

NGHIÊN CỨU SO SÁNH VỀ MỐI QUAN HỆ GIỮA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG QUỐC GIA Ở VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

*ThS. HOÀNG THỊ MINH **

1. Thỏa ước lao động tập thể là gì?

Trên thế giới, quan niệm về thỏa ước lao động tập thể (thỏa ước tập thể) khá thống nhất, theo đó, thỏa ước tập thể là văn bản thỏa thuận được kí kết giữa một bên là người sử dụng lao động (hoặc tổ chức giới chủ) với bên kia là công đoàn (hoặc một số tổ chức công đoàn hoặc đại diện của tập thể lao động) nhằm đưa ra các điều kiện lao động cũng như hệ thống các quy tắc điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tập thể lao động.

Hầu hết các hệ thống pháp lí đều có điều luật định nghĩa thỏa ước tập thể. Bên cạnh đó cũng có những hệ thống không nêu (Mỹ, Đức...) nhưng đối với những hệ thống này các tài liệu đào tạo luật lao động vẫn đưa đến cho người đọc cách hiểu như trên đối với thỏa ước tập thể.⁽¹⁾

Tuy nhiên, quan niệm về thỏa ước tập thể ở một số quốc gia cũng có những chi tiết khác biệt. Chẳng hạn, về hình thức của thỏa ước tập thể, ở Anh và Đan Mạch thỏa ước tập thể không nhất thiết phải bằng văn bản. Với Đan Mạch thậm chí thỏa ước tập thể ngầm định cũng được chấp nhận.⁽²⁾ Về chủ thể kí kết thỏa ước tập thể, ở Đan Mạch, bên tập thể lao động (ít nhất 2 người) đã có thể kí kết chứ không nhất thiết phải là công đoàn⁽³⁾... Một số quốc gia khác cũng chấp

nhận đại diện của tập thể lao động như Romania, Estonia, Latvia, Lithuania và Pháp. Ở Estonia, Latvia và Lithuania, đại diện của tập thể lao động sau khi được cơ quan có thẩm quyền cho phép thì được kí kết thỏa ước tập thể cấp doanh nghiệp ở những nơi chưa có công đoàn.⁽³⁾ Ở Pháp, các doanh nghiệp nơi không có đại diện của công đoàn thì các công đoàn có quyền chỉ định những lao động nào đó thực hiện việc thương lượng nhưng kết quả thỏa thuận thì phải được xác nhận bởi công đoàn.⁽⁴⁾

Khuyến nghị số 91 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã đưa ra định nghĩa về thỏa ước tập thể một cách tương đối cởi mở nhằm tính đến những điều kiện khác nhau tại các quốc gia, theo đó thỏa ước tập thể là tất cả các bản thỏa thuận viết liên quan đến việc làm và điều kiện lao động được kí kết giữa một bên là người sử dụng lao động, một hoặc một nhóm hiệp hội giới chủ với bên kia là một hoặc nhiều tổ chức của người lao động. Trong trường hợp không có tổ chức đại diện cho bên lao động như đã nêu thì những người được tập thể lao động bầu ra và được trao quyền một cách hợp thức theo pháp luật của quốc gia cũng sẽ có quyền năng để thực hiện việc kí kết thỏa ước tập thể.⁽⁴⁾

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

Ở Việt Nam, định nghĩa về thoả ước tập thể được nêu tại Điều 44 của Bộ luật lao động cũng với tinh thần tương tự, tuy nhiên không nêu rõ các bên của thoả ước tập thể có thể là tổ chức của hai bên quan hệ lao động. Điều này xuất phát từ thực tế của Việt Nam là các đối tác thương lượng tập thể và cơ chế thương lượng ở cấp ngành và cấp quốc gia chưa hoàn thiện.

Nói chung, có thể khái quát một vài điểm cơ bản về thoả ước tập thể:

- *Thứ nhất*, thoả ước tập thể là thoả thuận của các bên quan hệ lao động. Phía người sử dụng lao động có thể là cá nhân hoặc tổ chức giới chủ. Tất cả các trường hợp đó đều được coi là đủ năng lực kí kết thoả ước tập thể. Đối với phía người lao động thì bao giờ cũng phải là tập thể. Trong hầu hết các trường hợp, tổ chức đại diện là công đoàn. Bên cạnh đó người đại diện tập thể lao động cũng được công nhận nếu như họ được cử ra theo trình tự pháp luật quốc gia quy định.

- *Thứ hai*, nội dung của thoả ước tập thể gồm tất cả các vấn đề mà các bên của thoả ước tập thể phải giải quyết nhằm duy trì hoạt động của doanh nghiệp cũng như bảo toàn và phát triển mối quan hệ giữa các bên. Các nội dung đó có thể là việc làm và điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên hoặc về mối quan hệ hợp tác giữa người sử dụng lao động và công đoàn. Số lượng các điều khoản cụ thể của thoả ước tập thể phụ thuộc vào quan niệm và sự thống nhất của các bên tham gia.

- *Thứ ba*, thoả ước tập thể xuất hiện chủ yếu dưới hình thức văn bản. Đôi khi chúng có thể xuất hiện ở hình thức miệng hoặc ngầm định nhưng hiếm gặp hơn.

Nhìn chung, trừ một vài khác biệt nhỏ, thoả ước tập thể được hiểu một cách khá thống nhất ở cả các văn bản pháp lí quốc tế (cơ bản là văn bản của ILO) lẫn luật pháp ở các quốc gia.

2. Mối quan hệ giữa thoả ước tập thể và pháp luật lao động quốc gia

Pháp luật về quan hệ lao động bao gồm hai bộ phận chính: một bộ phận nhằm vào việc điều chỉnh quan hệ lao động giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động (pháp luật quan hệ lao động cá nhân) và một bộ phận nhằm vào việc điều tiết hoạt động của bên người sử dụng lao động và bên tập thể lao động (pháp luật quan hệ lao động tập thể). Mỗi bộ phận này có mối quan hệ cũng như tác động khác nhau đối với sự phát triển của thoả ước tập thể.

a. Thoả ước tập thể và pháp luật quan hệ lao động cá nhân

Pháp luật về quan hệ lao động cá nhân là bộ phận chính yếu của luật lao động, bao gồm các điều khoản điều chỉnh quan hệ việc làm giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động. Quyền và nghĩa vụ pháp lí của các bên trong quan hệ hợp đồng lao động, chẳng hạn những vấn đề về việc làm, tuyển dụng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tạm hoãn hợp đồng, cắt giảm lao động, bình đẳng trong lao động... là những vấn đề thuộc phạm vi pháp luật quan hệ lao động cá nhân. Mục tiêu trực tiếp của pháp luật quan hệ lao động cá nhân là bảo vệ người lao động khỏi sự đối xử thiếu công bằng từ phía người sử dụng lao động.

Thoả ước tập thể cũng có thể đề cập tất cả những vấn đề này. So với pháp luật lao động

của nhà nước, chúng không kém phần phong phú và chi tiết. Thoả ước tập thể có thể đề cập bất cứ vấn đề gì về lao động mà công đoàn và người sử dụng lao động có thể phải xử lý hoặc có quan tâm đến đồng thời chúng cũng phải mô tả và xác định một cách rõ ràng các nội dung và điều kiện lao động để làm cho các quy định đó trở nên gắn kết với các điều kiện thực tế tại đơn vị sử dụng lao động (hoặc tại đơn vị thương lượng) và có thể áp dụng trực tiếp cho quan hệ lao động cá nhân.

Trong việc điều chỉnh quan hệ lao động cá nhân, pháp luật lao động của quốc gia và thoả ước tập thể biểu hiện là những nguồn quy phạm có nhiều tương đồng. Chúng đều là cơ sở pháp lý cho quan hệ hợp đồng lao động. Tuy nhiên, địa vị và giá trị pháp lý của chúng không giống nhau.

Trong số các văn bản pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động cá nhân bao gồm cả thoả ước tập thể, pháp luật của nhà nước được xác định ở vị trí trung tâm. Pháp luật lao động là nơi mà các yêu cầu và mệnh lệnh của nhà nước đối với các bên trong quan hệ lao động được đặt ra và cần phải được tuân thủ. Pháp luật của quốc gia trong hầu hết các trường hợp cung cấp khung pháp lý nền tảng, các tiêu chuẩn lao động tối thiểu cũng như các chính sách liên quan đến thị trường lao động, quan hệ lao động và để việc quy định chi tiết cho các bên trong quan hệ lao động. Sở dĩ pháp luật quốc gia có quyền năng đặc biệt và vai trò thống lĩnh đối với các thoả ước tập thể như vậy là vì nó được ban hành bởi nhà nước - tổ chức đặc biệt có thẩm quyền quản lý đời sống xã hội trong đó có vấn đề quản lý thị trường lao động.⁽⁵⁾

Trong khi nhà nước và các bên của quan hệ lao động cùng ban hành ra các tiêu chuẩn lao động, mục tiêu mà họ hướng đến không như nhau. Nhà nước, với tư cách của chủ thể quản lý tối cao, chủ yếu tập trung vào vấn đề an ninh công cộng, trật tự xã hội trong khi các bên chủ yếu hướng vào lợi ích của chính mình, chẳng hạn làm thế nào để hợp tác hiệu quả, phát huy sức mạnh tập thể, vận hành doanh nghiệp một cách tốt nhất và thoả mãn tối đa lợi ích của các bên.

Sự khác biệt về chủ thể và mục tiêu ban hành được phản ánh ở những nội dung của các quy định được đặt ra. Thoả ước tập thể thì thường năng động và phong phú hơn nhằm thích nghi với những đòi hỏi của thị trường và điều kiện cụ thể của các bên. Trong khi đó từ phía nhà nước, do phải xử lý vấn đề ở cấp độ vĩ mô, để thiết lập hệ thống tiêu chuẩn cho toàn bộ thị trường và chi phối toàn bộ các lĩnh vực của nền kinh tế, pháp luật lao động của quốc gia chỉ có thể giải quyết những tình huống giả định, mang tính chất đại diện, điển hình chứ không thể đề cập từng tình huống nơi đơn vị sử dụng lao động. Chính vì vậy, mặc dù pháp luật của nhà nước có giá trị pháp lý cao, chúng cũng vẫn chỉ có vai trò định khung cho thoả ước tập thể và các văn bản liên quan.

Văn bản pháp luật của nhà nước không thể đi vào chi tiết nên nhà nước muốn điều chỉnh toàn bộ thị trường chỉ bằng văn bản pháp luật lao động mà chối bỏ (hoặc hạn chế) sự tồn tại thoả ước tập thể sẽ khó thực hiện nếu như không chấp nhận một vài cơ chế thay thế, ví dụ cần có thêm hoạt động giải thích pháp luật của cơ quan có thẩm

quyền trong đó cơ bản nhất là tòa án lao động. Hay nói cách khác, những hệ thống đó có thể phải thừa nhận hệ thống án lệ về lao động nếu như muốn hệ thống vận hành “bình thường”⁽⁶⁾ và đôi khi phải chấp nhận tranh chấp lao động nhiều hơn.⁽⁷⁾

Pháp luật lao động quốc gia và thoả ước tập thể có sự kết hợp chặt chẽ để cùng điều chỉnh thị trường lao động. Thoả ước tập thể cụ thể hoá pháp luật lao động quốc gia, tuy nhiên nó không nhắc lại hoặc chi tiết hoá mọi quy định của pháp luật. Về cơ bản, những điều luật liên quan đến các điều kiện làm việc của người lao động thì nên được các bên thương lượng lại và ấn định với mức tốt hơn.⁽⁸⁾ Có một vài hệ thống pháp lí cho phép các bên quan hệ lao động ấn định điều kiện lao động bất lợi hơn cho bên lao động. Cho nên, để tránh sự lạm dụng thì thường chỉ có các bên thương lượng thoả ước tập thể cấp cao (từ cấp ngành trở lên) mới được quyền ấn định (hoặc cho phép cấp dưới ấn định) những nội dung này với sự cho phép của pháp luật quốc gia. Thụy Điển, Phần Lan, Đức, Italia⁽⁹⁾ là vài ví dụ cụ thể về những hệ thống đó.

Một số điều luật khác cần được giải thích một cách thích hợp với hoàn cảnh thực tế của các bên (ví dụ sử dụng từng hình thức hợp đồng với từng loại hình công việc...). Cũng có những điều luật của pháp luật quốc gia mà các bên không cần phải nhắc lại, chúng có sẵn trong văn bản của nhà nước. Trong trường hợp này, các bên chỉ cần cùng nhau thừa nhận chúng với tư cách là những điều khoản mặc định.

Rõ ràng thoả ước tập thể là tài liệu giàu có về các thông tin chi tiết để phục vụ cho các

bên của thị trường lao động nhưng khi đã có hệ thống văn bản của nhà nước thì nó không vận hành biệt lập mà cùng phát huy hiệu lực với pháp luật quốc gia, bởi vì cũng còn có nhiều điều khoản không có trong thoả ước tập thể mà chỉ nằm trong văn bản của nhà nước.

b. Thoả ước tập thể và luật về quan hệ lao động tập thể

Quan hệ lao động cá nhân là mối quan tâm hàng đầu của pháp luật lao động. Tuy nhiên, nếu chỉ xử lí quan hệ lao động cá nhân một cách thuần tuý thì khó cân đối được quyền và lợi ích của các bên bởi trong hầu hết các cuộc thoả thuận mang tính cá nhân, bên lao động thường yếu thế cả về mặt địa vị kinh tế lẫn kinh nghiệm thương lượng. Trong bối cảnh của nền sản xuất công nghiệp hoá, pháp luật quan hệ lao động tập thể chứng tỏ được vai trò quan trọng của mình. Pháp luật quan hệ lao động tập thể ban đầu mới chỉ hướng đến các quyền của giới lao động, ví dụ quyền thành lập hay tham gia tổ chức công đoàn, quyền thương lượng tập thể, quyền tiến hành đình công... nhưng sau đó trở thành cơ sở pháp lí cho mối quan hệ hợp tác giữa hai bên của thị trường lao động.

Có thể nói pháp luật quan hệ lao động tập thể mới chính là nền móng của thoả ước tập thể. Nếu không có tự do liên kết, tự do công đoàn, tự do thương lượng tập thể... thì không có thoả ước tập thể hoặc không có thoả ước tập thể thực sự, bởi các bên không (hoặc chưa) có đầy đủ cơ hội nói lên tiếng nói của chính mình. Pháp luật lao động tập thể giúp giải quyết các vấn đề quan hệ lao động một cách thống nhất và trên một phạm vi rộng lớn, vừa bảo vệ tốt hơn lợi ích của

người lao động, vừa giúp cho việc quản lí của bên sử dụng lao động trở nên dễ dàng hơn. Do vậy, đối với hầu hết những quốc gia đã qua giai đoạn công nghiệp hoá, đây là bộ phận quy phạm có vai trò đặc biệt quan trọng của luật lao động.

Bên cạnh việc thừa nhận và bảo vệ các quyền về tự do liên kết của các bên, quyền thương lượng tập thể và thoả ước tập thể... để phát triển thoả ước tập thể, đương nhiên các nhà nước còn sử dụng đến những cơ chế hỗ trợ. Trạng thái của hệ thống thoả ước tập thể, chẳng hạn mức độ phát triển và các đặc điểm của hệ thống đó... phản ánh hiệu lực và kết quả tương tác thực tế của toàn bộ hệ thống các giải pháp và phương tiện pháp lí nhằm vào thoả ước tập thể. Tuy nhiên trong quá trình này, pháp luật bao giờ cũng là điều kiện nền tảng, kể cả làm điều kiện nền tảng cho mọi cơ chế hỗ trợ.

Trên thực tế các quốc gia xử lí vấn đề thoả ước tập thể theo cách thức không giống nhau. Một số quốc gia dành cho thoả ước tập thể sự hỗ trợ đầy đủ bằng cả pháp luật và cơ chế hỗ trợ khác đồng thời cũng dành cho các bên của thị trường lao động sự tự do cần thiết để thực hiện các hoạt động trong lĩnh vực này.⁽¹⁰⁾ Một số quốc gia khác thì không (hoặc chưa) cung cấp sự hỗ trợ triệt để. Ví dụ, có những quốc gia thừa nhận quyền thương lượng tập thể của các bên quan hệ lao động nhưng lại chỉ thừa nhận rất ít (hoặc thiếu cơ chế hiệu quả để đảm bảo) các hoạt động của công đoàn và hậu quả tất yếu là hệ thống thương lượng vẫn kém phát triển.⁽¹¹⁾

Hành động thực tế của các nhà nước với vấn đề phát triển thoả ước tập thể khác nhau

dẫn đến tình hình thoả ước tập thể trên thế giới cũng rất khác nhau.

Ở nhiều quốc gia, tập trung hầu hết ở khu vực châu Âu, ví dụ như Slovenia, Bỉ, Phần Lan, Pháp, Tây Ban Nha, New Zealand, Na Uy, Đan Mạch, Hy Lạp, Australia, Thụy Điển, Italia, Đức... thoả ước tập thể được coi trọng và là phương tiện truyền thống điều chỉnh thị trường lao động. Sự đa dạng về cấp thương lượng, tỉ lệ lao động được hưởng lợi từ thoả ước tập thể cao... là một trong những nét nổi bật có thể nhận thấy.⁽¹²⁾ Nói chung ở những quốc gia này, nhà nước tránh can thiệp quá sâu vào những việc thuộc quyền tự quyết của các bên, bởi vậy pháp luật lao động của quốc gia về quan hệ lao động cá nhân có xu hướng khái quát và đơn giản. Bên cạnh đó, khung pháp lí cho quan hệ lao động tập thể dường như cũng cởi mở hơn.

Ở Mỹ, Nhật và Anh, thoả ước tập thể tương đối có tính địa phương hoá (decentralized) đồng thời mật độ thoả ước tập thể cũng thưa thớt hơn so với nhóm trên.⁽¹³⁾ Thoả ước tập thể ở đây chủ yếu xuất hiện ở cấp doanh nghiệp. Lí do của thực tế này rất đa dạng. Đối với Mỹ, thoả ước tập thể chỉ được xem là một trong nhiều giải pháp mà giới lao động có thể tận dụng để xác định tiền lương và điều kiện làm việc.⁽¹⁴⁾ Thêm vào đó, bên sử dụng lao động đang nắm ưu thế vượt trội, họ thích xử lí các công việc với người lao động trên phương diện cá nhân.⁽¹⁵⁾ Hiện tại không có tổ chức nào đại diện cho giới sử dụng lao động. Về phía lao động, việc thành lập công đoàn mới chỉ ở mức độ không đáng kể.⁽¹⁶⁾ Theo giải thích của một vài chuyên gia trong lĩnh vực luật lao động, tiền lương

và các chế độ phúc lợi cao trong các doanh nghiệp có công đoàn làm cho chi phí sản xuất kinh doanh tăng; sự có mặt của công đoàn làm chủ doanh nghiệp mất tự do hành động; thêm vào đó công đoàn lại có thể tổ chức đình công làm gián đoạn sản xuất... là lí do chính làm cho giới sử dụng lao động ở Mỹ kịch liệt phản đối công đoàn.⁽¹⁷⁾ Nhật Bản là trường hợp khác. Mỗi quan hệ hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động ở các đơn vị cơ sở được đặt trên nền tảng của lòng trung thành và quan hệ lao động bền chặt suốt đời. Những yếu tố nhân thân đóng vai trò quan trọng do vậy mặc dù đã có tương đối đầy đủ các thiết chế đại diện cho cả hai bên, người sử dụng lao động vẫn muốn chủ động giải quyết mọi việc trên phương diện cá nhân và không cần đến sự hỗ trợ từ các tổ chức đó.⁽¹⁸⁾ Do vậy, dù hoạt động tham gia của người lao động (employee participation) ở cấp doanh nghiệp không được điều chỉnh bằng luật pháp thì thoả ước tập thể vẫn xuất hiện hầu hết ở đây.⁽¹⁸⁾ Nhật cũng có cách tiếp cận mềm dẻo để vận hành thị trường lao động mà thoả ước tập thể chỉ được thiết lập ở cấp doanh nghiệp. Đó là cho phép các bên quan hệ lao động được tự do xác lập các điều kiện lao động theo đó họ có thể đưa ra cả những điều kiện lao động kém hơn so với văn bản của Nhà nước.⁽¹⁹⁾ Đối với nước Anh, trước đây cũng đã có hệ thống thoả ước tập thể đa tầng thịnh vượng. Sau khi xảy ra một số sự kiện đặc biệt trên thị trường lao động,⁽²⁰⁾ tỉ lệ lao động được áp dụng thoả ước tập thể giảm mạnh, đặc biệt là trong khoảng thời gian từ năm 1984 đến năm 1998.⁽²¹⁾ Nước Anh là trường hợp khá đặc biệt bởi sự thiếu vắng các

văn bản pháp lí về lao động.⁽²²⁾ Tuy nhiên, Nhà nước đã có vai trò rất tích cực trong việc hỗ trợ cho hoạt động thương lượng tập thể. Nói chung, ở cả 3 quốc gia nêu trên, tình trạng tỉ lệ lao động được điều chỉnh bởi thoả ước tập thể thấp và thương lượng tập thể chỉ diễn ra ở cấp doanh nghiệp là hậu quả của nhiều yếu tố như đối sánh lực lượng giữa các bên, truyền thống văn hoá, sự xuống cấp của cơ chế vận hành già cỗi;⁽²³⁾... chứ không phải chỉ có vấn đề pháp luật lao động.

Đối với hầu hết các nước đang phát triển, thoả ước tập thể phát triển kém. Đặc điểm chung ở những quốc gia này là thoả ước tập thể chỉ được kí kết ở cấp thấp (hầu như đều ở cấp doanh nghiệp) và tỉ lệ lao động được bao phủ bởi thoả ước tập thể thấp.⁽²⁴⁾ Ví dụ, ở Ấn Độ chỉ khoảng dưới 10% lực lượng lao động trong khu vực kinh tế chính thức có thoả ước tập thể. Ở Trung Quốc, hầu hết các doanh nghiệp khu vực tư nhân và các doanh nghiệp liên doanh không có thoả ước tập thể.⁽²⁵⁾ Đối với Malaysia, chỉ có 7,5% lực lượng lao động được áp dụng thoả ước tập thể.⁽²⁶⁾ Thấp hơn nữa, đó là Philippines với 0,9% và Thái Lan 0,5% theo số liệu công bố năm 2003.⁽²⁷⁾ Việt Nam thì lại là trường hợp khác, ước đoán diện áp dụng thoả ước tập thể có phần cao hơn,⁽²⁸⁾ tuy nhiên chất lượng của các thoả ước tập thể là vấn đề lớn.

Thực tế là ở nhiều nước đang phát triển, căn cứ pháp lí cho hoạt động của công đoàn và thương lượng tập thể còn nghèo nàn, nặng về hình thức hoặc bị bóp méo. Quyền tự do công đoàn, tự do thương lượng tập thể chưa được thừa nhận đầy đủ, không được khuyến khích, thậm chí là bị hạn chế.⁽²⁹⁾ Hoạt động

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

của các tổ chức hỗ trợ còn yếu do thiếu cơ chế vận hành hợp lí. Ở những quốc gia này, hoạt động công đoàn nặng tính chính trị.⁽³⁰⁾ Có điều, trái ngược với công đoàn được chính trị hoá ở Mỹ,⁽³¹⁾ rất nhiều tổ chức công đoàn trong các quốc gia này *tập trung sức lực của mình vào các hoạt động chính trị hơn là để đại diện cho lợi ích của các thành viên của mình nơi doanh nghiệp.*⁽³²⁾ Thành viên của công đoàn đôi khi đông đảo, tổ chức lớn nhưng không thực hiện được nhiều chức năng đích thực của công đoàn.⁽³³⁾ Vì hoạt động của công đoàn bị bóp méo, thương lượng tập thể không hiệu quả, hậu quả đương nhiên của những cơ chế như vậy sẽ chỉ là hệ thống thoả ước tập thể phát triển thấp. Tại nhiều quốc gia pháp luật lao động quốc gia còn có khuynh hướng độc đoán.⁽³⁴⁾ Các văn bản pháp luật lao động cá nhân thì cố gắng cung cấp quy định chi tiết nhưng ngược lại, pháp luật về quan hệ lao động tập thể thì thường sơ sài và hạn chế.⁽³⁵⁾

Nói chung, môi trường thuận lợi cho thoả ước tập thể cần được tạo ra bởi sự kết hợp ăn ý của cả hệ thống pháp lí của quốc gia, trong đó pháp luật về lao động giữ vị trí trung tâm. Có thể coi pháp luật lao động tập thể là bộ phận quy phạm đặt nền móng cho thoả ước tập thể trong khi pháp luật lao động cá nhân thì cung cấp “vật liệu” cần thiết để xây dựng nên hệ thống đó. Ngoài ra, các thiết chế hỗ trợ hợp lí cũng rất cần thiết. Nhà nước có thể ủng hộ, có thể bỏ mặc hoặc có thể hạn chế sự phát triển của thoả ước tập thể chỉ thông qua thể chế pháp lí của mình./.

(1). Với Cộng hoà liên bang Đức, xem: GS.TS.

Manfred Weiss và TS. Marlene Schmidt, *Cộng hoà Liên bang Đức*, Nxb. Kluwer Law International, 2000, tr. 147, đoạn 347 - 348.

Với Mỹ, xem: Alvil L. Goldman - University of Kentucky USA (cập nhật mới nhất 1995), *Hợp chúng quốc Hoa Kỳ*, đoạn 549.

(2), (3). Theo Jus laboris, Thoả ước tập thể 2005.

(3), (4). Xem: Eurofound/EIROOnline/2005/03/Chuyển đổi trong hệ thống thương lượng tập thể ở các quốc gia từ 1990.

(4). Xem: Mục II của Khuyến nghị - *Định nghĩa thoả ước tập thể*.

(5). Cần lưu ý là trong những giai đoạn đầu tiên của các nền kinh tế thị trường trên thế giới, một số nhà nước cho phép các bên của thị trường lao động tự do quyết định toàn bộ các vấn đề liên quan đến quan hệ của họ. Sau một vài thập kỉ, việc kiểm soát thị trường lao động mới dần trở thành chức năng của nhà nước. Thụy Điển là một trong những quốc gia điển hình được biết đến bởi cơ chế tự điều chỉnh thị trường trong những giai đoạn đầu. Tổ chức của các bên quan hệ lao động là những đối tác quyền lực và mối quan hệ hợp tác bền chặt của họ là một trong những đặc điểm nổi bật của “mẫu hình Thụy Điển” nổi tiếng trong những năm 1950 - 1960 (đến khoảng những năm 1970 thì luật pháp lao động của nhà nước mới được ban hành một cách hệ thống và cũng phải dựa trên nền tảng các thoả ước tập thể quan trọng mà tổ chức cấp quốc gia của các bên đã kí kết), Xem: *Quan hệ lao động Thụy Điển*, Viện nghiên cứu Thụy Điển, 2005.

(6). Trong số những nền kinh tế phát triển mà thoả ước tập thể phát triển không mạnh, Mỹ và Nhật là hai điển hình nhưng hai hệ thống pháp lí này đều có cơ chế hỗ trợ của tòa án lao động với hệ thống án lệ.

(7). Hệ thống của Mỹ hiện nay được xem là nhiều sự đối kháng và tranh chấp do hoạt động thương lượng tập thể kém (xem: Reinhold Fahlbeck, *Lối sống của người Mỹ - Đặc điểm của hệ thống quan hệ lao động Mỹ*, đoạn 6).

(8). Nguyên tắc có lợi hơn cho lao động (principle of favour).

(9). Xem: Thorsten Schulten, *Những thay đổi trong hệ thống thương lượng tập thể tại các quốc gia từ những năm 1990*, www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study.

(10). Những quốc gia có hệ thống thoả ước tập thể

phát triển như các nước thuộc các nền kinh tế đã công nghiệp hoá thuộc khu vực châu Âu.

(11). Hàn Quốc và Thái Lan là ví dụ.

Đối với Hàn Quốc, thương lượng tập thể thì không phải là bất hợp pháp nhưng các hoạt động của công đoàn bị hạn chế nặng nề và thoả ước tập thể không thể phát triển được. (Xem: Ho Keun Song, *Công đoàn ở Hàn Quốc: thách thức và sự lựa chọn*, 2002, tr. 205).

Đối với Thái Lan, về mặt hình thức, pháp luật về lao động và việc làm đòi hỏi tăng cường việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được đề ra trong các công ước của ILO, Tuy nhiên, các quy định của pháp luật lao động lại thiếu rõ ràng để bảo vệ được công đoàn cùng các hoạt động tập thể ở các doanh nghiệp. Ở đây cũng chẳng có cơ chế bắt buộc người sử dụng lao động phải thương lượng tập thể cũng như đòi hỏi sự tuân thủ thoả ước tập thể đã kí. Bởi vậy, thương lượng tập thể của Thái Lan không phát triển. Ở những doanh nghiệp nơi thoả ước tập thể đã được kí kết thì thoả ước tập thể cũng sơ sài. (Xem: Earl V Brown Jr, *Thái Lan: vấn đề lao động và luật pháp*, Asia Monitor Resource Center, 2008).

(12). Đây là những quốc gia có hệ thống thoả ước tập thể đa tầng và có tỉ lệ lao động được áp dụng thoả ước tập thể khá cao, cụ thể:

- Những quốc gia có ba cấp thương lượng bao gồm Slovenia (100% số lao động được áp dụng thoả ước tập thể), Bỉ (96%), Pháp (90%) Phần Lan (82%), Tây Ban Nha (81%), New Zealand (80%), Na Uy (khoảng 70-77%), Đan Mạch (83%), Hy Lạp (65%).

- Những quốc gia có hai cấp thương lượng tập thể bao gồm: Australia (98-99% số lao động được áp dụng thoả ước tập thể), Thụy Điển (92%), Italia (70%), Đức (65%).

Nguồn: *Sự phát triển của quan hệ công nghiệp châu Âu 2006* - Dự án nghiên cứu được tiến hành bởi Eurofound (European Foundation for Development of Living and Working Conditions).

(13). Ở Mỹ, tỉ lệ số lao động được áp dụng thoả ước tập thể trong khu vực ngoài quốc doanh là 8,5% (theo như kết quả của cuộc điều tra "Xu hướng thương lượng tập thể" được Tổ chức quốc tế của giới chủ (International Organization of Employer) tiến hành vào tháng 11/2006).

Ở Nhật, tỉ lệ lao động được áp dụng thoả ước tập thể

khoảng 20% (2006) (nguồn: *Quan hệ công nghiệp ở khu vực EU, Nhật và Mỹ và các nền kinh tế có tính toàn cầu*, 2005 - 2006).

Ở Anh, tỉ lệ này là 35% (2006) (nguồn: *Phát triển quan hệ công nghiệp ở châu Âu 2006* - Eurofound).

(14). Các giải pháp thay thế mà người lao động có thể sử dụng nhằm xác định các điều kiện lao động bao gồm: *Thứ nhất*, thông qua hoạt động của công đoàn hoạt động chính trị (ở Mỹ có cả công đoàn hoạt động chính trị và công đoàn hoạt động kinh tế. Công đoàn hoạt động chính trị thì cố gắng thông qua các hoạt động chính trị để đạt được những quy định và điều kiện lao động cũng như các đảm bảo về kinh tế cho công nhân. Công đoàn kinh tế thì cũng cố gắng đạt những mục tiêu đó nhưng thông qua các hoạt động trực tiếp với người sử dụng lao động. Trên thực tế thì hầu hết các công đoàn đều là công đoàn kinh tế); *Thứ hai*, thông qua hoạt động của tập thể lao động.

(Xem: Rainsberger, Paul K., "Các mẫu hình thương lượng tập thể trong lịch sử của Hoa Kỳ", *Thương lượng tập thể* - Chương trình đào tạo luật lao động của Trường đại học Missouri (Mỹ), 2008).

(15). Nguồn: Rainsberger, Paul K., Tlđđ.

(16). Xem: *Tập san quốc tế về luật lao động so sánh và quan hệ công nghiệp*, tr. 292.

(17), (18). Xem: Reinhold Fahlbeck, *Luật lao động so sánh*, 2003, tr. 17.

(18). Xem: *Quan hệ công nghiệp ở EU, Nhật và Hoa Kỳ 2003 - 2004*, Chương trình nghiên cứu được xúc tiến bởi Eurofound.

(19). Ý tưởng cho phép các bên quan hệ lao động xác lập điều kiện lao động kém hơn không được chấp nhận trong thời gian đầu. Trong giai đoạn tốc độ phát triển kinh tế giảm sút, một số toà án Nhật đã tiếp nhận một số vụ việc phản đối tính hợp pháp của những điều khoản liên quan đến điều kiện lao động kém hơn hoặc thiết lập thêm những nghĩa vụ mới cho công đoàn. Một số toà án địa phương đã tuyên bố vô hiệu đối với những điều khoản này trên cơ sở lập luận rằng "*mục đích chính của công đoàn đó là duy trì và cải thiện các điều kiện lao động và nâng cao đời sống vật chất của công nhân*" theo Điều 2 Luật công đoàn. Tuy nhiên, cách giải quyết này của toà án bị phê phán gay gắt. Người ta cho rằng thương lượng tập thể là một hoạt động trao đổi "có đi có lại" và việc tuyên bố

vô hiệu đối với các điều khoản như trên là tước bỏ nghiêm trọng một phần chức năng của công đoàn. Ví dụ, cách giải thích như trên của toà án làm cho công đoàn mất đi quyền chấp nhận việc cắt giảm lương để thay vào đó là duy trì nhiều việc làm cho lao động. Thật ra không dễ dàng để xác định điều gì là có lợi hay bất lợi cho thành viên công đoàn nếu xét về lâu dài. Xem: "Cơ chế thiết lập và thay đổi các điều kiện lao động và việc làm - giới hạn của luật pháp và quan niệm của lao động", Viện nghiên cứu về chính sách lao động và đào tạo nghề Nhật Bản, 2004, tr. 10.

(20). Những sự kiện này bao gồm sự phá bỏ toàn bộ hệ thống thương lượng tập thể đã được thiết lập cho người lao động là giáo viên và việc xoá sổ hội đồng lương là cơ quan xây dựng hệ thống tiền lương tối thiểu cho công nhân trong các ngành chưa có công đoàn vào năm 1993.

(21). Xem: Bob Hepple QC, Sandra Fredman và Glynis Truter, *Nước Anh*, Đoạn 448 Chương IV "Thương lượng tập thể", Kluwer Law International, 2002.

(22). Vì tiền lương được xác định thông qua các hoạt động thương lượng tập thể rất khác biệt ở các doanh nghiệp, nhà nước thấy khó thể hiện một cách đầy đủ và rõ ràng trong luật, và vì thế luật lao động bị bỏ ngỏ khá nhiều (xem: Bob Hepple QC, Sandra Fredman và Glynis Truter, *Nước Anh*, Đoạn 449 Chương IV "Thương lượng tập thể", Kluwer Law International, 2002.

(23). Nước Anh là quốc gia có nền sản xuất được công nghiệp hoá sớm nhất, do vậy hệ thống của nó mang tính thử nghiệm và cũng phải chịu thất bại.

(24). John Pencavel - Phòng kinh tế, Trường đại học Stanford, *Khuôn khổ pháp lí cho thương lượng tập thể trong phát triển kinh tế*, 1996, tr. 5.

(25). Trong khu vực kinh tế nhà nước thì vẫn có khoảng 90% số các công ti có thoả ước tập thể (nguồn: *Xu hướng thương lượng tập thể* - Khảo sát được tiến hành bởi Tổ chức giới chủ quốc tế, tháng 11/2006.

(26). Xem: Nguồn: *Xu hướng thương lượng tập thể* - Khảo sát được tiến hành bởi Tổ chức giới chủ quốc tế - Tháng 11 2006.

(27). Xem: *Xu hướng lao động và xã hội trong khu vực châu Á-Thái Bình dương 2006 - tiến tới những điều kiện làm việc tốt*, Văn phòng ILO khu vực châu Á-Thái Bình Dương, 2006.

(28). Hiện tại (số liệu cập nhật ngày 13/08/2008) có

khoảng 96% số các doanh nghiệp nhà nước, 40% doanh nghiệp trong khu vực đầu tư nước ngoài và 25% số các doanh nghiệp tư nhân đã có thoả ước tập thể. Xem: Đặng Quang Điều - Phòng chính sách kinh tế-xã hội Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, *Khắc phục tình hình thức trong kí kết thoả ước tập thể*, 2008.

(29). Trong số các nước đang phát triển, một vài quốc gia dành sự ủng hộ thật sự và thích đáng cho công đoàn cũng như hoạt động thương lượng tập thể, ví dụ: Ấn Độ, Bangladesh... Tuy nhiên, nhiều quốc gia khác lại có thể chế có tính chất cản trở, điều chỉnh một cách khắt khe thậm chí đàn áp thương lượng tập thể. Công đoàn có thể bị nhà nước xử phạt nếu hoạt động với tư cách của đại diện thương lượng tập thể. Việc thành lập hay gia nhập công đoàn ở những khu vực kinh tế rộng lớn bị cấm, nội dung của thoả ước tập thể bị giới hạn, đình công thường bị xem là bất hợp pháp (Một số quốc gia trong khu vực Đông Nam Á và Bắc Mỹ, ví dụ, ở Honduras, thương lượng tập thể hoàn toàn không được Chính phủ ủng hộ. (Xem: John Pencavel, Phòng kinh tế Trường đại học Stanford, *Khuôn khổ pháp lí cho thương lượng tập thể trong phát triển kinh tế*, 1996, tr. 6.

(30). Xem: John Pencavel, Phòng kinh tế Trường đại học Stanford, *Khuôn khổ pháp lí cho thương lượng tập thể trong phát triển kinh tế*, 1996, tr. 8.

Trung Quốc và Việt Nam cũng thuộc về nhóm này. (Xem: Dr. Ying Zhu, Phòng nghiên cứu châu Á và quốc tế, Đại học kĩ thuật Victoria, Melbourne, Australia (1998) - *Những thách thức và cơ hội cho phong trào công đoàn trong kỉ nguyên của ự chuyển đổi: Trung Quốc và Việt Nam, hai nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa* - Phần 3 "Chức năng của công đoàn trong thời kì chuyển đổi").

(31). Xem chú thích số 14.

(32). Xem: John Pencavel, Tlđđ, Phần giới thiệu.

(33). Xem: Dr. Ying Zhu, Tlđđ.

(34). Hàn Quốc, Thái Lan là những quốc gia có hệ thống pháp lí khá độc tài vì những lí do này.

(35). Ở những quốc gia này, pháp luật về thoả ước tập thể đặc biệt bị hạn chế. Một số hoạt động hành pháp của nhà nước không chỉ can thiệp nặng nề vào các vấn đề của công đoàn và quá trình thương lượng tập thể mà còn đưa ra nhiều quy định cứng trong lĩnh vực quan hệ lao động. (Xem: John Pencavel, Tlđđ, tr. 7).