

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ Ở NƯỚC TA TRONG THỜI GIAN TỚI

ThS. ĐỖ THỊ DUNG *

1. Những điểm phù hợp trong quy định hiện hành về thoả ước tập thể

Thứ nhất, về khái niệm thoả ước: Tại Điều 44 Bộ luật lao động đã đưa ra được khái niệm thoả ước tập thể hoàn chỉnh nhất từ trước đến nay. Khái niệm này đã bao quát được các vấn đề chủ thể, nội dung, hình thức, bản chất, phạm vi, tạo ra cách hiểu thống nhất về thoả ước tập thể. Đây là các vấn đề cơ bản trong khái niệm về thoả ước mà các công ước quốc tế cũng như pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều ghi nhận.

Thứ hai, về thương lượng và kí kết thoả ước: Đây là nội dung quan trọng được pháp luật đề cập khá cụ thể, chi tiết, bao gồm các điều kiện cần và đủ để cho ra đời bản thoả ước. Nội dung này bao gồm các vấn đề:

- Phạm vi và đối tượng áp dụng: Phạm vi áp dụng thoả ước tương đối rộng, bao gồm các doanh nghiệp, tổ chức có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời đều có thể kí kết thoả ước, không có sự phân biệt giữa các loại hình doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị kinh tế. Đối tượng áp dụng thoả ước là người lao động làm công ăn lương trên cơ sở của hợp đồng lao động. Các đối tượng không áp dụng thoả ước đều là những đối tượng mà quyền và lợi ích do pháp luật quy định, không dựa trên sự thoả thuận.

- Nguyên tắc thương lượng và kí kết: Khi thương lượng và kí kết thoả ước, các bên phải đảm bảo các nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, công khai. Nguyên tắc tự nguyện thể hiện quyền tự do ý chí, tự do bày tỏ nguyện vọng của các bên. Thoả ước không chấp nhận bất kì sự ép buộc nào từ phía bên kia hoặc từ phía người thứ ba, thoả ước chỉ được ra đời khi có sự cộng tác và thống nhất ý chí của hai bên và chỉ hai bên mà thôi. Nguyên tắc bình đẳng thể hiện sự bình đẳng về mặt pháp lí giữa các bên trong quá trình đề nghị, thương lượng và kí kết thoả ước. Các bên không được dựa vào thế mạnh của mình để gây áp lực hoặc áp đặt yêu sách cho phía bên kia. Số lượng đại diện thương lượng thoả ước do hai bên thoả thuận. Các bên có quyền như nhau khi đưa ra ý kiến của mình. Ý kiến của các bên được coi trọng như nhau. Nguyên tắc công khai được thể hiện là mọi nội dung của thoả ước phải được tập thể lao động biết và đóng góp ý kiến. Việc kí kết thoả ước chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người trong tập thể lao động của doanh nghiệp tán thành nội dung thoả ước.

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

- Nội dung của thoả ước: Bao gồm sáu nội dung chủ yếu, quan trọng liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên phát sinh trong quan hệ lao động mà pháp luật chỉ quy định khung. Nội dung thương lượng để kí kết theo sự lựa chọn của các bên mà các bên thấy cần thiết. Các nội dung chủ yếu của thoả ước gồm những cam kết về việc làm và đảm bảo việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động; bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, nếu thấy cần thiết, các bên vẫn có thể thoả thuận thêm các nội dung khác như cách thức giải quyết tranh chấp lao động, trợ cấp hiếu hi, tiền ăn giữa ca, đồng phục, xe đưa đón công nhân v.v.. Các nội dung của thoả ước không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác, nghĩa là các quyền lợi không được thấp hơn những quy định tối thiểu, các nghĩa vụ không được cao hơn những quy định tối đa trong hành lang pháp lí của pháp luật lao động. Đồng thời, pháp luật cũng khuyến khích những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định.

- Chủ thể thương lượng và kí kết thoả ước: Pháp luật quy định thẩm quyền của các chủ thể khác nhau trong hai giai đoạn thương lượng và kí kết. Trong giai đoạn thương lượng, luật không khống chế số lượng đại diện các bên, cụ thể bao nhiêu là do hai bên thoả thuận. Về phía tập thể lao động, luật hiện hành chỉ thừa nhận vai trò của công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời; bên sử dụng lao động là giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy uỷ quyền

của giám đốc doanh nghiệp hoặc người được uỷ quyền theo điều lệ tổ chức doanh nghiệp. Về chủ thể kí kết thoả ước, luật quy định đại diện kí kết của bên tập thể lao động là chủ tịch ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn lâm thời, hoặc người có giấy uỷ quyền của ban chấp hành công đoàn. Đại diện kí kết của bên sử dụng lao động là giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy uỷ quyền của giám đốc doanh nghiệp.

Như vậy, quá trình thương lượng được dựa trên cơ sở ý chí của số đông, của nhiều người, đảm bảo cho việc bảo vệ tối đa quyền và lợi ích của bên mình. Tuy nhiên, khi kí thoả ước thì chỉ là đại diện, việc thừa nhận tư cách đại diện của mỗi bên chính là sự đảm bảo về mặt pháp lí cho hiệu lực cũng như việc thực hiện thoả ước.

- Trình tự thương lượng và kí kết thoả ước bao gồm bốn bước: 1) Đề xuất yêu cầu và nội dung cần thương lượng; 2) Tiến hành thương lượng; 3) Lấy ý kiến về dự thảo thoả ước; 4) Hoàn thiện dự thảo thoả ước và tiến hành kí kết thoả ước. Trong quá trình này, các bên phải luôn thể hiện thiện chí của mình trong việc cho ra đời thoả ước và luôn quán triệt các nguyên tắc luật định. Trường hợp các bên, đặc biệt là người sử dụng lao động từ chối thương lượng thì bị xử phạt hành chính.⁽¹⁾ Thoả ước tập thể được kí kết phải làm thành bốn bản, hai bản do hai bên kí thoả ước giữ để thực hiện, một bản được gửi cho tổ chức công đoàn cấp trên cấp cơ sở để giám sát thực hiện và một bản gửi đi đăng kí tại cơ quan có thẩm quyền.

- Đăng kí thoả ước: Trước đây,⁽²⁾ luật

quy định thủ tục đăng kí là bắt buộc và thời điểm có hiệu lực của thoả ước phát sinh từ khi cơ quan đăng kí thông báo về việc đăng kí hoặc hết thời hạn quy định mà không thông báo; cơ quan đăng kí chỉ là cơ quan lao động cấp tỉnh. Hiện nay, luật quy định đây cũng là thủ tục bắt buộc nhưng thời điểm có hiệu lực của thoả ước không còn phụ thuộc vào thủ tục đăng kí. Cơ quan có thẩm quyền đăng kí đã mở rộng hơn để phù hợp với thực tế, đó là ngoài cơ quan lao động cấp tỉnh, thì ban quản lí khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao cũng có thẩm quyền đăng kí thoả ước.⁽³⁾

- Thời điểm có hiệu lực của thoả ước: Thoả ước có hiệu lực từ ngày hai bên thoả thuận ghi trong thoả ước. Trường hợp hai bên không thoả thuận thì thoả ước có hiệu lực từ ngày kí.

Như vậy, có thể thấy pháp luật quy định khá rõ ràng, chi tiết quá trình thương lượng và kí kết thoả ước, theo đó khi tiến hành kí thoả ước các bên nhất thiết phải tuân theo, tránh các trường hợp thoả ước đã kí nhưng không có hiệu lực hoặc phải làm lại nhiều lần gây lãng phí thời gian, công sức, tiền bạc. Trong quá trình thương lượng và kí kết thoả ước, người sử dụng lao động chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, kí kết, đăng kí, sửa đổi, bổ sung, công bố thoả ước.

Thứ ba, về thực hiện thoả ước tập thể, pháp luật hiện hành quy định cụ thể các vấn đề:

- Quyền và trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện thoả ước: Tính từ thời điểm có hiệu lực, các bên phải thực hiện đầy

đủ các cam kết trong thoả ước. Cụ thể, người sử dụng lao động có trách nhiệm phải thông báo cho mọi người lao động trong doanh nghiệp biết; phải thực hiện các điều khoản tương ứng của thoả ước tập thể nếu quyền lợi của người lao động thấp hơn so với thoả ước; phải sửa đổi các quy định về lao động trong doanh nghiệp cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể; phải cùng bên kia xem xét giải quyết nếu cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước. Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự pháp luật quy định. Đối với người lao động trong doanh nghiệp, kể cả người vào làm việc sau ngày thoả ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể; phải cùng bên sử dụng lao động xem xét giải quyết nếu cho rằng bên sử dụng lao động không thi hành đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước. Tập thể lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự pháp luật quy định.

- Thời hạn của thoả ước tập thể: Thoả ước có thời hạn từ một đến ba năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên kí kết thoả ước tập thể thì có thể kí kết với thời hạn dưới một năm. Đây là quy định “mở” tạo điều kiện cho các đơn vị sản xuất kinh doanh tự lựa chọn cho mình thời hạn phù hợp.

- Sửa đổi, bổ sung thoả ước: Trong quá trình thực hiện thoả ước tập thể, các bên được sửa đổi, bổ sung thoả ước. Việc sửa đổi, bổ sung chỉ được tiến hành sau một thời gian thực hiện, nghĩa là khi các bên thấy rằng quyền lợi và trách nhiệm của mình

không còn phù hợp, cần thiết phải thương lượng lại.⁽⁴⁾ Quy định như vậy tạo điều kiện cho các bên đảm bảo các quyền lợi của mình mà nhiều khi vì lí do nào đó mà trong quá trình thương lượng và kí kết chưa đạt được hoặc đã đạt được nhưng không còn phù hợp với điều kiện hiện tại.

- Thỏa ước tập thể vô hiệu và cách xử lí: Bộ luật lao động đã dành Điều 48 quy định về vấn đề vô hiệu của thỏa ước và cách xử lí. Theo đó, thỏa ước có thể bị vô hiệu một phần hoặc toàn bộ. Thỏa ước vô hiệu một phần là khi thỏa ước có một hoặc một số nội dung trái với quy định của pháp luật. Thỏa ước bị vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong ba trường hợp: Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật hoặc người kí kết thỏa ước không đúng thẩm quyền hoặc không tiến hành theo đúng trình tự kí kết. Cơ quan quản lí nhà nước cấp tỉnh có quyền tuyên bố thỏa ước vô hiệu một phần hoặc toàn bộ. Đối với các trường hợp sai phạm không lớn, chủ yếu về thủ tục, pháp luật quy định cơ quan có thẩm quyền hướng dẫn các bên làm lại nhằm bảo vệ quyền và lợi ích mà các bên đã tổn kém không ít thời gian, công sức để có được. Ngoài ra, trong khi xét xử, nếu thấy thỏa ước bị vô hiệu, toà án nhân dân cũng có quyền tuyên bố thỏa ước bị vô hiệu.⁽⁵⁾ Đây là quy định đã được bổ sung năm 2002 nhằm giải quyết kịp thời, nhanh chóng và khắc phục những bất hợp lí trong áp dụng thực tiễn của quy định trước đây.

Thứ tư, về chấm dứt hiệu lực của thỏa ước, pháp luật cũng đã quy định cụ thể như sau:

- Thời hạn có hiệu lực của thỏa ước:

Thỏa ước tập thể đương nhiên hết hiệu lực khi thỏa ước hết hạn mà các bên không thương lượng về việc kéo dài thời hạn của thỏa ước. Trường hợp thỏa ước hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước tập thể vẫn có hiệu lực trong thời gian tối đa là ba tháng. Trước khi thỏa ước hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn thỏa ước.

- Hiệu lực của thỏa ước tập thể trong trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi: Trường hợp doanh nghiệp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lí, quyền sử dụng tài sản thì người sử dụng lao động và ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét và tiếp tục thực hiện hay sửa đổi, bổ sung, hoặc kí kết thỏa ước mới. Trường hợp thỏa ước tập thể hết hiệu lực do doanh nghiệp chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động theo thỏa ước tập thể là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.

2. Những hạn chế trong quy định hiện hành về thỏa ước lao động tập thể

Thứ nhất, pháp luật lao động hiện hành chưa quy định đa dạng các loại thỏa ước tập thể. Theo các công ước quốc tế và thực tiễn thực hiện ở nhiều nước trên thế giới, xuất phát từ vai trò lớn của thỏa ước lao động tập thể, các bên có thể kí kết nhiều loại thỏa ước khác nhau như thỏa ước tập thể bộ phận doanh nghiệp, thỏa ước tập thể doanh nghiệp, thỏa ước tập thể ngành, thỏa ước tập thể vùng. Bộ luật lao động nước ta quy định hai loại thỏa ước là thỏa ước tập thể doanh

ngành và thoả ước tập thể ngành. Trong đó loại thoả ước được áp dụng chủ yếu hiện nay là thoả ước tập thể doanh nghiệp. Thoả ước tập thể ngành có quy định nhưng chưa triển khai thực hiện. Luật chưa quy định thoả ước tập thể vùng và thoả ước tập thể bộ phận doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong thực tế ở các tổng công ty có các công ty con đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở thành viên đã kí kết loại thoả ước tập thể bộ phận doanh nghiệp. Để kịp thời phục vụ cho thực tế phát triển các loại hình tập đoàn kinh tế, khu công nghiệp, các vùng kinh tế... luật cũng cần bổ sung thêm các loại thoả ước.

Thứ hai, quy định về phạm vi kí kết thoả ước tập thể chỉ mới áp dụng cho phạm vi kí kết thoả ước tập thể doanh nghiệp, một loại thoả ước phổ biến ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên, Điều 54 Bộ luật lao động quy định về việc thương lượng và kí kết thoả ước tập thể ngành cũng áp dụng trong phạm vi trên là chưa phù hợp. Nếu không quy định rõ ràng vấn đề này thì sẽ dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau gây khó khăn cho công tác tổ chức thực hiện.

Thứ ba, theo quy định tại Điều 45 Bộ luật lao động, chủ thể thương lượng và kí kết thoả ước tập thể về phía tập thể lao động phải là ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc lâm thời. Thực tế, rất nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp dân doanh nên không đủ điều kiện về chủ thể để kí thoả ước.⁽⁶⁾ Như thế vừa hạn chế quyền của người lao động được thông qua người đại diện của mình để

xác định một cách tập thể những điều kiện lao động có lợi hơn so với những quy định của pháp luật, vừa hạn chế quyền của người sử dụng lao động được thoả thuận về các điều kiện lao động nhằm nâng cao năng suất lao động, ngăn ngừa các tranh chấp phát sinh làm ảnh hưởng tới sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp.

Thứ tư, về sửa đổi, bổ sung thoả ước: Theo quy định pháp luật, việc sửa đổi, bổ sung thoả ước được tiến hành theo trình tự như kí kết thoả ước. Quy định này mang tính hình thức, bởi trình tự thương lượng và kí kết thoả ước gồm nhiều thủ tục, để thực hiện thì mất khá nhiều thời gian, công sức. Vì thế, quy định như vậy khiến các bên khi sửa đổi, bổ sung thoả ước khó mà tiến hành theo đúng trình tự luật định. Thực tế, trong nhiều doanh nghiệp người sử dụng lao động đã tiến hành đơn phương sửa đổi, bổ sung thoả ước, không có sự thoả thuận với bên tập thể lao động, vi phạm nghiêm trọng đến quyền lợi người lao động.⁽⁷⁾

Thứ năm, hiện nay pháp luật chưa có hướng dẫn cụ thể cũng như chưa có chế tài áp dụng trong hai trường hợp: 1) Các bên cùng nhau xem xét giải quyết khi một bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước tập thể (khoản 3 Điều 49); 2) Các bên cùng nhau xem xét việc tiếp tục thực hiện hay sửa đổi, bổ sung hoặc kí kết thoả ước mới khi doanh nghiệp hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lí, quyền sử dụng tài sản (khoản 1 Điều 52). Như vậy, trong hai trường hợp trên, pháp luật quy định các bên phải cùng

cộng tác để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện thoả ước, cũng như khi doanh nghiệp có sự thay đổi nhưng tiến hành giải quyết theo cách thức nào? Nếu một bên không có thiện chí thì giải quyết ra sao? Luật chưa quy định cụ thể về vấn đề này cho nên thực tế các bên không tiến hành theo luật định, trong khi đó chế tài quy định tại Điều 11 Nghị định của Chính phủ số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 chỉ áp dụng cho khoản 1 Điều 46.

Thứ sáu, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động đang bị đánh giá là quá nhiều. *Ví dụ*, Điều 53 Bộ luật lao động quy định các đại diện tập thể lao động là người lao động do doanh nghiệp trả lương thì vẫn được trả lương trong thời gian tham gia thương lượng, kí kết thoả ước. Quy định như vậy là không phù hợp, vì vừa tạo gánh nặng cho người sử dụng lao động, vừa tạo tâm lí và vị thế phụ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động. Cho nên, trong lĩnh vực thoả ước tập thể, để tạo sự bình đẳng và độc lập thực sự về mặt pháp lí trong quá trình thương lượng các nội dung của thoả ước và tiến tới kí kết thoả ước thì cũng cần thiết xem xét lại quy định này.

Thứ bảy, mặc dù được Bộ luật lao động quy định tại một điều luật riêng (Điều 54) và được hướng dẫn thi hành tại Điều 8 Nghị định của Chính phủ số 196/CP ngày 31/12/1994 về thoả ước tập thể ngành nhưng cho đến nay vấn đề này còn đang bỏ ngỏ, chưa được pháp luật quy định một cách cụ thể và cũng vì thế quy định này vẫn còn nằm

trên giấy. Thực tiễn này có thể do nhiều nguyên nhân nhưng trước hết là do pháp luật còn chưa có những quy định cụ thể, chưa quan tâm đúng mức đến thoả ước tập thể ngành. Ngành có quy mô rộng, cơ cấu tổ chức, phương thức hoạt động đa dạng và phức tạp hơn rất nhiều so với doanh nghiệp, vì thế nếu chỉ quy định một cách chung chung như Điều 54 thì hiệu quả của việc kí kết thoả ước ngành khó mà đạt được. Thực tế đã chứng minh, đó là cho đến nay ở nước ta chưa có thoả ước tập thể của ngành nào được kí kết. Sau 14 năm hướng dẫn thực hiện Tổng liên đoàn lao động Việt Nam vẫn đang trong giai đoạn chỉ đạo thí điểm việc kí kết thoả ước ngành.⁽⁸⁾

Thứ tám, việc sắp xếp các nội dung trong điều luật ở chương thoả ước tập thể chưa khoa học, ví dụ cùng trong một điều luật (Điều 46, 47) vừa quy định về nội dung thoả ước, vừa quy định về trình tự thương lượng, kí kết thoả ước; hoặc cũng về trình tự thương lượng, kí kết thoả ước, luật quy định tại ba điều: Khoản 3 Điều 45, khoản 1 Điều 46 và khoản 1 Điều 47. Câu từ diễn đạt có chỗ chưa chính xác, ví dụ dùng cụm từ “sau ngày kí kết” tại khoản 1 Điều 49, vì sau ngày kí kết nhưng thoả ước chưa có hiệu lực thì cũng không ràng buộc người lao động có trách nhiệm thực hiện thoả ước. Do vai trò quan trọng của từng vấn đề cũng như do yêu cầu của sự logic, chính xác và khoa học, khi tiến hành sửa đổi toàn diện Bộ luật lao động cũng cần xem xét vấn đề này.

Thứ chín, các vấn đề về tổ chức thực hiện những quy định của thoả ước tập thể

chưa được chú trọng đúng mức, làm giảm hiệu quả của việc kí kết và thực hiện thoả ước trong thực tế. Cụ thể: 1) Chưa ban hành đầy đủ các văn bản hướng dẫn, ví dụ văn bản hướng dẫn kí kết thoả ước ngành; 2) Công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật về thoả ước tập thể chưa sâu rộng nên các bên chưa nhận thấy được vai trò, ý nghĩa quan trọng của thoả ước; 3) Sự hiểu biết về pháp luật lao động nói chung, pháp luật về thoả ước tập thể nói riêng của các bên chưa cao nên hiệu quả kí kết thoả ước còn thấp cả về số lượng và chất lượng; 4) Hoạt động của tổ chức công đoàn cấp cơ sở chưa hiệu quả, năng lực cán bộ công đoàn còn yếu, cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp chủ yếu là kiêm nhiệm, khả năng đàm phán cũng như khả năng bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động chưa tốt; 5) Công tác quản lí của Nhà nước trong lĩnh vực lao động nói chung, trong lĩnh vực thoả ước tập thể nói riêng chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thoả ước tập thể ở nước ta trong thời gian tới

Một là bổ sung thêm trong Bộ luật lao động hai loại thoả ước là thoả ước tập thể bộ phận doanh nghiệp và thoả ước tập thể vùng.

Hai là quy định cụ thể về phạm vi, đối tượng áp dụng thoả ước tập thể bộ phận doanh nghiệp, thoả ước tập thể ngành, thoả ước tập thể vùng. Hướng dẫn cụ thể về quá trình thương lượng và kí kết, quá trình thực hiện và chấm dứt hiệu lực đối với các loại thoả ước này.

Ba là thừa nhận đại diện tập thể lao động

nếu đơn vị không có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời để phù hợp, thống nhất với các công ước quốc tế cũng như các quy định khác trong Bộ luật lao động.⁽⁹⁾ Điều đó cũng thể hiện sự tiến bộ xã hội trong việc thực hiện quyền con người - quyền của mọi người làm công ăn lương được thông qua người đại diện để đảm bảo các quyền lợi chính đáng của mình.

Bốn là quy định về trình tự sửa đổi, bổ sung thoả ước theo một trong hai hướng: 1) Hướng thứ nhất, quy định cụ thể và đơn giản hoá trình tự sửa đổi, bổ sung thoả ước, ví dụ, thời gian chấp nhận đề nghị chỉ 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu sửa đổi, bổ sung; không cần lấy ý kiến của từng người lao động trong doanh nghiệp về nội dung sửa đổi, bổ sung... 2) Hướng thứ hai, quy định cụ thể khoảng thời gian trong năm, theo đó các đơn vị có thoả ước tập thể phải định kì kiểm điểm tình hình thực hiện thoả ước (xét lại) và tiến hành sửa đổi, bổ sung (nếu cần).

Năm là quy định cụ thể về thủ tục các bên cùng nhau xem xét, giải quyết trong hai trường hợp: 1) Khoản 3 Điều 49 (khi một bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm thoả ước tập thể); 2) Khoản 1 Điều 52 (khi doanh nghiệp hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lí, quyền sử dụng tài sản). Đồng thời quy định chế tài áp dụng đối với người sử dụng lao động khi vi phạm.

Sáu là quy định các đại diện tập thể lao động là người lao động trong thời gian tham gia thương lượng, kí kết thoả ước tập thể

không do doanh nghiệp trả lương mà được hỗ trợ từ quỹ công đoàn. Chỉ quy định người sử dụng lao động chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, kí kết, đăng kí, sửa đổi, bổ sung, công bố thoả ước lao động tập thể. Quy định như vậy vừa phù hợp với bản chất tiền lương vừa phù hợp với các quy định khác. Khi người lao động thực hiện quyền được đại diện để đảm bảo quyền lợi cho cả tập thể trong đó có bản thân mình thì không hưởng lương từ người sử dụng lao động.

Bảy là kết cấu lại các điều luật trong chương thoả ước tập thể và diễn đạt lại câu chữ cho chính xác:

- Kết cấu điều luật riêng về nội dung thoả ước; về trình tự thương lượng, kí kết; về hiệu lực của thoả ước, thay vì quy định các nội dung khác nhau trong cùng một điều luật như hiện nay, cụ thể:

+ Chuyển khoản 2 Điều 44 sang sau khoản 2 Điều 46 (khoản 2 Điều 46 thành khoản 1 Điều 46 mới, khoản 2 Điều 44 thành khoản 2 Điều 46 mới) và sửa nội dung đoạn 2 của khoản 2 Điều 46 mới thành: Nhà nước khuyến khích các bên thoả thuận nội dung thoả ước có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động.

+ Chuyển khoản 3 Điều 45, khoản 1 Điều 46 và khoản 1 Điều 47 thành Điều 46a;

+ Khoản 2 Điều 47 thành Điều 47 mới;

- Thay cụm từ “sau ngày kí kết” bằng cụm từ “sau ngày có hiệu lực” trong khoản 1 Điều 49.

Tám là về tổ chức thực hiện, cần: Ban hành đầy đủ, kịp thời các văn bản hướng dẫn; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và

giáo dục pháp luật về thoả ước, về công đoàn; nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nên là cán bộ công đoàn chuyên trách hưởng lương từ ngân sách nhà nước; tăng cường bồi dưỡng năng lực đàm phán, thương lượng cho các bên, đặc biệt là phía tập thể lao động; tăng cường công tác thanh kiểm tra và xử lí kịp thời các vi phạm về thoả ước lao động tập thể./.

(1).Xem: Điều 11 Nghị định của Chính phủ số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

(2).Xem: khoản 2 Điều 47 Bộ luật lao động năm 1994.

(3).Xem: Khoản 3 Điều 1 Nghị định của Chính phủ số 93/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002.

(4).Xem: Điều 50 Bộ luật lao động đã sửa đổi, bổ sung năm 2002.

(5).Xem: Khoản 4 Điều 166 Bộ luật lao động (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002).

(6). Tính đến tháng 6/2007, vẫn còn 85% doanh nghiệp tư nhân, 65% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Xem: *Kết quả điều tra tình hình thực hiện pháp luật lao động Việt Nam năm 2007*, Ban pháp luật Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

(7).Xem: *Kết quả điều tra tình hình thực hiện pháp luật lao động Việt Nam năm 2007*, Ban pháp luật Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

(8).Xem: Điều 8 Nghị định của Chính phủ số 196/CP ngày 31/12/1994 và *Kết quả điều tra tình hình thực hiện pháp luật lao động Việt Nam năm 2007*, Ban pháp luật Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

(9). Pháp luật hiện hành quy định đình công không chỉ do ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo mà còn do đại diện tập thể lao động được tập thể lao động cử ra đối với doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Xem: Điều 172a Bộ luật lao động đã sửa đổi, bổ sung năm 2006.