.000 đồng đối với công nhân từ lúc mới vào làm việc tại công ty và mức 1 triệu đồng đối với công nhân đã làm việc tại công ty được 10 năm và từ năm thứ 11 trở đi người lao động mỗi năm sẽ được cộng thêm 50.000 và khoản tiền thêm sẽ được tính hàng tháng.

- Phụ cấp chức vụ: nhằm bù đắp cho những người lao động vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo, bổ nhiệm, hoặc làm những công việc đòi hỏi trách nhiệm cao nhưng chưa xác định được trong mức lương.

- Phụ cấp chức vụ của công ty được tính từ mức 300.000 đồng cho đến 6.400.000 đồng.

Công ty Aurora có chính sách nội địa hóa quản lý nên người lao động Việt Nam làm việc tại doanh nghiệp có rất nhiều cơ hội thăng tiến. Phụ cấp chức vụ là một khoản khuyến khích người lao động phấn đấu rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý.

Ngoài ra Công đoàn công ty cũng thương lượng cho người lao động có thêm rất nhiều các khoản phụ cấp, trợ cấp cụ thể:

- Phụ cấp ngoại ngữ: là khoản tiền mà doanh nghiệp chi trả thêm cho những lao động biết ngoại ngữ trong đơn vị của mình, nhằm khuyến khích mọi người tham gia học ngoại ngữ. Mức phụ cấp sẽ tùy vào năng lực của từng người và dựa theo quy định của nội bộ công ty. Phụ cấp ngoại ngữ của công ty được tính theo bậc với số tiền phụ cấp từ 400.000 đồng đến 4.000.000 đồng/tháng.

Ban chấp hành công đoàn công ty đã thương lượng với người sử dụng lao động thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao kiến thức ngoại ngữ cho cán bộ công nhân viên. Hàng năm tổ chức các cuộc thi ngoại ngữ sát hạch cán bộ công nhân viên và trả phụ cấp tương xứng với bậc ngoại ngữ mà nhân viên đó đạt được. Điều này góp phần khuyến khích tinh thần cho cán bộ công nhân viên có động lực nâng cao trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của công việc được tốt hơn. Trong những năm vừa qua, các lớp ngoại ngữ liên tục được mở thu hút được đông đảo người lao động tham gia theo học.

- Phụ cấp tiền cơm

Tại Điều 5: của thỏa ước lao động tập thể đã thương lượng được mức trợ cấp tiền cơm cho người lao động: 20.000 đồng/người/ngày. Và đảm bảo tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và tỷ lệ trượt giá của thị trường, nếu cần thiết điều chỉnh mức hỗ trợ tiền ăn qua các năm cho người lao động thì phải đảm bảo mức trợ cấp năm sau không thấp hơn năm trước.

Công đoàn công ty đã đưa mức tiền ăn ca cụ thể cho người lao động vào thỏa ước lao động tập thể. Đây là một trong những quy định rất có lợi cho người lao động bởi lẽ theo quy định của BLLĐ tiền ăn ca của người lao động là khoản không bắt buộc các doanh nghiệp mà chỉ khuyến khích người sử dụng lao động hỗ trợ người lao động. Tuy nhiên, bữa ăn ca không những thể hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc để đảm bảo cho người lao động có sức khỏe tốt, đảm bảo tái tạo sức lao động của người lao động. Tiền ăn ca là một trong những tiêu chí đánh giá rất cao tình sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Bởi lẽ quan tâm đến sức khỏe người lao động là sự đầu tư bền vững giúp phát triển vì người lao động là tài sản quý giá nhất của doanh nghiệp.

-Theo quy định, Luật khuyến khích người sử dụng lao động “*Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động*” nhưng không quy định cụ thể. Đa số người lao động trình độ thấp họ hiểu hỗ trợ con nhỏ là chỉ hỗ trợ cho lao động nữ, từ đó vô hình chung doanh nghiệp cũng chỉ quy định trong nội quy lao động hỗ trợ cho người lao động nữ. Tuy nhiên tại Điều 18 của Thỏa ước lao động tập thể 2021 của công ty Aurora đã quy định rõ số tiền hỗ trợ người lao động: “*Đối với con cán bộ công nhân viên trong nhà máy dưới 72 tháng tuổi, Công ty hỗ trợ tiền gửi trẻ ít nhất là 50.000 VND /cháu/ tháng*” áp dụng với tất cả người lao động có con nhỏ trong độ tuổi trên và nếu trường hợp hai vợ chồng cùng làm việc tại doanh nghiệp thì cả hai vợ chồng đều được hưởng khoản hỗ trợ này.

Ngoài ra thỏa ước lao động tập thể còn ghi nhận những khoản phụ cấp người lao động được hưởng như phụ cấp xăng xe (400.000 đồng/người/tháng); phụ cấp nhà trọ (500.000 đồng/người/tháng); phụ cấp chuyên cần dành cho cán bộ công nhân viên đi làm đủ công trong tháng(400.000 đồng/người /tháng).

Các loại phụ cấp kể trên loại phụ cấp nào cố định sẽ được cộng vào với tiền lương trong hợp đồng để làm cơ sở tính đóng BHXH và tính tiền làm thêm giờ. Ngoài các loại phụ cấp trên, doanh nghiệp còn có các loại phụ cấp khác để thu hút và khuyến khích người lao động như: phụ cấp hiệu quả công việc; phụ cấp kỹ thuật...

2.2.2.3. Các quy định về thưởng

Theo quy định tại điều 104, BLLĐ 2019: *“Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.”*

Tiền thưởng có thể là bằng tiền hoặc bằng hiện vật do người sử dụng lao động trả cho người lao động dựa trên kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và sự nỗ lực của người lao động.

Điều 8 Thỏa ước lao động 2021 của công ty quy định 3 ngày lễ tết: Tết dương lịch 1/1 dương lịch; Quốc tế lao động 1/5; Quốc khánh 2/9 thưởng cho người lao động với mức: 100.000 đồng/người/ngày được Công ty chuyển cho người lao động cùng với tiền lương của tháng đó.

Để ghi nhận sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp Công đoàn công ty đã thương lượng được với chủ doanh nghiệp đưa hoãn thưởng gắn bó vào thỏa ước lao động tập thể để ghi nhận, tri ân và cảm ơn người lao động đã đồng hành cùng xây dựng doanh nghiệp vững mạnh. Mức thưởng gắn bó được xây dựng cụ thể như sau:

“1. Người lao động làm việc từ đủ 6 tháng đến đủ 10 năm: Mức thưởng từ 40.000 đồng đến 1.000.000 đồng/người/tháng;

2. Người lao động làm việc từ 11 năm đến đủ 15 năm: mỗi năm tăng thêm 50.000đ/ người/ tháng.” (Điều 15 của thỏa ước lao động 2021)

Với chính sách thưởng gắn bó như trên đã giúp người lao động có thêm một khoản thu nhập hàng tháng ngoài lương để có điều kiện chăm lo tốt hơn cho bản thân, gia đình và yên tâm lao động sản xuất tại công ty. Ngược lại công ty cũng giữ được những người lao động có thêm niên lâu năm, lành nghề, giảm được phí đào tạo, đảm bảo sản xuất ra những sản phẩm chất lượng tốt nhất.

-Thưởng tết nguyên đán

Thưởng Tết nguyên đán hay còn gọi là khoản thưởng cuối năm, khoản thưởng tháng lương thứ 13. Đây là khoản tiền thưởng dành cho tất cả người lao động đang làm việc tại công ty (quy định tại Điều 17 của Thỏa ước 2021)

“Căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Công ty xây dựng mức thưởng tết nguyên đán cho người lao động dựa trên mức lương cơ bản theo Hợp đồng lao động.”

Đây là khoản thưởng dành cho người lao động vào dịp trước tết nguyên đán hàng năm, nhằm tri ân sự cố gắng của người lao động trong năm làm việc trước. Khoản tiền thưởng này được tính trên tổng số ngày làm việc thực tế của người lao động trong năm.

Nếu công nhân mới chưa được ký hợp đồng chính thức thì sẽ không nhận được khoản tiền thưởng này. Khoản tiền thưởng này dựa theo tiền lương theo hợp đồng lao động của mỗi cá nhân người lao động (không bao gồm các khoản trợ cấp) nên số tiền sẽ khác nhau, không ai giống ai.

Trên thực tế thương lượng được khoản tiền thưởng tháng lương thứ 13 cho người lao động là một trong những thành công của công đoàn cơ sở bởi lẽ nếu theo quy định của luật người sử dụng lao động dựa vào kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, dựa vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động chủ sử dụng lao động có thể quyết định theo 03 trường hợp. Thứ nhất có thể không thưởng cho người lao động. Thứ hai có thể thưởng cho người lao động bằng hiện vật. Thứ ba có thể thưởng cho người lao động bằng tiền. Nếu như một doanh nghiệp trả lương cho người lao động cao, phúc lợi tốt thì có thể không thưởng cuối năm hoặc thưởng bằng hiện vật cũng không ảnh hưởng nhiều tới người lao động. Tuy nhiên với một doanh nghiệp sản xuất da giày như công ty TNHH CN Giày Aurora khi đời sống của người lao động ở mức thấp, lương, thưởng các phúc lợi mới chỉ đáp ứng được các yêu cầu tối thiểu của cuộc sống thì thưởng tết bằng tiền là một điều vô cùng quan trọng nó góp phần giải quyết những vấn đề mang tính cấp thiết của mỗi người lao động trong dịp tết. Chính vì vậy, có thể nói thương lượng được cho người lao động có khoản thưởng tết bằng tiền là một thành công rất lớn của tổ chức công đoàn tại công ty. Nó mang ý nghĩa nhân văn sâu sắc thể hiện sự quan tâm của người sử dụng lao động đến người lao động mỗi dịp Tết đến xuân về. Nó không chỉ có giá trị vật chất mà còn mang đến niềm vui, phấn khởi, mang lại giá trị tinh thần to lớn động viên mỗi người lao động tại công ty.

- Thường cho Hoạt động gắn kết

Công ty có chính sách động viên tinh thần đoàn kết, giao lưu, gắn kết của Người lao động. Tùy theo số lượng Người lao động từng bộ phận, Công ty có chính sách hỗ trợ riêng nhưng không quá 5.000.000VND/ quý.”

Đây là khoản thưởng hàng quý cho tập thể các bộ phận trong công ty. Khoản thưởng này dành cho các bộ phận tổ chức liên hoan, tiếp xúc người lao động trong bộ phận để nâng cao tinh thần gắn kết, nâng cao đời sống tinh thần của người lao động.

2.2.2.4. Các khoản phúc lợi khác

Ngoài các phúc lợi về tiền thưởng, phụ cấp thì thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp cũng có những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với các quy định của pháp luật hiện hành.

Cụ thể:

-Tiền tàu xe về quê ăn Tết *“Đối với người lao động ngoại tỉnh, doanh nghiệp có trách nhiệm hỗ trợ tiền tàu xe về quê ăn tết.”*Hàng năm, với những công nhân ngoại tỉnh công ty căn cứ vào tình hình thực tế thanh toán tiền tàu xe về quê ăn tết cho người lao động. Số tiền thực tế căn cứ các giấy tờ người lao động cung cấp (vé tàu, vé xe...)

-Tổ chức tham quan, du lịch cho người lao động.

Hiện này, doanh nghiệp chưa tổ chức cho toàn bộ người lao động đi du lịch mà BCH Công đoàn công ty mới chỉ thương lượng được phúc lợi đi du lịch cho những công nhân ưu tú. Hàng năm, công ty duy trì quy chế bình bầu Cán bộ công nhân viên ưu tú đảm bảo công khai, công bằng, có sự tham gia của công đoàn cơ sở. Hưng công nhân ưu tú được bình bầu sẽ được Công đoàn kết hợp với công ty tổ chức cho đi tham quan, du lịch. Căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh, ban lãnh đạo công ty và Ban chấp hành công đoàn cơ sở thảo luận xây dựng chương trình tham quan hiệu quả, có ý nghĩa cho cán bộ công nhân viên. Cán bộ từ cấp tổ trưởng đến phó quản đốc, hàng năm, công ty và công đoàn sẽ kết hợp tổ chức cho 50% số lượng đi du lịch (2 năm/lần). Kinh phí trên cơ sở thỏa thuận giữa Công ty và công

đoàn. Cán bộ cấp quản đốc trở lên: Công ty sẽ tổ chức cho đi du lịch 2 năm/lần cùng cán bộ hải ngoại và kinh phí do công ty chi trả.

Đây là phúc lợi mang lại rất nhiều giá trị tinh thần bổ ích cho người lao động sau những giờ lao động mệt mỏi. Nó là món quà tinh thần vô cùng giá trị. Bởi lẽ những doanh nghiệp da giày hay may mặc mặt bằng chung đời sống của người lao động còn rất nhiều khó khăn. Lương chỉ đảm bảo các nhu cầu tối thiểu của cuộc sống hàng ngày nên để có tiền đi du lịch với người lao động là rất khó. Đưa được vấn đề này vào thỏa ước lao động giúp cho người lao động được quyền tham gia vào các hoạt động tham quan, du lịch, nghỉ mát giúp nâng cao đời sống tinh thần, giảm stress sau những giờ lao động mệt mỏi.

Bên cạnh đó, Công ty và Công đoàn cùng phối hợp thăm hỏi, hỗ trợ người lao động có hoàn cảnh khó khăn, bị tai nạn lao động, tai nạn giao thông hay chẳng may bị các rủi ro trong cuộc sống. Mức hỗ trợ tối đa lên tới 10.000.000 đồng/lần. Với những đoàn viên có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo Công đoàn Công ty có quy chế thăm hỏi, hỗ trợ riêng.

Thương lượng để công ty có tặng quà sinh nhật cho người lao động bằng tiền hoặc hiện vật trị giá tối thiểu là 50.000VND / người.

Chế độ với nữ công nhân lao động: Công ty TNHH Công Nghiệp Giày Aurora Việt Nam là doanh nghiệp sản xuất giày, dép xuất khẩu đặc trưng của ngành nghề là sử dụng nhiều lao động nữ. Hiện tại, lao động nữ tại doanh nghiệp chiếm trên 80% tổng số lao động. Lao động nữ là đối tượng thuộc nhóm lao động đặc thù. Do đó, pháp luật lao động có những quy định riêng nhằm đảm bảo sự công bằng, bình đẳng cho lao động nữ trên cơ sở có tính đến những yếu tố khác biệt về sức khỏe, trách nhiệm xã hội cũng như thiên chức riêng của lao động nữ. Bảo vệ quyền làm mẹ của phụ nữ trong đời sống hiện đại luôn gắn với môi trường lao động để người phụ nữ có được những điều kiện cần thiết trong việc thực hiện vai trò của mình. Pháp luật lao động đã đặc biệt chú trọng, quan tâm đến quyền thiêng liêng đó của người phụ nữ bằng việc dành riêng một chương quy định về lao động nữ nhằm hướng tới việc đảm bảo điều kiện, môi trường làm việc cho lao động nữ gắn với quyền làm mẹ thông qua việc xác định chính sách của Nhà nước, trách nhiệm,

nghĩa vụ của người sử dụng lao động và các quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con.

Lao động nữ ngoài việc thực hiện nghĩa vụ lao động như nam giới, họ còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình. Đó là những vấn đề mang tính tự nhiên (lao động nữ có thời kỳ mang thai, sinh đẻ, nuôi con, kinh nguyệt hàng tháng, chăm sóc khi con nhỏ ốm đau...) hay mang tính xã hội (tư tưởng trọng nam khinh nữ đã ăn sâu vào tiềm thức con người từ hàng ngàn đời nay. Đặc biệt đối với các nước Á Đông...). Điều này gây ra sự bất bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, chẳng hạn như: học vấn, việc làm, cơ hội thăng tiến, trách nhiệm nặng nề của người phụ nữ trong gia đình... Những vấn đề tự nhiên cũng như các vấn đề xã hội phần nào đã hạn chế quyền tự do độc lập, tự do lao động, cơ hội thăng tiến mà lao động nữ thường chịu thiệt thòi hơn lao động nam trong quan hệ lao động. Vì thế khi tham gia quan hệ lao động, lao động nữ phải chịu áp lực tâm lý từ nhiều phía, từ công việc doanh nghiệp, công sở đến công việc gia đình (nội trợ, chăm sóc con cái, phụng dưỡng bố mẹ...).

Những đặc điểm của lao động nữ, đòi hỏi pháp luật phải có những quy định riêng giúp họ vừa thực hiện nghĩa vụ lao động, vừa đảm bảo chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình, tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển tài năng. Tại công ty quan tâm chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho lao động nữ là một trong những vấn đề được đặt lên hàng đầu. Công đoàn công ty luôn quan tâm, có những chính sách ưu tiên với lao động nữ. Thỏa ước lao động tập thể 2021 quy định rất rõ trách nhiệm của doanh nghiệp với lao động nữ. Cụ thể:

- Lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

- Lao động nữ trong thời kỳ kinh nguyệt được 30 phút mỗi ngày, mức tính trung bình 3 ngày trong tháng, tính vào giờ làm việc và được hưởng nguyên lương. Doanh nghiệp bố trí nhà vệ sinh, nhà tắm thoáng mát, sạch sẽ, có vòi nước sạch để nữ công nhân viên vệ sinh trong thời kỳ kinh nguyệt.

- Công ty lắp đặt cabin vắt trữ sữa cho lao động nữ nuôi con nhỏ.

- Khi người lao động trong tình trạng sức khỏe yếu không thể tiếp tục làm việc được thì sẽ được bố trí tạm nghỉ dưỡng tại phòng y tế; thời gian nghỉ ngơi tối đa là 2h/ lần. Thời gian nghỉ ngơi này không khấu trừ vào tiền lương hàng tháng. Việc nghỉ dưỡng sức này phải được sự cho phép của chủ quản bộ phận hoặc có xác nhận của bác sĩ.

- Công ty đảm bảo bình đẳng giới, phòng chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

+ Công ty cam kết đối xử công bằng giữa nam và nữ (có chính sách đăng ký với khách hàng: Chính sách chống phân biệt đối xử; chính sách chống lao động cưỡng bức; chính sách). Bố trí công việc, trả lương, nâng lương, thăng chức...đảm bảo công bằng theo năng lực thực tế và không phân biệt đối xử, không cưỡng bức.

+ Công ty thiết lập môi trường làm việc an toàn, không có bạo lực, quấy rối tình dục. Đảm bảo người lao động được bảo vệ khi tố cáo các hành vi bạo lực, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

+ Trong trường hợp người lao động bị cưỡng bức lao động, bị bạo lực, quấy rối tình dục, công ty cam kết cử lý nghiêm khắc những đối tượng có hành vi trên theo quy định của nội quy công ty và các văn bản pháp luật hiện hành.

- Thường xuyên tổ chức các cuộc tọa đàm nâng cao kiến thức cho lao động nữ trong việc mang thai, nuôi con nhỏ, nuôi con bằng sữa mẹ. Hàng năm, Công đoàn công ty ...Nâng cao kiến thức về sức khỏe sinh sản, nuôi con bằng sữa mẹ; phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Kiến thức phòng chống bạo lực gia đình...

2.2.2.5. Phối hợp giữa doanh nghiệp và công đoàn

Doanh nghiệp ngoài việc trích nộp đủ kinh phí, đoàn phí theo quy định của luật. Để hỗ trợ cho Công đoàn công ty có điều kiện chăm lo tốt hơn cho người lao động, tổ chức các hoạt động, phúc lợi cho người lao động. Ban chấp hành công đoàn công ty đã thương lượng với doanh nghiệp hàng tháng hỗ trợ cho công đoàn 45 triệu đồng để chi các hoạt động theo Điều 25 của Thỏa ước lao động tập thể năm 2021 “*sẽ gộp chung với tài chính công đoàn, chi tiêu theo hướng dẫn của Công*

đoàn Việt Nam, chịu sự giám sát, quyết toán và kiểm tra của công đoàn Hải Phòng”. Theo quy định của Luật Công đoàn những phần thu khác tại đơn vị thì đơn vị được quyền lên kế hoạch chi tiêu. Chính vì vậy, nguồn kinh phí này có ý nghĩa rất quan trọng giúp công đoàn có thể chủ động xây dựng các hoạt động chăm lo đến người lao động.

Đây là một điểm sáng trong thỏa ước lao động tập thể của công ty TNHH Công Nghiệp Giày Aurora Việt Nam bởi lẽ trên thực tế chúng ta vẫn thấy mối quan hệ lao động giữa chủ sử dụng lao động và người lao động là mối quan hệ đối kháng về lợi ích. Chủ tư bản luôn quan tâm vấn đề lợi nhuận trước tiên nên tất cả các chi phí họ phải giảm xuống mức thấp nhất để làm sao thu được lợi nhuận cao nhất. Họ luôn tìm cách giảm chi phí đặc biệt có những doanh nghiệp không chấp hành pháp luật trong việc trích nộp kinh phí công đoàn theo đúng quy định. Chính vì vậy nguồn kinh phí của công đoàn cơ sở này rất hạn hẹp gây khó khăn cho việc hoạt động của công đoàn.

Có thể khẳng định thương lượng để doanh nghiệp hàng tháng hỗ trợ Công đoàn 45 triệu để hoạt động là một trong những điều tốt nhất mà thỏa ước lao động tập thể của công ty đã đạt được giữa người lao động và người sử dụng lao động.

2.2.2.6. Doanh nghiệp trả lương cho người lao động khi phải nghỉ việc do Covid-19.

Năm 2020, 2021 và tiếp tục năm 2022 tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn biến hết sức phức tạp. Công đoàn công ty đã tùy tình hình thực tế từng thời điểm, đại diện cho người lao động thương lượng với chủ doanh nghiệp có những chính sách phù hợp đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Cụ thể thời điểm năm 2020, Ban chấp hành Công đoàn công ty đã ký thỏa thuận với chủ sử dụng lao động bản thỏa thuận trả lương cho người lao động khi bị nghỉ việc do dịch bệnh Covid-19.

Công ty TNHH CN Giày Aurora Việt Nam là doanh nghiệp FDI, hoạt động sản xuất kinh doanh chủ yếu là sản xuất và gia công các sản phẩm giày dép theo đơn đặt hàng của các nhãn hàng lớn như Nike, Converse... Một thực tế là gần 80% nguyên vật liệu của các nhà máy là nhập khẩu từ Trung Quốc nên khi dịch bệnh

bùng phát doanh nghiệp bị ảnh hưởng rất lớn. Làm thế nào để giảm tải khó khăn cho doanh nghiệp và đảm bảo quyền lợi cho người lao động mà vẫn đảm bảo chấp hành các quy định của pháp luật.

Theo quy định tại khoản 3, điều 99, BLLĐ 2019: “*Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định*”

Quy định này được hiểu là vì lý do dịch bệnh mà người lao động phải nghỉ việc thì doanh nghiệp phải trả tiền lương ngừng việc, khoản tiền này do hai bên tự thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Quy định này đã gây không ít khó khăn cho doanh nghiệp. Vì tình hình dịch bệnh là một sự kiện bất ngờ, không thể lường trước được, doanh nghiệp nào cũng đã cố gắng áp dụng mọi biện pháp cần thiết để khắc phục hậu quả nhưng như đã nói ở trên, doanh nghiệp vừa không có nguyên liệu, vừa không có đơn hàng sản xuất lại phải trả vô vàn các khoản phí nên nếu quy định *tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng* thực sự cứng nhắc và bất lợi cho bất kỳ doanh nghiệp nào.

Vì vậy: nếu doanh nghiệp sản xuất như công ty Aurora VN có 6.800 lao động đóng tại địa bàn thuộc vùng 1. Do dịch bệnh nên doanh nghiệp phải cho công nhân ngừng việc trong 1 tháng và phải trả cho công nhân theo mức lương tối thiểu. Số tiền doanh nghiệp đó phải trả là: $6.800 * 4,420,000 = 30,056$ tỷ đồng. Từ ví dụ trên, ta thấy rõ là doanh nghiệp vừa không có nguồn thu lại phải trả phí và một khoản tiền lương rất lớn, bất lợi cho doanh nghiệp trong thời buổi dịch bệnh khó khăn như thế này.

Cũng có trường hợp người lao động tự nguyện nghỉ việc mà không cần hưởng lương nhưng luật vẫn bắt buộc phải trả, trường hợp này thì vừa khó cho doanh nghiệp vừa khó cho cả người lao động. Thay vì yêu cầu doanh nghiệp phải trả lương theo thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Công ty

TNHH CN Giấy Aurora Việt Nam vừa chấp hành quy định của Luật nhưng linh hoạt hơn để doanh nghiệp giảm thiểu khó khăn cụ thể ngày 08/01/2021 BCH Công đoàn công ty đã đại diện cho người lao động ký với người sử dụng lao động thỏa thuận “phương án dự kiến trả lương cho người lao động nếu phải nghỉ dẫn cách do dịch bệnh covid-19”.

Theo đó, người lao động chỉ được đảm bảo tiền lương không thấp hơn lương tối thiểu trong 14 ngày đầu ngừng việc hoặc ngừng việc dưới 14 ngày. Nếu phải ngừng việc trên 14 ngày thì không bắt buộc người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động ít nhất bằng lương tối thiểu vùng. Như vậy, tiền lương ngừng việc của người lao động trong trường hợp này có thể giảm đáng kể so với trước đây. Quy định này có ý nghĩa quan trọng nhằm chia sẻ một phần khó khăn với người sử dụng lao động khi phải tạm dừng kinh doanh bởi các nguyên nhân khách quan.

Thay vì quy định ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc không thấp hơn mức lương tối thiểu; trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận, các doanh nghiệp đa số cho người lao động của mình nghỉ không hưởng lương hoặc là khấu trừ phép năm của người lao động nếu như người lao động vẫn còn dư ngày phép. Tuy nhiên tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam áp dụng đúng quy định này, thậm chí còn có lợi hơn so với quy định của luật. Trường hợp ngừng việc từ trên 14 ngày, doanh nghiệp vẫn trả lương ngừng việc bằng mức lương tối thiểu vùng.

Ngoài thỏa thuận mức lương cho người lao động khi phải nghỉ cách ly do dịch bệnh Covid-19, Ban chấp hành công đoàn công ty cũng đặc biệt chăm lo đến đối tượng đoàn viên bị F0. Thực tế tình hình dịch bệnh diễn biến hết sức phức tạp. Từ đầu tháng 12/2021 đến hết ngày 28/02/2022, số lượng người lao động tại công ty bị mắc bệnh Covid-19 tăng lên nhanh chóng và mất kiểm soát (cụ thể trong vòng 03 tháng công ty có gần 4.000 người lao động bị mắc bệnh Covid-19). BCH Công đoàn công ty bằng các biện pháp thiết thực đã tặng quà hỗ trợ kịp thời cho đoàn viên.

Công đoàn tặng quà cho tất cả người lao động bị mắc bệnh covid-19 mỗi người một suất quà bao gồm: (sữa; bánh; vitamil c sủi; khẩu trang; nước sát khuẩn) mỗi suất quà trị giá khoảng 260.000 đồng. Tính đến ngày 28/02/2022, tất cả gần 4.000 người lao động mắc Covid-19 đã được nhận quà và hỗ trợ của công đoàn công ty, với tổng số tiền quà lên tới hơn 1 tỷ đồng. Công đoàn cũng phối hợp với công ty đề nghị các cấp chính quyền tổ chức tiêm vac xin phòng bệnh cho toàn bộ công nhân tại doanh nghiệp. Tính đến ngày 14/01/2021, người lao động của công ty đã tiêm vacxin mũi 3 đạt 74%.

Ngoài những phúc lợi trực tiếp cho người lao động thì thỏa ước lao động tập thể 2021 tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam công đoàn công ty cũng đại diện thương lượng với chủ doanh nghiệp có những điều khoản quy định về quy chế dân chủ, quy chế phối hợp giữa hai bên (quy định tại Điều 26); Quy định cho người lao động được tham gia các tổ chức Chính trị, Tổ chức chính trị xã hội tại doanh nghiệp (Điều 27); Quy định về thời gian hoạt động Công đoàn của cán bộ công đoàn, đoàn viên hay tạo điều kiện vật chất, tinh thần để tổ chức Công đoàn hoạt động theo quy định của pháp luật (Điều 28,29,30)...

2.2.3. Đăng ký Thỏa ước lao động tập thể

Thực tế tất cả các bản thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam đều được đăng ký theo đúng trình tự của pháp luật tại Sở Lao động thương binh và xã hội thành phố Hải Phòng. Gần đây nhất là Thỏa ước lao động tập thể năm 2021 của doanh nghiệp đã được đăng ký và phát sinh hiệu lực. Sau khi ký kết thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp đã được làm thành 04 bản

-1 bản người sử dụng lao động giữ công ty TNHH CN Giấy Aurora Việt Nam

-1 bản Ban chấp hành công đoàn công ty TNHH CN Giấy Aurora Việt Nam

-1 bản người sử dụng lao động nộp cho Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hải Phòng.

-1 bản Ban chấp hành công đoàn công ty nộp cho Công đoàn Ngành Công Thương Hải Phòng (Công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn công ty)

2.2.4. Tổ chức thực hiện

Ngay sau khi nhận được câu trả lời từ Sở Lao động Thương Binh và Xã Hội thành Phố Hải Phòng chấp nhận nội dung đăng ký thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Ban chấp hành công đoàn công ty đã họp và tổ chức tuyên truyền nội dung của thỏa ước tới toàn thể người lao động bằng các hình thức tuyên truyền truyền thông từng tổ công đoàn họp tuyên truyền, tuyên truyền trên kênh thông tin giải trí ARV, tuyên truyền bằng cách tổ chức các lớp tập huấn, các hội nghị,...

Doanh nghiệp và tổ chức Công đoàn tại công ty tập trung các nguồn lực trong thời gian 02 tuần đã tuyên truyền nội dung thỏa ước lao động tập thể tới toàn thể người lao động tại công ty. Công đoàn công ty cũng có sự kiểm tra giám sát việc thực hiện thỏa ước với chủ doanh nghiệp định kỳ 6 tháng 1 lần, có lập biên bản, lưu trữ các tài liệu liên quan đến thỏa ước lao động tập thể.

2.3. Một số hạn chế, vướng mắc trong quá trình ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tại công ty

- Công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam là một doanh nghiệp FDI nên đặc trưng của ngành nghề sản xuất da giấy là thời gian lao động nhiều cường độ lao động cao, để có thể thương lượng các vấn đề liên quan đến người lao động là rất vất vả. Chủ doanh nghiệp là người nước ngoài, quản lý rất nhiều nhà máy tại Việt Nam nên thời gian có mặt tại công ty không nhiều, chủ yếu quản lý trên hệ thống, thông qua đội ngũ cán bộ trực tiếp tại nhà máy. Đội ngũ cán bộ này làm việc không chủ động mà tất cả mọi thứ liên quan đến chi phí, liên quan đến các khoản chi đều phải ký trình sang tổng công ty (làm việc kiểu được trao quyền nhưng không được trao tiền). Hàng năm, doanh nghiệp đều có các khoản dự toán từ đầu năm nên trong quá trình lao động sản xuất phát sinh các khoản chi phí cho người lao động rất khó để thương lượng với chủ doanh nghiệp đồng ý. Điều này cũng rất bất lợi cho tổ chức công đoàn. Ví dụ cuối năm 2021, khi dịch bệnh covid-19 bùng phát, người lao động tại công ty bị nhiễm Covid-19 rất nhiều (gần 4.000 người) nhưng hầu như các khoản chi cho người lao động là do Công đoàn hạch toán chi. Nguồn quỹ dự phòng của công đoàn ít nên các khoản chi này lại phải gởi sang tài

chính của năm 2022....Chính vì vậy gây khó khăn cho công đoàn khi không còn kinh phí để xây dựng các hoạt động khác.

- Công ty hoạt động theo mô hình kinh tế tập đoàn, công ty Aurora chỉ là một công ty con, một số doanh nghiệp của tổng công ty có trụ sở tại Thanh Hóa, Nghệ An, Ninh Bình...Những nơi áp dụng mức lương tối thiểu vùng 3, 4 chính vì vậy, các chi phí tại Hải Phòng luôn cao hơn các nhà máy tại các địa phương này nên các phúc lợi ngoài Luật cho người lao động rất khó để thương lượng thành công.

-Lãnh đạo doanh nghiệp thường xuyên thay đổi, không ổn định...

- Nội dung thỏa ước lao động tập thể còn ít có các điều khoản có lợi cho người lao động ví dụ như thỏa thuận tăng lương định kỳ hay tăng các khoản về lương...mà chủ yếu các khoản phúc lợi chỉ mới dừng lại ở các khoản phụ cấp, trợ cấp, thăm hỏi...Những khoản phụ cấp, trợ cấp không cố định thì theo Luật không được cộng để đóng bảo hiểm cho người lao động nên cũng gây ra những thiệt thòi cho người lao động. Chủ doanh nghiệp muốn tiết kiệm chi phí nên khi tăng phúc lợi cũng chỉ đồng ý tăng các khoản trợ cấp, phụ cấp.

-Thỏa ước lao động tập thể của công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam với những điểm sáng so với quy định chung của Luật Lao động được chấm loại B theo thang chấm điểm thỏa ước lao động tập thể quy định.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2:

Chương 2 của khóa luận đi vào phân tích thỏa ước lao động tập thể năm 2021 của công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam qua việc phân tích nội dung, đánh giá các điều khoản về tiền lương, phụ cấp, chế độ thưởng...mà thỏa ước lao động tập thể đã áp dụng.

Trong quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH CN Giấy Aurora Việt Nam đã đạt được một số kết quả quan trọng góp phần đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập trong quá trình thực hiện.

Chương 3 sẽ chỉ ra một số hạn chế, đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và một số giải pháp nâng cao hiệu quả về thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH CN Giấy Aurora Việt Nam.

CHƯƠNG 3:

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ GIẢI PHÁP VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

3.1. Một số hạn chế của Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể từ thực tiễn áp dụng

3.1.1. Hạn chế của pháp luật về quy định chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Hiện nay, pháp luật quy định chủ thể duy nhất được quyền tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể là tổ chức đại diện lao động và người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động. Điều này tạo ra rất nhiều khó khăn vướng mắc trong quá trình thực thi. Một là, pháp luật đã giới hạn phạm vi chủ thể có thẩm quyền tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Hai là, pháp luật giới hạn quyền của tập thể lao động trong việc cử đại diện của mình thay mặt tập thể lao động tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Ba là, pháp luật đã bỏ ngoài hành lang pháp lý chủ thể nhóm doanh nghiệp được quyền tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Bốn là, pháp luật hiện hành chưa quy định vai trò và sự phối hợp của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ tổ chức công đoàn cơ sở khi tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Về chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể Các chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể hiện nay chủ yếu trong phạm vi hẹp. Chủ yếu các chủ thể tham gia thương lượng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ do các tổ chức công đoàn cơ sở đứng ra ký kết với người sử dụng lao động. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành, chủ thể tham gia thương lượng tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật.

3.1.2. Hạn chế của quy định về trình tự thủ tục thương lượng, ký kết, nội dung thỏa ước lao động tập thể.

-Trong quá trình thương lượng việc hai bên đối thoại đưa ra những “ý kiến khác nhau” theo Điều 71 Bộ luật Lao động chỉ dừng lại ở việc ghi nhận trong biên bản thương lượng mà chưa có định hướng tiếp theo để các bên tiếp tục thực hiện.

Chưa có quy định rõ nếu ý kiến hai bên không nhất trí thì bước tiếp theo sẽ phải xử lý như thế nào?

-Pháp luật quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc công bố cho mọi người lao động biết. Tuy nhiên, thời hạn công bố thỏa ước lao động tập thể trong bao nhiêu ngày thì pháp luật không quy định.

- Về trình tự, thủ tục thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể Trong quá trình thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, các chủ thể còn tình trạng vi phạm về trình tự, thủ tục ký kết. Số lượng bản thỏa ước lao động tập thể được thương lượng, ký kết chưa theo đúng trình tự, quy định của pháp luật dẫn đến thỏa ước lao động tập thể chưa đi vào thực chất. Đa số các doanh nghiệp không có thương lượng thực sự, không có tham vấn, trao đổi với tổ chức đại diện lao động, chưa lấy ý kiến của tổ chức đại diện lao động. Thực tế, khi thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, các chủ thể không tuân thủ trình tự ký kết, vẫn còn tình trạng vi phạm “4 thật” (đối tác thật, nội dung thật, thương lượng thật và thực hiện thật). Trong quá trình ký kết, thông thường các bản thỏa ước lao động tập thể không thông qua thủ tục lấy ý kiến của tập thể lao động. Thỏa ước lao động tập thể do người sử dụng lao động đưa ra các điều khoản và tiến hành ký kết mà không có quy trình thương lượng những nội dung cơ bản của thỏa ước một cách thực sự. Các bản thỏa ước lao động tập thể được xây dựng chủ yếu nhằm mục đích để đối phó với cơ quan chức năng trong quá trình kiểm tra, thanh tra thực tế. Chính vì vậy, các chủ thể vi phạm quy trình ký kết thỏa ước lao động tập thể.

-Về nội dung thỏa ước lao động tập thể. Khi tiến hành đàm phán nội dung của thỏa ước, các doanh nghiệp cũng đã chú ý đến những điểm có lợi hơn cho tập thể lao động so với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, cũng vẫn còn tình trạng nội dung của thỏa ước lao động tập thể sao chép luật, trích từ các quy định của Bộ luật Lao động mà chưa tính đến thực tế của doanh nghiệp và những đặc thù riêng của doanh nghiệp đó. Chất lượng thỏa ước lao động tập thể chưa cao. Các thỏa ước lao động tập thể tập trung vào những điều khoản có lợi cho tập thể lao động chưa nhiều. Các tiêu chuẩn lao động, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thì lại chưa được pháp luật quy định thành những điều khoản cần thiết. Đặc biệt, trên thực tế,

các bên chưa chủ động đề xuất tách các nội dung thương lượng thành những thỏa ước chuyên biệt. Các chủ thể hiện nay mới tập trung ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp mà chưa chú trọng thỏa ước lao động tập thể ngành.

3.1.3. Về thực hiện thỏa ước lao động tập thể Hiệu quả của việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể phụ thuộc vào năng lực thực thi của các cơ quan Nhà nước và các chủ thể có liên quan đến quá trình thực thi pháp luật về thỏa ước lao động tập thể.

Trong những năm qua, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong việc thực thi pháp luật về thỏa ước lao động tập thể đã bước đầu áp dụng pháp luật một cách hiệu quả. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn còn những hạn chế, bất cập về hoạt động áp dụng pháp luật đối với thỏa ước lao động tập thể. Thứ nhất, các cơ quan có vai trò quản lý, phối hợp trong hoạt động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Thứ hai, thực tế vai trò tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể còn hạn chế, chưa theo kịp được yêu cầu đặt ra. Thứ ba, thực tế cơ chế phối hợp giữa tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh và người sử dụng lao động trong thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Thứ tư, hiện nay pháp luật hiện hành đã bổ sung thêm thẩm quyền của tổ chức công đoàn không chỉ tham gia trước khi ký kết, trong quá trình ký kết mà cả sau khi thỏa ước đã phát sinh hiệu lực (Điều 10, Luật Công đoàn). Tuy nhiên, thực tế đã chỉ ra rằng, quyền giám sát của tổ chức công đoàn không phát huy hiệu quả như mong muốn.

3.1.4. Về thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật thỏa ước lao động tập thể Năng lực của đội ngũ thanh tra nhà nước về lao động vẫn còn chưa đáp ứng với tình hình hiện nay. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thi hành pháp luật lao động đã được củng cố, tăng cường một bước. Trên thực tế, các doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể vi phạm quy trình và thủ tục thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể. Tình trạng người sử dụng lao động sử dụng thỏa ước lao động tập thể vô hiệu vẫn xảy ra trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, hoạt động thanh tra phát hiện thỏa ước lao động tập thể vô hiệu và xử lý các thỏa ước lao động tập thể

chưa nhiều. pháp luật chưa quy định cụ thể thời hạn thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện thỏa ước lao động tập thể vô hiệu, Trưởng đoàn, thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành có văn bản yêu cầu Tòa án nhân dân tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

Theo đánh giá của Tổng LĐLĐ Việt Nam, các bản thỏa ước lao động tập thể đã có nhiều nội dung cao hơn với quy định của pháp luật, nâng cao hơn quyền lợi của người lao động như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo đảm việc làm, tiền lương, thưởng, cải thiện điều kiện làm việc, một số chế độ đối với lao động nữ, ăn ca, tổ chức thăm quan nghỉ mát, thăm hỏi khi ốm đau, trợ cấp khó khăn đột xuất, hiếu hỷ, mừng sinh nhật, trợ cấp tiền tàu xe khi nghỉ phép, hỗ trợ phương tiện đi lại, mua bảo hiểm thân thể ...Tuy có những chuyển biến tích cực trong việc chỉ đạo, bám sát cơ sở, song việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể cơ bản vẫn còn nhiều tồn tại hạn chế. Số lượng các tổ chức công đoàn thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể còn thấp. Chất lượng các bản thỏa ước lao động tập thể tuy đã được cải thiện nhưng vẫn chưa đáp ứng được nguyện vọng của người lao động, còn nhiều thỏa ước lao động tập thể chưa có nhiều lợi ích cho người lao động. Chính vì vậy, nghiên cứu các quy định của pháp luật về thỏa ước lao động tập thể về các nguyên tắc, nội dung thỏa ước lao động tập thể cũng như việc thực thi thương lượng tập thể trên thực tế trong giai đoạn hiện nay là cần thiết. Đặc biệt Việt Nam ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ (CPTPP) sẽ có ảnh hưởng rất nhiều đến sự thay đổi về chính sách pháp luật lao động nói chung và thương lượng tập thể nói riêng. Khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP, chủ thể thương lượng tập thể có thể được mở rộng.

3.1.5. Hạn chế trong quy định về xử lý vi phạm pháp luật thỏa ước lao động tập thể

Thực trạng pháp luật hiện nay cho thấy mức chế tài đặt ra cho các hành vi vi phạm pháp luật về thỏa ước lao động tập thể còn thấp. Điều này chưa tạo ra hành lang pháp lý đủ mạnh để ngăn chặn hành vi vi phạm của các bên. Trong Luật chưa

có quy định về mức phạt cụ thể mà phạt về vi phạm thỏa ước chỉ được quy định tại Nghị định 28/2020/NĐ-CP với các mức phạt cụ thể:

Theo điều 15/28/NĐ-CP thì :

"Điều 15. Vi phạm quy định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động theo quy định;

b) Không trả chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể;

c) Không công bố nội dung của thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết cho người lao động biết.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh khi tập thể lao động yêu cầu để tiến hành thương lượng tập thể;

b) Không tiến hành thương lượng tập thể để ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể khi nhận được yêu cầu của bên yêu cầu thương lượng.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động thực hiện nội dung thỏa ước lao động tập thể đã bị tuyên bố vô hiệu."

Trong các quy định của Bộ luật lao động không quy định trực tiếp bắt buộc phải có thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, tại điều 15 Nghị định này lại quy định xử phạt hành chính khi không gửi thỏa ước lao động đến cơ quan nhà nước về lao động cấp tỉnh, không công bố nội dung thỏa ước cho người lao động biết. Như vậy, thỏa ước lao động tập thể được hiểu như thế nào? Rõ ràng theo quy định chưa có tính bắt buộc mà mới dừng lại ở việc thương lượng.

Để thỏa ước lao động tập thể thực sự là một động lực thúc đẩy doanh nghiệp phát triển, đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong quan hệ lao động nên chẳng

pháp luật cần có những quy định rõ ràng có tính bắt buộc với các doanh nghiệp để họ chủ động có thỏa ước lao động tập thể. Coi đó là một vấn đề cần thiết cũng giống như hợp đồng lao động trong doanh nghiệp vậy.

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể

3.2.1. Định hướng hoàn thiện chính sách pháp luật về thỏa ước lao động tập thể

Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về thỏa ước lao động tập thể theo cơ chế thị trường, bảo đảm sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, không phân biệt thành phần kinh tế, loại hình doanh nghiệp, đồng thời phân định rõ vai trò của Nhà nước và của các bên trong quan hệ lao động, chính sách về thỏa ước lao động tập thể, bảo đảm các chế độ của người lao động tại doanh nghiệp phản ánh đúng giá trị của người lao động.

- Quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo đó:

- Đối với chính sách pháp luật về thỏa ước trong các doanh nghiệp, cần phải có các quy định nhằm đảm bảo thỏa ước phải mang lại nhiều phúc lợi nhất để người lao động đảm bảo mức sống trang trải cho cuộc sống của bản thân người lao động và gia đình, được hình thành theo quy luật của thị trường và do thị trường quyết định. Thỏa ước phải trả có các phúc lợi đảm bảo đúng sức lao động trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí lao động; phản ánh quan hệ cung – cầu lao động và được xác định thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất được sức lao động của bản thân người lao động.

Thống nhất cơ chế thỏa ước lao động tập thể trong các loại hình doanh nghiệp; mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xây dựng các quy định nội bộ áp dụng cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động cá nhân và hiệu quả của sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Song doanh nghiệp phải xây dựng chính sách về thỏa ước phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp, các điều khoản về trợ cấp, phụ cấp,... và tự quyết về lương, thưởng, phúc lợi phù hợp với đặc

điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của mình. Doanh nghiệp phải nghiêm túc thực hiện thông tin về thỏa ước với cơ quan quản lý lao động địa phương và làm cơ sở đóng, hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thực hiện các quyền lợi khác của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện nguyên tắc công bằng về phân phối các phúc lợi trong doanh nghiệp. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động, tùy theo năng suất lao động của từng cá nhân và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từng bước thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh. Phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp phải đảm bảo mối quan hệ hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn và dài hạn. Phải đặt lợi ích Nhà nước lên trên, đồng thời cũng phải chú ý đến mục tiêu phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Người lao động được trả lương và thu nhập theo kết quả lao động, song cũng phải trong tổng thể phát triển của doanh nghiệp và chia sẻ với doanh nghiệp ưu tiên cho đầu tư phát triển để có việc làm ổn định và thu nhập cao trong tương lai. Phân phối tiền lương phải góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công trên cơ sở hình thành cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận và tự định đoạt về tiền lương, nhất là tiền lương tối thiểu ở doanh nghiệp, định mức lao động, đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, làm thêm giờ, tiền thưởng, phụ cấp, tiền ăn... được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân, thỏa ước lao động tập thể, quy chế trả lương của doanh nghiệp...

- Tăng cường vai trò quản lý nhà nước về lao động thông qua việc thường xuyên kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng thỏa ước lao động tập thể và thông báo về thỏa ước; hoàn thiện chế tài của Nhà nước đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp phải nghiêm chỉnh chấp hành các quy định của pháp luật lao động về thỏa ước. Xây dựng hệ thống thông tin về thỏa ước lao động tập thể của các loại lao động thuộc các ngành, nghề để người lao động và người sử dụng lao động tham khảo khi ký kết hợp thỏa ước lao động tập thể.

3.2.2. Nâng cao vai trò của Công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong việc xây dựng và giám sát việc thực hiện các vấn đề về thỏa ước lao động tập thể.

Bộ luật lao động năm 2019, đã cho phép và công nhận tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, cụ thể tại khoản 3, điều 3, BLLĐ2019 *“Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”*. Tính đến thời điểm hiện tại, chưa có một tổ chức nào của người lao động được thành lập, mà Công đoàn cơ sở vẫn là tổ chức đại diện duy nhất cho người lao động. Trong đó, quyền và trách nhiệm của công đoàn về thỏa ước lao động tập thể được quy định tại Khoản 2 Điều 10, luật Công đoàn 2012 *“2. Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể”*. Tuy nhiên trên thực tế, theo đánh giá thì công đoàn chưa thực sự đi sâu và phát huy vai trò của mình trong việc xây dựng thỏa ước lao động tập thể với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động. Công đoàn cơ sở đặc biệt là các công đoàn cơ sở không có cán bộ công đoàn chuyên trách ít nhiều cũng chịu ảnh hưởng, những quyết định của người sử dụng lao động dẫn đến việc sự tham gia chỉ mang tính hình thức.

Để từng bước đưa thỏa ước lao động tập thể đến với từng doanh nghiệp, từng người lao động, Bộ luật lao động 2019 đã mở rộng phạm vi với các doanh nghiệp về thỏa ước tuy nhiên trong quá trình thực hiện thỏa ước vẫn còn rất nhiều những khó khăn bất cập, có những vấn đề rất khó giải quyết. Thực tế ở nhiều doanh nghiệp cho thấy thỏa ước lao động tập thể chỉ làm cho có, để đối phó thanh tra, kiểm tra, ở những doanh nghiệp có thỏa ước thì nội dung của thỏa ước cũng chưa thực chất bởi lẽ có những bản thỏa ước chỉ là thông báo một phía của chủ sử dụng lao động chứ không thực chất là kết quả của thương lượng.

Để cho việc thực thi chính sách về thỏa ước lao động tập thể đúng pháp luật, xây dựng Công đoàn vững mạnh góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, xin đưa ra một vài kiến nghị như sau:

3.2.2.1. Phải lựa chọn cán bộ công đoàn có tâm huyết, có trình độ, hoặc tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ công đoàn một cách bài bản. Nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn tham gia thương lượng, đối thoại, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

3.2.2.2. Công đoàn cấp trên cơ sở cần thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu về công tác đối thoại, thương lượng, hay tập huấn chuyên sâu về thỏa ước lao động tập thể. Có thể đào tạo theo kiểu cầm tay chỉ việc để đội ngũ cán bộ công đoàn thực sự phát huy được năng lực, tiếp thu được những kiến thức mới, cần thiết cho quá trình thương lượng.

-Trong mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động luôn không bình đẳng. Chủ sử dụng lao động thường cho mình ở vị trí cao hơn, có quyền quyết định các vấn đề nên họ áp đặt, chèn ép người lao động. Nên cần thiết phải có các biện pháp cụ thể, cấp thiết.

+ Thứ nhất, các cấp công đoàn tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền, người sử dụng lao động, người lao động về Thỏa ước lao động tập thể. Phải đưa thỏa ước vào thành một nội dung đào tạo tại các doanh nghiệp để tất cả người lao động nắm được những nội dung cần thiết, nắm được các lợi ích của thỏa ước mang lại với mỗi người lao động để từ đó họ có cái nhìn rõ hơn có đóng góp tích cực hơn cùng nhau xây dựng thỏa ước tại doanh nghiệp. Cần có những việc làm tác động cụ thể để người sử dụng lao động họ cũng nhận thấy thỏa ước lao động thực sự cần thiết và mang lại hiệu quả cho cả hai bên chứ không chỉ mang lại lợi ích cho một bên người lao động. Cần chỉ ra cho người sử dụng biết được khi xây dựng được thỏa ước lao động với các điều khoản có lợi cho cả hai bên, người lao động sẽ yên tâm làm việc tránh được hiện tượng nhảy việc, bỏ việc, đảm bảo giữ chân được người lao động có trình độ tay nghề, có ý thức tổ chức kỷ luật. Người sử dụng lao động không tốn kinh phí tuyển dụng, đào tạo,....

+ Thứ hai, tiếp tục củng cố hệ thống tổ chức Công đoàn cơ sở khối doanh nghiệp Ngoài nhà nước. Động viên người lao động tích cực tham gia các hoạt động của Công đoàn cơ sở để phát huy hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn. Đào tạo nâng cao nhận thức, trình độ cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở. Các cấp công đoàn cần quan tâm đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở nhiều hơn về trình độ, khả năng hiểu biết pháp luật, rèn luyện khả năng đối thoại, thương lượng, Cán bộ công đoàn phải có bản lĩnh. Muốn làm được điều đó Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cũng cần có những chính sách phù hợp đối với cán bộ công đoàn cơ sở. Cần trao quyền, có những chính sách khích lệ kịp thời bằng chế độ cụ thể chứ không nói suông, kêu gọi chung chung hay nêu khẩu hiệu. Muốn đoàn kết được lực lượng cán bộ công đoàn có tâm, có tầm, tâm huyết với nghề thì cần có những chính sách quan tâm thỏa đáng chứ hiện tại bản thân tôi nhận thấy chính sách của Tổng Liên đoàn còn cục bộ, đôi khi không thực tế cũng dẫn đến bức xúc trong chính đội ngũ cán bộ công đoàn, lực lượng thực hiện các công việc trực tiếp tại cơ sở.

Ví dụ ngày 21/9/2021 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành quyết định 3226/ QĐ-TLĐ về chế độ chi phụ cấp đối với cán bộ công đoàn. Trong đó đối với các doanh nghiệp FDI phụ cấp của cán bộ công đoàn quy về tính theo mức lương cơ sở của nhà nước. Chính vì vậy, phụ cấp của cán bộ công đoàn ở khối này giảm đi rất nhiều. Cụ thể, tại công ty TNHH CN Giày Aurroa Việt Nam trước đây theo quyết định 1439/QĐ thì giờ phụ cấp có vị trí giảm đi hơn 70%. Điều đó gây ra một vấn đề rất đáng lo ngại bởi lẽ các doanh nghiệp FDI mức đóng đoàn phí, kinh phí theo mức lương tối thiểu vùng nhưng khi tính phụ cấp lại tính theo mức lương cơ sở. Điều này dẫn đến tâm lý bức xúc, không muốn làm của đa số cán bộ công đoàn. Đây là vấn đề rất đáng được quan tâm, xử lý để năm 2023 là năm tổ chức Đại hội Công đoàn các cấp tiến tới Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam được thành công tốt đẹp.

+ Thứ ba, nâng cao vai trò, trách nhiệm của Công đoàn trong thương lượng, ký kết và giám sát thực hiện Thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp. Tổ chức các lớp tập huấn, nâng cao chất lượng hoạt động của cán bộ công đoàn, rèn luyện kỹ năng đối thoại, thương lượng, đàm phán, ký kết Thỏa ước lao động tập thể. Muốn thực hiện được điều này cũng cần có những quy định của Luật bởi lẽ

một thực tế cho thấy đa số cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp FDI là cán bộ công đoàn kiêm nhiệm, hưởng lương của chủ doanh nghiệp nên trên bàn thương lượng vai trò, vị trí của hai bên là không cân xứng dẫn đến gần như các cuộc thương lượng không thực chất, thương lượng chỉ mang tính hình thức.

+ Thứ tư, các cấp Công đoàn chủ động phối hợp với các ngành chức năng tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động cũng như việc thực hiện thương lượng, ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể ở các doanh nghiệp... đảm bảo có lợi hơn cho người lao động so với quy định của luật.

+ Thứ năm, thường xuyên tổ chức tọa đàm, hội thảo nâng cao năng lực đối thoại, thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể.

Bên cạnh đó, để nâng cao hiệu quả tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, em mạnh dạn đề xuất: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần kiến nghị Chính phủ bổ sung quy định việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể là hình thức bắt buộc (hiện nay mới bắt buộc việc thương lượng).

3.2.3. Quy định mức chế tài mạnh để đảm bảo tuân thủ pháp luật

Hiện nay tình trạng vi phạm pháp luật về thỏa ước đã và đang tồn tại ở rất nhiều đơn vị mà chưa bị phát hiện và xử lý hoặc có xử lý thì là nhắc nhở, cảnh cáo hoặc xử phạt rất nhẹ, chưa đủ tính răn đe. Do vậy, điều cần thiết hiện nay là quy định các hành vi vi phạm pháp luật về thỏa ước cụ thể trong một văn bản tương ứng với các hình thức và mức độ xử lý cho phù hợp. Cần quy định cụ thể và tăng mức chế tài áp dụng đối với những hành vi vi phạm, đặc biệt là những hành vi không trả đúng các phúc lợi cho người lao động theo thỏa thuận và ghi trong thỏa ước, trốn tránh đóng các loại quỹ bắt buộc cho người lao động.

3.2.4. Quy định chi tiết về quy chế tiền thưởng cho công tác thỏa ước

Hiện nay, Liên đoàn lao động thành phố Hải Phòng cũng có ban hành quy chế thưởng cho các cấp công đoàn cơ sở khi xây dựng được thỏa ước lao động tập thể. Khi các doanh nghiệp ký được thỏa ước lao động cấp doanh nghiệp, cấp ngành,...chấm điểm đạt loại A,B,C. Tuy nhiên, mức thưởng đó còn thấp chưa thực sự tương xứng, chưa khích lệ được các doanh nghiệp.

Từ các ví dụ nêu trên, em cho rằng cần phải có quy định chi tiết về quy chế đánh giá tiền thưởng để cho các doanh nghiệp thực hiện, góp phần bảo vệ quyền lợi người lao động, loại bỏ tình trạng phân biệt đối xử, tiến tới môi trường làm việc thân thiện và bình đẳng.

3.3. Kiến nghị về tổ chức thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại công ty TNHH Công Nghiệp Giấy Aurora Việt Nam

Một là: Nâng cao vai trò của cán bộ công đoàn ở các chuyên tổ về khả năng hiểu biết pháp luật, trang bị các kỹ năng mềm cho đội ngũ cán bộ công đoàn có thể tự tin, mạnh dạn hơn trong tuyên truyền, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Muốn như vậy đề nghị Công đoàn cấp trên thường xuyên quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo, tổ chức các lớp tập huấn tại cơ sở, cập nhật những nội dung mới nhất theo quy định của pháp luật đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở. Công đoàn các cấp có sự kiểm tra, đánh giá chất lượng công tác đào tạo, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn;

Hai là: Có chế độ đãi ngộ thích hợp với những người làm công tác về thỏa ước. Ví dụ có trợ cấp, phụ cấp, bồi dưỡng trong quá trình xây dựng nội dung, tuyên truyền tới người lao động, thương lượng, ký kết, giám sát thực hiện tại doanh nghiệp. Đầu vào của cán bộ Công đoàn cũng phải đòi hỏi cao hơn, những người có trình độ, có thâm niên công tác, sắp xếp công việc phải phù hợp đảm bảo “đúng người đúng việc”;

Ba là: Tăng cường sự kiểm tra, giám sát, tham mưu của công đoàn cấp trên đặc biệt công đoàn cấp trên cơ sở. Hiện nay, các vấn đề liên quan đến thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp chủ yếu do BCH công cơ sở tự thương lượng, ký kết chỉ khi thỏa ước đăng ký xong mới nộp lên cấp trên 1 bản để báo cáo. Như vậy vô hình chung vai trò của cấp trên bị mờ nhạt, không nắm bắt được kịp thời những khó khăn vướng mắc mà công đoàn cơ sở gặp phải trong quá trình hương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

KẾT LUẬN KHÓA LUẬN

Thỏa ước là vấn đề hết sức quan trọng vì nó liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, nó cũng vừa là vấn đề kinh tế, là vấn đề xã hội. Thực hiện tốt chế độ thỏa ước là chăm lo đến đời sống vật chất của người lao động, và góp phần ổn định tình hình kinh tế chính trị-xã hội.

Đề tài tốt nghiệp đã khái quát về vấn đề thỏa ước, bao gồm: khái niệm, bản chất và chức năng của thỏa ước; Thừa tiếp áp dụng các quy định của pháp luật về thỏa ước tại công ty Aurora (một doanh nghiệp FDI) từ đó khóa luận cũng đã đưa ra nhận xét trên từng hạng mục thực trạng áp dụng pháp luật. Khóa luận cũng đã nêu ra các vấn đề gặp phải trong quá trình thực hiện. Từ đó đề xuất kiến nghị để hoàn thiện hơn về pháp luật lao động, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động và cũng đảm bảo sự công khai minh bạch trong quan hệ lao động nói chung và thỏa ước nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao Động Thương Binh Và Xã Hội (2020), *Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH* ngày 12 tháng 11 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con, Hà Nội
2. Chính Phủ Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP* ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Hà Nội
3. Chính Phủ Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2013), *Nghị định số 191/2013/NĐ-CP* ngày 21 tháng 11 năm 2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành về công tác tài chính Công đoàn, Hà Nội
4. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2019), *Bộ luật lao động số 45/2019/QH14*, Hà Nội
5. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2014), *Luật bảo hiểm số 58/2014/QH13* ngày 20 tháng 11 năm 2014, Hà Nội
6. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2012), *Bộ luật lao động số 10/2012/QH13*, Hà Nội
7. Quốc Hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Công Đoàn số: 12/2012/QH13*, Hà Nội
8. Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam (2016), *Quyết định số 1908/QĐ-TLĐ* ngày 19 tháng 12 năm 2016 về việc ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng, phạt thu, nộp tài chính công đoàn, Hà Nội.
9. Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (1949), *Công Ước Số 98* về quyền tổ chức và thương lượng tập thể.
10. Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (1981), *Công Ước Số 154* về xúc tiến thương lượng tập thể.

11. Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam (2021), *Quyết định số 3226/QĐ-TLĐ ngày 21 tháng 09 năm 2021 về việc ban hành quy định về việc ban hành quy định chế độ phụ cấp cán bộ công đoàn*, Hà Nội.