

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Khái niệm, nội dung và đại diện ký thoả ước lao động tập thể

Điều 44 khoản 1 Bộ luật Lao động nêu rõ: Thoả ước lao động tập thể (viết tắt là TULĐTT) là văn bản thoả thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

Theo Nghị định số 18/CP (28/12/92) của Chính phủ ban hành quy định về TULĐTT chỉ rõ:

TULĐTT áp dụng trong tất cả các đơn vị tổ chức có quan hệ thuê mướn lao động, tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế và các doanh nghiệp lực lượng vũ trang có quan hệ làm năng lượng trong đó có tổ chức công đoàn tất cả các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có sử dụng người lao động Việt Nam.

TULĐTT không áp dụng đối với:

- Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước (trừ các tổ chức sự nghiệp dịch vụ hạch toán độc lập của các đơn vị hành chính sự nghiệp).
- Những người làm trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị.
- Những người làm trong các doanh nghiệp đặc thù thuộc lực lượng vũ trang.

TULĐTT 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 cho người lao động so với các quy định của pháp luật. Thông qua TULĐTT, sẽ thống nhất hoá được chế độ lao động đối với những người lao động trong cùng một ngành, nghề, công việc trong cùng một doanh nghiệp, cùng một ngành, có tác dụng làm giảm đi sự cạnh tranh không chính đáng.

Trong các doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn, không có TULĐTT, người sử dụng lao động được tự do trong các quyết định liên quan đến vấn đề lương, khen thưởng, điều kiện làm việc... Với việc ra quyết định một chiều, người lao động sẽ phải chấp nhận các quy định không có lợi cho bản thân, hoặc thoả thuận cá nhân để thay đổi, hoặc phải nghỉ việc tại doanh nghiệp. Khi tồn tại hệ thống ra quyết định hai chiều ở những nơi có công đoàn, người sử dụng lao động phải thoả thuận với đại diện công đoàn về quyền lợi và nghĩa vụ giữa hai bên xây dựng TULĐTT một công cụ pháp lý quan trọng, để thực hiện chức năng bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

TULĐTT thường được thực hiện giữa đại diện của tập thể người lao động và đại diện của người sử dụng lao động dưới các dạng:

- Thoả thuận giữa công đoàn và một người sử dụng lao động.

- Thoả thuận giữa công đoàn và nhiều người sử dụng lao động.
- Thoả thuận phối hợp hay liên minh giữa nhiều người lao động với một người sử dụng lao động.
- Thoả thuận giữa nhiều công đoàn với nhiều người sử dụng lao động. Việc ký kết thoả ước lao động tập thể được ký kết trên cơ sở thương lượng tự nguyện, bình đẳng và công khai. Nội dung của thoả ước tập thể không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác mà Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khuyến khích việc ký kết thoả ước tập thể với những quy định có lợi hơn cho người lao động so với các quy định của pháp luật lao động.

Theo quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam, nội dung chủ yếu của TULĐTT gồm:

- Tiền lương, tiền thưởng và các phụ cấp lương trả cho người lao động.
- Việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động.
- Thời gian làm việc và nghỉ ngơi.
- Bảo hiểm xã hội.
- Điều kiện lao động, an toàn và vệ sinh lao động.

Ngoài ra, tùy tình hình cụ thể của doanh nghiệp, có thể thêm những nội dung khác mà hai bên thấy cần như: khen thưởng và kỷ luật lao động, hiếu hỉ, sinh nhật của người lao động và các vấn đề khác nếu có.

Trong các TULĐTT ở nhiều nước trên thế giới, ngoài việc công đoàn tích cực tham gia vào các hoạt động quản lý nguồn nhân lực như tuyển dụng, thù lao, để bảo vệ quyền lợi của người lao động, nhiều công đoàn còn muốn mở rộng ảnh hưởng đến các lĩnh vực khách quan của quản lý nguồn nhân lực như lập thời gian biểu, xây dựng các tiêu chuẩn thực hiện công việc, áp dụng các phương pháp, hoặc trang thiết bị, dụng cụ mới tại nơi làm việc.

Khi tham gia ký TULĐTT ở Việt Nam, đại diện của tập thể người lao động là ban chấp hành công đoàn ở những nơi có trên 50% công nhân viên của doanh nghiệp là công đoàn viên. Nếu công đoàn cơ sở thu hút 50% số công nhân viên của doanh nghiệp thì cần bầu thêm người đại diện của những người lao động không phải là công đoàn viên. Những nơi không có tổ chức công đoàn thì ban đại diện người lao động cần có ít nhất 3 người do tập thể lao động bầu ra và được cơ quan lao động cấp tỉnh công nhận. Đại diện của người sử dụng lao động là giám đốc doanh nghiệp hoặc người do giám đốc doanh nghiệp uỷ quyền. Số người đại diện tham gia thương lượng do hai bên tự cử ra từ những người đại diện của mỗi phía, nhưng phải ngang nhau và do hai bên thoả thuận. Đại diện để ký TULĐTT là chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc trưởng ban đại diện người lao động (hoặc người có giấy uỷ quyền của Ban chấp hành Công đoàn); còn phía người sử dụng lao động là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người đại diện uỷ quyền.

Thực tế, số doanh nghiệp ký TULĐTT còn ít, theo báo cáo sơ bộ của các sở lao động gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì chỉ có gần 70% doanh nghiệp nhà nước, gần 40% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 20% doanh nghiệp quốc doanh đã ký TULĐTT.

Hồ Diệu Khánh – Khoa QTKD