

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN KIỀU HÙNG

**THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Ngô Thị Hương**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	5
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	6
7. Cơ cấu của luận văn	6
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ	7
1.1. Khái quát về thương lượng tập thể	7
1.1.1. Khái niệm thương lượng tập thể	7
1.1.2. Đặc điểm của thương lượng tập thể.....	7
1.1.3. Vai trò của thương lượng tập thể trong quan hệ lao động.....	7
1.1.4. Phân loại thương lượng tập thể.....	7
1.1.4.1. Căn cứ vào cấp độ và phạm vi của thương lượng tập thể	7
1.1.4.2. Căn cứ vào nội dung của thương lượng tập thể.....	7
1.2. Khái quát về pháp luật thương lượng tập thể	8
1.2.1. Khái niệm pháp luật về thương lượng tập thể	8
1.2.2. Các nguyên tắc thực hiện pháp luật về thương lượng tập thể ...	8
1.2.3. Nội dung pháp luật về thương lượng tập thể	8
1.3. Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về thương lượng tập thể.....	8
1.3.1. Môi trường chính trị, pháp lý.....	8
1.3.2. Nhận thức quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong thương lượng tập thể.....	8
1.3.3. Vai trò của cơ quan quản lý Nhà nước về lao động	9
1.3.4. Thanh tra, giám sát, xử lý hành vi vi phạm pháp luật về thương lượng tập thể.....	9
Kết luận Chương 1	10
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI VIỆT NAM	11
2.1. Quy định pháp luật về thương lượng tập thể	11
2.1.1 Chủ thể thương lượng tập thể	11
2.1.2 Nội dung thương lượng tập thể.....	11
2.1.3 Quy trình thương lượng tập thể	11
2.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể	11

2.2.1. Những kết quả đạt được	11
2.2.2. Những hạn chế, tồn tại	11
2.3. Thực tiễn thi hành pháp luật về thương lượng tập thể.....	12
2.3.1. Những kết quả đạt được	12
2.3.2. Những hạn chế, tồn tại	12
Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ.....	14
3.1. Các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật	14
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể	14
3.3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về thương lượng tập thể.....	15
Kết luận Chương 3	15
KẾT LUẬN	16
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	18

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Hiện nay, quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp vẫn còn tiềm ẩn nhiều vấn đề cần được quan tâm giải quyết. Thực trạng đời sống của nhiều người lao động vẫn còn rất khó khăn do thu nhập thấp, điều kiện ăn, ở, đi lại, học tập nâng cao trình độ, chăm sóc sức khỏe, sinh hoạt văn hóa, thể thao, đời sống tinh thần chưa đáp ứng được nhu cầu. Tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn còn diễn ra phổ biến. Ở một số nơi tổ chức công đoàn và đoàn viên trong doanh nghiệp phát triển chậm; vai trò quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, của tổ chức công đoàn, trong doanh nghiệp chưa thực hiện tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động chưa rõ, chưa được kiện toàn; tình trạng tranh chấp lao động còn diễn ra phức tạp...

Chính vì vậy, thương lượng tập thể giữ vai trò rất quan trọng trong quan hệ lao động. Thương lượng tập thể là khái niệm thuộc phạm trù đối thoại xã hội, chỉ một hoạt động trung tâm của đối thoại xã hội, được thực hiện bởi hai đối tác chính là tập thể lao động và người sử dụng lao động hoặc tổ chức của họ. Đối thoại xã hội là quá trình trao đổi thông tin rộng rãi và áp dụng trong các lĩnh vực khác nhau, nhưng hạn chế phạm vi ở việc “*xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ*”; “*xác lập điều kiện lao động mới*” để ký kết thoả ước lao động tập thể và xử lý các “*vướng mắc, khó khăn*” trong quan hệ lao động.

Trong xu thế hội nhập và toàn cầu hoá, quan hệ lao động ngày càng phong phú, đa dạng, bảo đảm sự hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong đó, người lao động và người sử dụng lao động được linh hoạt trong các thoả thuận về quyền và nghĩa vụ của các bên trên cơ sở các quy định pháp luật. Trong đó thương lượng tập thể được sử dụng một cách hữu hiệu để điều tiết mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Nhà nước đã ban hành rất nhiều văn bản pháp luật để điều chỉnh về quan hệ lao động nói chung và thương lượng tập thể nói riêng. Pháp luật đã tạo hành lang pháp lý để tập thể người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận các điều khoản liên quan

quyền và nghĩa vụ của các bên. Nhìn chung, pháp luật đã quy định khá cụ thể về chủ thể, quy trình, nội dung thương lượng tập thể để các bên tiến hành ký kết và thực thi. Trong đó thỏa ước lao động tập thể chính là sản phẩm của thương lượng tập thể.

Thực tế cho thấy, các cấp công đoàn đã có nhiều nỗ lực trong việc tiến hành thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể. 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 thương lượng tập thể về các nguyên tắc, nội dung thương lượng 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.

Xuất phát từ những thực tế trên, tôi đã chọn đề tài nghiên cứu: “*Thương lượng tập thể theo pháp luật Việt Nam*” nhằm đánh giá các quy định pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương lượng trong thời gian tới.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Thương lượng tập thể là vấn đề được quan tâm nghiên cứu trong thời gian gần đây. Các công trình nghiên cứu tập trung làm rõ các vấn đề lý luận về thương lượng tập thể, thực trạng quy định pháp luật về thương lượng tập thể và giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương

lượng tập thể có thể kể đến các công trình như:

- “*Điều kiện để phát triển thương lượng tập thể*”, Hoàng Thị Minh, Nghiên cứu lập pháp. Văn phòng quốc hội, Số 8/2011. Công trình này đã nêu được những nội dung cơ bản về điều kiện phát triển thương lượng tập thể.

- “*Một số vấn đề về chủ thể thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam*”, Nguyễn Thị Bích, Tạp chí Tòa án nhân dân tối cao, Số 14/2014. Công trình này đề cập đến tổ chức công đoàn trong thương lượng tập thể. Thực trạng vai trò tổ chức công đoàn trong thương lượng tập thể và một số giải pháp hoàn thiện quy định vai trò công đoàn trong thương lượng tập thể.

- “*Pháp luật về thương lượng tập thể trong lao động ở Việt Nam*”, Luận văn thạc sĩ luật học, Nhân thị Lê Quyên, Đại học Luật Hà Nội, 2009. Luận văn nghiên cứu những vấn đề chung về thương lượng tập thể, quy định về thương lượng tập thể và thực trạng quy định về thương lượng tập thể.

- “*Thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội, 2014. Công trình này nghiên cứu những nội dung cơ bản của pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể khi Bộ luật Lao động 2012 ban hành.

- “*Pháp luật về đối thoại xã hội ở doanh nghiệp, thực trạng và hướng hoàn thiện*”, Đào Mộng Điệp. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 7/2013.

- Luận văn Luật học của tác giả Nguyễn Thành Trung “*Pháp luật về ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể ở Việt Nam*”, Khoa Luật Đại học Quốc Gia Hà Nội, 2012, nghiên cứu quy định pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và thực trạng pháp luật về thỏa ước lao động tập thể cũng như các giải pháp hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể.

- Luận văn của tác giả Hà Thanh Thắng về “*Pháp luật về ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể qua thực tiễn tại Nghệ An*”, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà nội, 2013 lại tập trung nghiên cứu vấn đề thực hiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể trong phạm vi một địa phương cụ thể, đánh giá quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể đồng và tập trung làm rõ các khó khăn vướng mắc trong ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trên có thể nhận xét như sau:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu làm rõ các nội dung về thương lượng tập thể nói chung và thỏa ước lao động tập thể nói riêng. Các công trình nghiên cứu cũng đã đưa ra được khái niệm pháp luật về thương lượng tập thể, đặc điểm thương lượng tập thể, khái niệm pháp luật về thương lượng tập thể trong quy định hiện nay.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu quy định pháp luật về thương lượng tập thể và phân tích làm rõ các quy định pháp luật về thương lượng tập thể trong phạm vi hẹp. Nghiên cứu thực tế áp dụng pháp luật về thương lượng tập thể và thực hiện thương lượng tập thể tại Việt Nam.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể. Đánh giá chủ yếu về quy trình thương lượng tập thể và thực trạng pháp luật về thỏa ước lao động tập thể. Đồng thời, nghiên cứu về giải pháp hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và thương lượng tập thể.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu là cơ sở lý luận để luận văn kế thừa và phát triển. Trong quá trình nghiên cứu của tác giả, luận văn tiếp tục làm rõ các vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu tổng quan các vấn đề lý luận về thương lượng tập thể. Làm rõ khái niệm thương lượng tập thể trong bối cảnh so sánh với các công ước quốc tế về thương lượng tập thể. Làm rõ các nội dung pháp luật về thương lượng tập thể và các yếu tố ảnh hưởng đến thương lượng tập thể, làm rõ phạm vi thương lượng tập thể hiện nay.

Thứ hai, nghiên cứu làm rõ những hạn chế, bất cập của pháp luật về thương lượng tập thể.

Thứ ba, làm rõ các tiêu chí để đánh giá cũng như yêu cầu đối với hệ thống pháp luật về pháp luật về thương lượng tập thể tại Việt Nam hiện hành;

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về thương lượng tập thể trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu tổng quát này, luận văn cần đạt được những mục tiêu cụ thể sau:

Thứ nhất, làm rõ các vấn đề lý luận pháp luật về thương lượng tập thể như: khái niệm, đặc điểm, vai trò và phạm vi thương lượng tập

thể. Làm rõ các yếu tố tác động đến quy định pháp luật về thương lượng tập thể tại Việt Nam.

Thứ hai, làm rõ thực trạng hệ thống pháp luật hiện hành, đánh giá thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể tại Việt Nam. Đánh giá làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế tồn tại cũng như thực tiễn thực thi vấn đề thương lượng tập thể.

Thứ ba, đề xuất một số kiến nghị và giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể. Đưa ra các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể và giải pháp nâng cao chất lượng hiệu quả pháp luật về thương lượng tập thể phù hợp với giai đoạn hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu pháp luật về thương lượng tập thể và thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể. Luận văn nghiên cứu pháp luật về thương lượng tập thể trong quy định của Bộ luật Lao động.

4.2 Phạm vi nghiên cứu

Thời gian: Luận văn nghiên cứu các quy phạm pháp luật về thương lượng tập thể trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn.

Luận văn nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về thương lượng tập thể tại Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2017.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Luận văn được trình bày dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lenin về nhà nước và pháp luật và những quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN trong thời kỳ đổi mới.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu và trình bày, luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Tác giả sử dụng phương pháp này để phân tích và tổng hợp các vấn đề pháp luật về thương lượng tập thể, thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể và giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể.

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng trong luận văn để đánh giá thực trạng quy định pháp luật về thương lượng tập thể so sánh một số quy định của pháp luật trong các văn bản khác nhau, tập chung chủ yếu ở chương 2 của luận văn.

- Phương pháp quy nạp, diễn dịch: Được sử dụng trong luận văn để diễn giải các số liệu, các nội dung trích dẫn liên quan và được sử dụng tất cả các chương của luận văn.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn là một công trình khoa học đề cập vấn đề lý luận, thực tiễn về thương lượng tập thể ở Việt Nam. Luận văn sẽ trực tiếp nghiên cứu chuyên sâu, làm rõ các vấn đề sau:

Luận văn làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận pháp luật về thương lượng tập thể.

Phân tích, đánh giá pháp luật hiện hành thông qua phân tích nhưng điểm mới và chỉ ra những điểm còn chưa hợp lý và đưa ra các nhận định hợp lý và chưa hợp lý để là cơ sở hoàn thiện pháp luật.

Đánh giá thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể và thực hiện pháp luật về thương lượng tập thể.

Đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về thương lượng tập thể giai đoạn hiện nay.

7. Cơ cấu của luận văn

Luận văn được kết cấu làm 3 chương ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo.

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về pháp luật thương lượng tập thể

Chương 2: Thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể và thực tiễn thi hành tại Việt Nam

Chương 3: Định hướng, các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về thương lượng tập thể

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

1.1. Khái quát về thương lượng tập thể

1.1.1. Khái niệm thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể là quá trình đàm phán giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như đại diện của các bên về việc xác lập những điều kiện lao động và sử dụng lao động cũng như giải quyết các nội dung liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của các bên khi tham gia quan hệ lao động.

1.1.2. Đặc điểm của thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, thương lượng tập thể là một quá trình thỏa thuận, đàm phán phát sinh và gắn liền với quan hệ lao động.

Thứ hai, thương lượng tập thể được thực hiện bởi hai đối tác chính là tập thể lao động và người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của các bên.

Thứ ba, thương lượng tập thể nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thứ tư, sản phẩm của quá trình thương lượng tập thể giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động cũng như đại diện của các bên là thỏa ước lao động tập thể.

1.1.3. Vai trò của thương lượng tập thể trong quan hệ lao động

Một là, thương lượng tập thể góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển bền vững.

Hai là, thương lượng tập thể nhằm xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Ba là, thương lượng tập thể nhằm giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động, góp phần hạn chế tranh chấp lao động xảy ra.

1.1.4. Phân loại thương lượng tập thể

1.1.4.1. Căn cứ vào cấp độ và phạm vi của thương lượng tập thể

Căn cứ vào cấp độ và phạm vi, thương lượng tập thể được chia thành: Thương lượng tập thể cấp quốc gia; thương lượng tập thể cấp vùng, ngành; thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp.

1.1.4.2. Căn cứ vào nội dung của thương lượng tập thể

Nếu căn cứ vào nội dung, thương lượng tập thể tập trung vào các nội dung cơ bản liên quan đến quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động

và người sử dụng lao động. Các nội dung mà thương lượng tập thể thường hướng đến cũng chính là những điều khoản về quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

1.2. Khái quát về pháp luật thương lượng tập thể

1.2.1. Khái niệm pháp luật về thương lượng tập thể

Pháp luật về thương lượng tập thể bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình đàm phán giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như đại diện của các bên về việc xác lập những điều kiện lao động và sử dụng lao động cũng như giải quyết các nội dung liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của các bên khi tham gia quan hệ lao động.

1.2.2. Các nguyên tắc thực hiện pháp luật về thương lượng tập thể

Thứ nhất, nguyên tắc bình đẳng

Bình đẳng là một nguyên tắc quan trọng cần thiết đối với tập thể lao động và người sử dụng lao động bởi nguyên tắc này xác lập địa vị pháp lý của các chủ thể khi thương lượng tập thể.

Thứ hai, nguyên tắc thiện chí, hợp tác, công khai và minh bạch.

Nguyên tắc này giữ vị trí vai trò quan trọng trong thương lượng tập thể bởi vì quá trình thương lượng tập thể có hiệu quả hay không phụ thuộc nhiều vào thiện chí và hợp tác của tập thể lao động và người sử dụng lao động cũng như đại diện của các bên.

1.2.3. Nội dung pháp luật về thương lượng tập thể

Thứ nhất, những quy định về chủ thể thương lượng tập thể

Thứ hai, những quy định về nội dung thương lượng tập thể.

Thứ ba, những quy định về thủ tục thương lượng tập thể.

1.3. Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về thương lượng tập thể

1.3.1. Môi trường chính trị, pháp lý

Môi trường chính trị, pháp lý bảo đảm thực thi hiệu quả pháp luật về thương lượng tập thể bao gồm các định hướng chính trị về phát triển thị trường lao động và yêu cầu bảo đảm cho thị trường lao động vận hành cũng như hệ thống các tổ chức kinh tế trong quá trình phát triển.

1.3.2. Nhận thức quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong thương lượng tập thể

Các chủ thể trong quá trình thương lượng tập thể nhận thức được các quyền và nghĩa vụ của mình. Tuân thủ và chấp hành pháp luật

trong quá trình thương lượng tập thể là một trong những hành vi hợp pháp góp phần thực hiện tốt pháp luật về thương lượng tập thể.

1.3.3. Vai trò của cơ quan quản lý Nhà nước về lao động

Trong quan hệ lao động, tập thể lao động và người sử dụng lao động khi thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình đều có sự giám sát và quản lý từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện việc quản lý quan hệ lao động nói chung và vấn đề tập thể lao động nói riêng.

1.3.4. Thanh tra, giám sát, xử lý hành vi vi phạm pháp luật về thương lượng tập thể

Kiểm tra, thanh tra, giám sát, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật lao động là một nhiệm vụ quan trọng. Điều này góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thương lượng tập thể, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Kết luận Chương 1

Khi nghiên cứu về một vấn đề học thuật cụ thể, các nội dung lý luận của vấn đề là rất quan trọng. Nó là cơ sở cho việc định hướng nghiên cứu các nội dung của các chương sau. Trong nội dung chương 1 của luận văn, tác giả tập trung nghiên cứu, hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản nhất về thương lượng tập thể. Trong đó, các vấn đề được nghiên cứu cụ thể như:

Khái niệm thương lượng tập thể được tác giả phân tích dựa trên các quan điểm và cách tiếp cận khác nhau. Từ việc nghiên cứu, phân tích, đánh giá các khái niệm có liên quan, tác giả đã xây dựng khái niệm chung nhất về thương lượng tập thể làm cơ sở cho việc phân tích các đặc điểm của thương lượng tập thể.

Ngoài ra, luận văn cũng nghiên cứu vai trò của thương lượng tập thể trong quan hệ lao động, ý nghĩa của thương lượng tập thể đối với tập thể lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, luận văn cũng đưa ra được các cấp độ thương lượng tập thể trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở việc nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về thương lượng tập thể, luận văn giải quyết các nội dung về khái niệm pháp luật thương lượng tập thể, các nguyên tắc thực hiện pháp luật về thương lượng tập thể, nội dung quy định pháp luật về thương lượng tập thể và các yếu tố tác động đến quá trình thực thi pháp luật về thương lượng tập thể hiện nay.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI VIỆT NAM

2.1. Quy định pháp luật về thương lượng tập thể

2.1.1 Chủ thể thương lượng tập thể

Thứ nhất, chủ thể thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp

Thứ hai, chủ thể thương lượng tập thể ở cấp ngành

2.1.2 Nội dung thương lượng tập thể

Thứ nhất, về tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương

Thứ hai, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

Thứ ba, bảo đảm việc làm đối với người lao động.

Thứ tư, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

Thứ năm, các nội dung khác hai bên thỏa thuận

2.1.3 Quy trình thương lượng tập thể

Thứ nhất, đề xuất yêu cầu và nội dung cần thương lượng

Thứ hai, tiến hành thương lượng

2.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về thương lượng tập thể

2.2.1. Những kết quả đạt được

Pháp luật về thương lượng tập thể bước đầu tạo cơ sở pháp lý để tập thể lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động tiến hành đàm phán, đối thoại, trao đổi các vấn đề liên quan đến sử dụng lao động và thực hiện các quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

So với các quy định trước đây, hiện nay các quy định về thương lượng tập thể có nhiều quy định mới, được đánh giá là tiến bộ khi áp dụng trong thực tiễn.

2.2.2. Những hạn chế, tồn tại

Thứ nhất, pháp luật quy định về nguyên tắc thương lượng tập thể

Thứ hai, quy định hiện hành về chủ thể tham gia thương lượng tập thể còn hạn chế.

Thứ ba, mặc dù quy định quy trình thương lượng tập thể tương đối chặt chẽ nhưng pháp luật lại chưa quy định việc thành lập Ban thương lượng để thúc đẩy quá trình ký kết một cách hiệu quả.

Thứ tư, quy định hiện hành về nội dung thương lượng tập thể còn có một số hạn chế.

Thứ năm, hạn chế về quy trình thương lượng tập thể.

Thứ sáu, hạn chế về cơ chế hỗ trợ quá trình thương lượng tập thể.

2.3. Thực tiễn thi hành pháp luật về thương lượng tập thể

2.3.1. Những kết quả đạt được

Một là, pháp luật về thương lượng tập thể đã tạo hành lang pháp lý cho quá trình thương lượng tập thể phát triển theo các quy luật của thị trường lao động, góp phần thúc đẩy và bảo đảm quyền thương lượng tập thể của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Hai là, Bộ luật lao động, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo nên hệ thống các quy định về thương lượng tập thể.

Ba là, việc xây dựng, hoàn thiện quy định về thương lượng tập thể đã xuất phát từ thực tiễn của thị trường lao động, dựa trên sự tổng kết, đánh giá tình hình thực hiện các văn bản pháp luật về thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể trước đó.

Bốn là, việc thực thi các quy định của pháp luật về thương lượng tập thể trong thời gian qua đã mang lại những thành quả nhất định trong việc bảo đảm quyền thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Năm là, thương lượng tập thể là một vấn đề mới được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012.

Sáu là, thực tiễn áp dụng chế định về thương lượng tập thể được các địa phương, doanh nghiệp đánh giá đây là quy định rất tốt, nó như là một “van” rất cần thiết để kịp thời giúp cho hai bên trong quan hệ lao động tại DN “xả” đi áp lực, bức xúc trong quan hệ lao động mà không gây ra hậu quả tranh chấp lao động tập thể, đình công căng thẳng như những năm trước.

Bảy là, nội dung thương lượng tập thể được tập thể lao động và người sử dụng lao động chú trọng.

Tám là, việc thực hiện các quy định pháp luật về thỏa ước lao động tập thể, thương lượng tập thể cũng có cải thiện rõ rệt so với các năm trước.

2.3.2. Những hạn chế, tồn tại

Thứ nhất, nhiều quy định của pháp luật về thương lượng tập thể không còn phù hợp với thực tiễn đặc biệt là các quy định về quyền công đoàn của tập thể lao động.

Thứ hai, tỷ lệ các doanh nghiệp tổ chức triển khai thực hiện thực hiện thương lượng tập thể định kỳ còn thấp.

Thứ ba, quy định pháp luật về trình tự, thủ tục thương lượng tập thể còn khá phức tạp, khó khả thi khi thực hiện ở các doanh nghiệp có số lượng lao động lớn.

Thứ tư, thực trạng thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể thấp.

Thứ năm, quy trình thương lượng tập thể giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động còn mang tính hình thức, chưa đi sâu vào bản chất thương lượng tập thể.

Thứ sáu, việc cho phép công đoàn cấp trên cơ sở là chủ thể nghiêm nhiên có quyền đại diện cho người lao động tại các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể là không phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế (Điều 4 của Công ước số 98 của ILO).

Thứ bảy, công tác triển khai tuyên truyền, phổ biến các quy định tại thương lượng tập thể chưa đồng đều, mới chỉ diễn ra ở một bộ phận, chủ yếu là trong loại hình doanh nghiệp nhà nước.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HÀNH PHÁP LUẬT VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

3.1. Các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể phải bảo vệ quyền lợi của tập thể lao động khi tham gia thương lượng tập thể

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể phải bảo vệ lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động khi tham gia thương lượng tập thể

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể phải đảm bảo tính linh hoạt trong quy định của pháp luật.

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể phải phù hợp với thị trường lao động Việt Nam.

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể phải hướng đến việc tiếp cận và nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể

Thứ nhất, sửa đổi Điều 67 Bộ luật lao động theo hướng, tách nguyên tắc thương lượng tập thể.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung hai đạo luật điều chỉnh trực tiếp và nhiều nhất là Bộ luật lao động năm 2012 và Luật công đoàn năm 2012.

Thứ ba, mở rộng quy định hiện hành về chủ thể tham gia thương lượng tập thể.

Thứ tư, pháp luật quy định việc thành lập Ban thương lượng để thúc đẩy quá trình ký kết một cách hiệu quả.

Thứ năm, pháp luật cần sửa đổi các quy định về nội dung thương lượng tập thể

Thứ sáu, sửa đổi quy trình thương lượng tập thể.

Thứ bảy, hoàn thiện quy định về cơ chế hỗ trợ quá trình thương lượng tập thể

Thứ tám, quy định cụ thể phân ngành rõ ràng và xây dựng được hiệp hội giới chủ sử dụng lao động, tổ chức công đoàn đồng bộ theo ngành, làm cơ sở để thương lượng tập thể ngành.

Thứ chín, hoàn thiện các quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động

3.3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về thương lượng tập thể

Thứ nhất, nâng cao vị trí, vai trò, trách nhiệm và sự phối hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước về thương lượng tập thể

Thứ hai, cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về thương lượng tập thể

Thứ ba, thường xuyên tuyên truyền nội dung Bộ luật lao động, các văn bản pháp luật lao động về thương lượng tập thể, nâng cao trình độ hiểu biết pháp luật về thương lượng tập thể của người lao động, người sử dụng lao động.

Thứ tư, thường xuyên thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật về thương lượng tập thể.

Thứ năm, xây dựng cơ chế hợp tác, chia sẻ thông tin giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Thứ sáu, nâng cao vai trò của tập thể lao động trong thương lượng tập thể.

Thứ bảy, thúc đẩy thành lập tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp.

Thứ tám, nâng cao vai trò của người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Kết luận Chương 3

Trong chương 3, tác giả đã tập trung nghiên cứu các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể.

Qua những nghiên cứu, phân tích, đánh giá những ưu- nhược điểm trong quy định pháp luật cùng với việc nghiên cứu thực tế áp dụng pháp luật về thương lượng tập thể ở chương 2, tác giả đã đưa ra những kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về thương lượng tập thể. Những kiến nghị này có thể góp phần cung cấp những giải pháp cho các nhà làm luật tham khảo trong việc sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Thương lượng tập thể giữ vị trí, vai trò quan trọng trong quan hệ lao động nhằm giúp cho tập thể lao động và người sử dụng lao động đàm phán các vấn đề về sử dụng lao động và cách thức thực hiện quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động và người sử dụng lao động. Thương lượng tập thể góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

Pháp luật về thương lượng tập thể hiện hành đã tạo lập hành lang pháp lý cho tập thể lao động và người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Pháp luật hiện hành đã ban hành các vấn đề cơ bản về thương lượng tập thể như: Chủ thể có thẩm quyền yêu cầu thương lượng tập thể, nội dung thương lượng tập thể, các nguyên tắc thương lượng tập thể, trình tự và thủ tục thương lượng tập thể để tổ chức đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động tham gia thương lượng tập thể đạt hiệu quả.

Đánh giá pháp luật về thương lượng tập thể hiện hành có nhiều ưu điểm đáng khích lệ. Lần đầu tiên các quy định về thương lượng tập thể được ghi nhận trong Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành. Điều này đã tạo hành lang pháp lý để bảo đảm thực thi vấn đề thương lượng tập thể của tập thể lao động và người sử dụng lao động. Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể lao động và người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng tập thể.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành công đó, pháp luật hiện hành về thương lượng tập thể chưa theo kịp sự phát triển của quan hệ lao động và thị trường lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế như hiện nay. Một số quy định của pháp luật về thương lượng tập thể trong Bộ luật lao động và văn bản pháp luật khác chưa điều chỉnh kịp các vấn đề nảy sinh của quá trình thương lượng tập thể như: vấn đề thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp, thương lượng tập thể cấp ngành... Bộ luật lao động quy định về thương lượng tập thể còn có những quy định chưa đáp ứng với pháp luật quốc tế. Nhiều quy định chưa được nội luật hóa một cách hiệu quả.

Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể là một vấn đề tất yếu khách quan đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể phải đáp ứng các yêu cầu như: bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của tập thể lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể lao động và người sử dụng lao động trong quá trình thương lượng tập thể, hoàn thiện pháp luật về

thương lượng tập thể đặt trong bối cảnh toàn cầu hóa và hợp tác quốc tế. Đồng thời hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể cần tương thích và nội luật hóa các quy định pháp luật quốc tế vào hành lang pháp lý Việt Nam.

Để thực thi pháp luật về thương lượng tập thể hiệu quả, nhà nước cần sửa đổi bổ sung và ban hành mới các quy định về thương lượng tập thể. Các vấn đề cần hoàn thiện bao gồm: hoàn thiện các quy định về nguyên tắc thương lượng tập thể, nội dung thương lượng tập thể và trình tự thủ tục thương lượng tập thể.

Tuy nhiên, sẽ là chưa hiệu quả nếu hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể mà không chú trọng đến công tác tổ chức thực thi pháp luật về thương lượng tập thể. Trong thời gian đến, cần nâng cao vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn, nâng cao vai trò của người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể. Đồng thời, đẩy mạnh hoạt động thanh tra kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật về thương lượng tập thể trong giai đoạn hiện nay.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Vân Anh (2014), *Công đoàn và thương lượng tập thể ở một số nước trên thế giới*.
2. Nguyễn Thị Bích (2014), “Một số vấn đề về chủ thể thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, (kỳ 2, tháng 7).
3. Nguyễn Văn Bình (2012), *Tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của Công đoàn để tham gia một cách thực chất, hiệu quả vào các quá trình của quan hệ lao động*, Tài liệu thảo luận của Tổ chức Lao động quốc tế ILO, Quyển 1, ISBN 978-92-2-824773-2, tháng 2/2011.
4. Bộ tư pháp, Viện nghiên cứu Khoa học Pháp lý (2006), *Từ điển luật học*, NXB Tư pháp.
5. Công đoàn các Khu Công nghiệp Bình Dương (2010), *Báo cáo kết quả khảo sát hoạt động của Công đoàn cơ sở và mối quan hệ giữa Công đoàn cơ sở với Công đoàn cấp trên và với người sử dụng lao động tại Công đoàn các khu công nghiệp Bình Dương*.
6. Nguyễn Hữu Chí, Đỗ Ngân Bình (2010), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Giáo dục Việt Nam.
7. Mai Đức Chính (2009), Phó Chủ tịch TLĐLĐVN cung cấp thông tin này trong cuộc đối thoại trực tiếp giữa TLĐLĐVN, MOLISA, lãnh đạo Tỉnh Đồng Nai và đại diện của 335,000 công nhân làm việc trong tỉnh vào ngày 18/10/ 2009. (Đức Minh, Sẽ có Cán bộ Công đoàn chuyên trách, Tiền Phong, 19/10/2009).
8. Đào Mộng Điệp (2013), “Pháp luật về đối thoại xã hội ở doanh nghiệp, thực trạng và hướng hoàn thiện”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, số 7, tr. 59.
9. Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN (2007), *Quyết định số 1375 ngày 16/10/2007 về Ban hành Quy định về nội dung và phạm vi thu - chi ngân sách Công đoàn cơ sở; Quyết định số 212/QĐ-TLĐ của TLĐLĐVN ngày 16/2/2009 Ban hành quy định về nội dung và phạm vi thu, chi ngân sách Công đoàn cơ sở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*.
10. Đào Thị Hằng (2009), “Các quy định của bộ luật lao động về Công đoàn và vai trò đại diện tập thể lao động – Thực trạng và kiến nghị”, *Tạp chí Luật học*, số 9.
11. Đồng Thị Thương Hiền (2011), *Tăng cường thương lượng trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*,

- Luận văn Thạc sĩ xã hội học, Học viện khoa học xã hội.
12. ILO (1949), *Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể*.
 13. Nguyễn Huy Khoa (2015), “Đại diện thương lượng phía tập thể lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí dân chủ và pháp luật*.
 14. Nguyễn Huy Khoa (2015), “Quy trình thương lượng tập thể trong quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí dân chủ và pháp luật*.
 15. Hoàng Thị Minh (2011), “Điều kiện để phát triển thương lượng tập thể”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội*, số 8.
 16. Phan Vân Ngọc (2014), “*Thương lượng tập thể theo Pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn thạc sĩ luật học, trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
 17. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
 18. Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình quan hệ lao động*, Trường đại học lao động - xã hội, NXB Lao động - xã hội.
 19. Tổng Bí Thư Đỗ Mười (1993), *Chỉ thị trong Đại hội của TLĐLĐVN vào ngày 3/11/1993*.
 20. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam – Dự án quan hệ lao động Việt Nam/ILO (2012), *Báo cáo sơ kết thực hiện thí điểm đổi mới cách thức tập hợp đoàn viên và tăng cường mối liên kết giữa Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở với Công đoàn cơ sở và người lao động tại doanh nghiệp, Hà Nội năm 2012*.
 21. Tổng Liên đoàn Liên đoàn lao động Việt Nam (2000), *Quyết định số 1582/QĐ-TLĐ ngày 9/11/2000 về nội dung, phạm vi thu - chi quỹ Công đoàn cơ sở*.
 22. Tổng Liên đoàn LĐVN (2008), *Thông tri số 58/TTR-TLĐ ngày 10/5/2004 hướng dẫn đóng và thu đoàn phí Công đoàn, Điều 39 Điều lệ Công đoàn Việt Nam*.
 23. Tổng Liên đoàn LĐVN (2010), *Báo cáo đánh giá tác động kinh tế xã hội - Luật Công đoàn*, tháng 1/2010, tr.16.
 24. Tổng Liên đoàn LĐVN (2010), *Báo cáo số 4, ngày 7/1/2010 về kết quả đạt được trong chương trình phát triển đoàn viên năm 2008, 2009*.
 25. Vương quốc Campuchia (1997), *Luật Lao động*.