



Vụ Pháp chế
Bộ Lao động - Thương binh
và Xã hội

HỎI - ĐÁP

CÔNG ƯỚC SỐ 98 NĂM 1949 CỦA ILO
VỀ ÁP DỤNG CÁC NGUYÊN TẮC CỦA QUYỀN
TỔ CHỨC VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

HỎI - ĐÁP

CÔNG ƯỚC SỐ 98 NĂM 1949 CỦA ILO
VỀ ÁP DỤNG CÁC NGUYÊN TẮC CỦA QUYỀN
TỔ CHỨC VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ



Photo © ILO

Mở đầu

Quyền thương lượng tập thể là một quyền cơ bản trong lao động, đã được cộng đồng quốc tế công nhận và khẳng định trong Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và Tuyên bố của ILO năm 2008 về Bình đẳng Xã hội trong Toàn cầu hoá Công bằng. Nguyên tắc này đã được thúc đẩy rộng rãi trong các nước thành viên ILO và được khẳng định trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam với Liên minh Châu Âu.

Là thành viên của ILO, Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động theo Tuyên bố của ILO năm 1998, trong đó có quyền thương lượng tập thể quy định tại Công ước số 98 năm 1949 về Áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Trên thực tế, Việt Nam đã và đang nỗ lực nghiêm túc thực hiện nghĩa vụ này.

Để kịp thời phổ biến nội dung Công ước số 98 cho những cá nhân, tổ chức hữu quan, nhất là người lao động, tổ chức công đoàn, người sử dụng lao động, tổ chức của người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước..., giúp họ dễ dàng tiếp cận và hiểu rõ nội dung Công ước số 98, Vụ Pháp chế Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội biên soạn cuốn sách Hỏi đáp này làm tài liệu truyền thông về các quyền và nghĩa vụ được nêu trong Công ước 98. Xin trân trọng cảm ơn Văn phòng ILO tại Việt Nam đã hỗ trợ chúng tôi thực hiện cuốn sách Hỏi đáp.

Xin trân trọng giới thiệu cuốn sách này tới bạn đọc. Quá trình biên tập cuốn tài liệu không tránh khỏi những thiếu sót, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến góp ý, phản hồi từ quý độc giả.



Câu hỏi 1: Tổ chức Lao động Quốc tế là gì?

Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization - viết tắt theo tiếng Anh là ILO) là cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc. ILO được thành lập năm 1919 ngay sau khi kết thúc Chiến tranh thế giới lần thứ Nhất. Đây là tổ chức duy nhất của Liên hợp quốc hoạt động với cấu trúc bao gồm các đại diện ba bên: chính phủ, các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, và các tổ chức đại diện của người lao động của các quốc gia thành viên.

Sứ mệnh của ILO là tập trung thúc đẩy các quyền của người lao động tại nơi làm việc, thúc đẩy sự cải thiện mức sống và điều kiện lao động trên toàn thế giới, trong đó tiến tới công bằng xã hội được coi là một cơ sở để đạt được nền hòa bình thế giới.

Trong suốt thời gian 100 năm tồn tại, đến nay, ILO đã ban hành 189 công ước và 205 khuyến nghị chứa đựng các tiêu chuẩn lao động trong các lĩnh vực khác nhau.

ILO có trụ sở tại Ge-ne-vơ, Thụy Sĩ. Tính đến ngày 28/2/2019, ILO có 187 thành viên. Việt Nam tham gia trở lại là thành viên ILO từ năm 1992 và Văn phòng Quốc gia của ILO được mở tại Hà Nội năm 2003.

Câu hỏi 2: Công ước cơ bản của ILO là gì trong hệ thống các tiêu chuẩn lao động của ILO?

Công ước của ILO là văn kiện pháp lý quốc tế được Hội nghị Lao động Quốc tế với sự tham gia của các phái đoàn ba bên của các Quốc gia thành viên thông qua.

Công ước cơ bản của ILO là các công ước trực tiếp thể hiện các giá trị, quyền và tiêu chuẩn nền tảng, cốt lõi của ILO, được xác định bởi các nguyên tắc theo Hiến chương ILO và Tuyên bố năm 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Theo ILO, trong số 189 công ước của ILO có 8 công ước được xác định là các công ước cơ bản, chia thành 4 nhóm, bao gồm:

- Công ước số 87 về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức; Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể;
- Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;
- Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau; Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; và
- Công ước số 138 về Tuổi tối thiểu được đi làm việc; Công ước số 182 về Cấm và hành động tức thời để loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Theo Tuyên bố của ILO năm 1998, tất cả các thành viên ILO dù đã gia nhập hay chưa gia nhập các công ước cơ bản đều phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc và quyền trong những Công ước này.

Việt Nam hiện đã gia nhập 5 trong số 8 Công ước cơ bản của ILO. Các Công ước còn lại chưa gia nhập bao gồm Công ước số 87, số 98 và số 105.

Câu hỏi 3: Vai trò và ý nghĩa của các Công ước cơ bản của ILO trong bối cảnh hiện nay?

Các Công ước cơ bản của ILO gắn chặt với quyền cơ bản của con người, của người lao động và đóng vai trò quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của nền kinh tế thị trường.

Các công ước cơ bản của ILO đã được đề cập đến trong văn kiện Hiệp ước toàn cầu (Global Compact) của Liên hợp quốc năm 2000. Đồng thời, các tiêu chuẩn trong các công ước cơ bản cũng được nhắc lại trong các công ước của Liên hợp quốc về con người như Công ước quốc tế về các Quyền dân sự và chính trị, Công ước quốc tế về các Quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, Công ước quốc tế về quyền trẻ em. Những Công ước này đều đã được Việt Nam phê chuẩn.

Hoa Kỳ và Liên minh châu Âu (EU) đã đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản trong các Công ước cơ bản của ILO vào tiêu chí để cấp Quy chế ưu đãi thuế quan phổ cập (GSP). Trong những năm gần đây, những Công ước cơ bản này ngày càng được gắn nhiều hơn vào các điều khoản về lao động của các thỏa thuận thương mại giữa các quốc gia và các hiệp định thương mại tự do để đảm bảo rằng tự do thương mại công bằng sẽ đóng góp vào phát triển bền vững, đồng thời giúp đảm bảo chia sẻ một cách công bằng lợi ích kinh tế mà người lao động và người sử dụng lao động cùng nhau tạo ra. Ngày nay, vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng vì người lao động là những người trực tiếp làm ra các sản phẩm trong thương mại quốc tế, do đó duy trì “một sân chơi chung đồng đều” trong đó các đối tác thương mại không được tìm kiếm lợi thế cạnh tranh từ việc cắt bỏ các quyền cơ bản trở nên cần thiết hơn. Điều này đặc biệt quan trọng để đảm bảo rằng thương mại tự do không khuyến khích việc phá bỏ các trách nhiệm xã hội. Việc đưa các tiêu chuẩn lao động cơ bản vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, do vậy, đã và đang trở thành một xu thế trong những năm gần đây trên thế giới.

Ví dụ: Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) yêu cầu các bên tham gia Hiệp định tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản; đồng thời yêu cầu các bên thực hiện các nỗ lực một cách liên tục và chắc chắn tiến tới gia nhập các công ước cơ bản còn lại của ILO. Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) yêu cầu các nước thành viên cam kết thông qua và duy trì trong luật và trên thực tế những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản quy định trong các Công ước cơ bản của ILO.

Hiện nay, khoảng 1/3 các hiệp định thương mại khu vực trên toàn thế giới có các điều khoản về lao động như vậy. Nghiên cứu của ILO cho thấy hiệp định thương mại có điều khoản về lao động giúp tăng trung bình giá trị thương mại thêm 28%, trong khi những hiệp định không có điều khoản về lao động chỉ giúp tăng trung bình 26%.

Đặc biệt, nhiều bộ quy tắc ứng xử (Code of Conduct) mà các công ty lớn trên thế giới sử dụng khi mua hoặc sản xuất hàng

hoá cho các công ty (đối tác) đều dẫn chiếu đến các tiêu chuẩn quy định trong các công ước cơ bản này.

Câu hỏi 4: Công ước số 98 có vị trí như thế nào trong hệ thống công ước của ILO?

Công ước số 98 là một trong tám Công ước cơ bản của ILO. Tính đến tháng 03 năm 2019, đã có 166/187 quốc gia thành viên của ILO gia nhập Công ước số 98.

Theo Tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, tất cả các thành viên ILO dù đã gia nhập hay chưa gia nhập các công ước cơ bản đều phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc và quyền nằm trong những công ước này.

Câu hỏi 5: Nội dung cơ bản của Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể là gì?

Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể có 16 Điều. Nội dung Công ước tập trung từ Điều 1 đến Điều 6. Từ Điều 7 đến Điều 16 là những quy định về thủ tục.

Theo Công ước số 98, có 3 yếu tố đóng vai trò đặc biệt quan trọng để có thương lượng tập thể được tiến hành một cách thực chất và hiệu quả trên thực tế, bao gồm: i) người lao động và cán bộ công đoàn phải được bảo vệ trước các hành vi của người sử dụng lao động phân biệt đối xử về việc làm; ii) tổ chức công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động; iii) Nhà nước phải có những biện pháp về luật pháp và thiết chế để thúc đẩy cho thương lượng tập thể.

Đây cũng chính là 3 nội dung cơ bản của Công ước số 98:

1. Bảo vệ người lao động và công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn

Điều 1 Công ước số 98 quy định người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử liên quan đến mọi khía cạnh việc làm của họ vì lý do tham gia thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn hợp pháp.

Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm: làm cho việc làm của người lao động phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên công đoàn; sa thải hoặc gây tổn hại cho người lao động với lý do là đoàn viên công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của người sử dụng lao động trong giờ làm việc.

2. Bảo vệ công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động

Điều 2 Công ước số 98 quy định các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những phái viên hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động hoặc điều hành hoạt động của mình.

Cụ thể, những hành vi được coi là can thiệp theo quy định của Công ước số 98 là những hành vi nhằm thúc đẩy việc thành lập tổ chức của người lao động do người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động chi phối, hoặc nhằm hỗ trợ tổ chức của người lao động bằng tài chính hay bằng những biện pháp khác, với ý đồ đặt các tổ chức đó dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động.

3. Những biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể tự nguyện

Công ước số 98 xác lập nguyên tắc tự nguyện và thiện chí trong thương lượng tập thể, đồng thời nhắc tới trách nhiệm của nhà nước trong việc khuyến khích và thúc đẩy xây dựng cơ chế thương lượng tập thể được thực hiện một cách tự nguyện.

Trách nhiệm thúc đẩy thương lượng tập thể của nhà nước được thực hiện chủ yếu thông qua các cơ chế như: quy định rõ ràng về việc yêu cầu thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động (hòa giải, trọng tài); cơ chế kéo dài thời hạn hoặc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể tự nguyện; xây dựng và bảo đảm thực hiện các quy định về thương lượng tự nguyện...

Việc bảo đảm tính tự nguyện của thương lượng tập thể chủ yếu liên quan đến những nội dung về quyền tự định đoạt của các bên về nội dung thương lượng; về việc có đạt được thỏa ước thông qua thương lượng hay không; về thành phần tham gia thương lượng; về cấp độ thương lượng; và về các nghĩa vụ của các bên trong quá trình thương lượng tập thể.v.v...

Câu hỏi 6: Việc thành lập các tổ chức của người lao động ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam có thuộc phạm vi điều chỉnh của Công ước số 98 không?

Việc thành lập các tổ chức của người lao động ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam KHÔNG thuộc phạm vi điều chỉnh của Công ước số 98, mà thuộc phạm vi điều chỉnh của Công ước số 87 của ILO về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức.

Câu hỏi 7: Phân biệt đối xử chống công đoàn là gì? Các hình thức phân biệt đối xử chống công đoàn thường gặp trên thực tế?

Phân biệt đối xử chống công đoàn bao gồm các hành vi không công bằng trong lao động của người sử dụng lao động đối với cán bộ công đoàn, đoàn viên hoặc người lao động vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn.

Phân biệt đối xử chống công đoàn là một trong những vi phạm quyền tự do hiệp hội nghiêm trọng nhất vì nó có thể hủy hoại sự tồn tại thực chất của các công đoàn.

Các hình thức phân biệt đối xử chống công đoàn thường gặp trên thực tế:

Phân biệt đối xử trong tuyển dụng, ví dụ: không tuyển dụng người lao động là đoàn viên công đoàn hoặc đã từng là cán bộ công đoàn hoạt động tích cực.

Phân biệt đối xử trong quá trình làm việc:

- Ví dụ 1: Không ký lại hợp đồng lao động đối với người lao động là đoàn viên công đoàn hoặc cán bộ công đoàn
- Ví dụ 2: Loại trừ đoàn viên công đoàn hoặc cán bộ công đoàn ra khỏi danh sách khen thưởng của công ty
- Ví dụ 3: Cản trở, gây khó khăn hoặc phân biệt đối xử (hoặc tạo ra những bất lợi) về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm không khuyến khích việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, bao gồm cả việc tham gia hoạt động đình công.
- Ví dụ 4: Cố tình điều chuyển hoặc thay đổi công việc của người lao động là đoàn viên hoặc cán bộ công đoàn sang các công việc khác nhằm chán hoặc thu nhập thấp hơn...

Phân biệt đối xử trong sa thải:

- Ví dụ 1: Sa thải người lao động vì lý do hoạt động công đoàn hoặc là cán bộ công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn, bao gồm cả đình công.
- Ví dụ 2: Tinh giản lực lượng lao động đối với người lao động là đoàn viên công đoàn hoặc cán bộ công đoàn

Câu hỏi 8: Ý nghĩa của việc bảo vệ người lao động và cán bộ công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của người sử dụng lao động đối với thương lượng tập thể?

Phân biệt đối xử chống công đoàn là hành vi vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc và quyền thương lượng tập thể. Hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn sẽ làm tê liệt hoạt động của công đoàn, làm cho công đoàn không dám đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, không dám thương lượng tập thể.

Việc bảo vệ người lao động và cán bộ công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn của người sử dụng lao động có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo vệ quyền cơ bản của người lao động đó là quyền thương lượng tập thể. Đối lại, thương lượng tập thể là cơ chế, công cụ quan trọng cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tránh xung đột có thể dẫn tới đình công tự phát.

Câu hỏi 9: Các hình thức can thiệp vào công đoàn là gì? Các hình thức can thiệp vào công đoàn thường gặp trên thực tế?

Can thiệp vào công đoàn là việc người sử dụng lao động tìm mọi cách để tham gia vào tổ chức công đoàn, nắm giữ, chi phối, bắt buộc công đoàn phải hoạt động theo ý mình.

Các hình thức can thiệp vào thường gặp trên thực tế bao gồm:

- Đại diện người sử dụng lao động (Ví dụ: trưởng phòng hành chính - nhân sự, giám đốc nhân sự...) tham gia Ban chấp hành công đoàn
- Đại diện người sử dụng lao động giữ con dấu, quản lý tài khoản của công đoàn

- Người sử dụng lao động can thiệp vào việc xây dựng các quy định nội bộ của công đoàn và thực hiện kế hoạch công tác của công đoàn
- Khuyến khích vật chất để người lao động không tham gia công đoàn
- Gây áp lực đe dọa cắt phúc lợi nếu người lao động tham gia công đoàn
- Gây khó khăn, chống lại việc vận động người lao động tham gia công đoàn
- Hỗ trợ tài chính nhằm can thiệp vào hoạt động của công đoàn, ví dụ: Ủng hộ tài chính nếu người lao động bỏ phiếu bầu cho người quản lý hoặc người đại diện cho lợi ích của người sử dụng lao động....

Câu hỏi 10: Ý nghĩa của việc bảo vệ công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động đối với thương lượng tập thể?

Trong quan hệ lao động, người lao động thường có vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, nên phải tập hợp, đoàn kết lại với nhau trong tổ chức đại diện của mình, thông thường là tổ chức công đoàn, để có sức mạnh tập thể tiến hành thương lượng với người sử dụng lao động về tiền lương, các chế độ phúc lợi và các điều kiện làm việc khác.

Việc bảo vệ công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với thương lượng tập thể. Chỉ khi nào công đoàn không bị người sử dụng lao động can thiệp thì mới có thể có vị thế độc lập, nói tiếng nói đại diện, bảo vệ và thúc đẩy cho quyền lợi của người lao động trong thương lượng tập thể, từ đó góp phần hài hòa lợi ích giữa hai bên, ổn định quan hệ lao động về lâu dài.

Câu hỏi 11: Theo Công ước số 98, hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn hoặc hành vi can thiệp vào công đoàn phải được xử lý như thế nào?

Theo Công ước số 98, hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn hoặc hành vi can thiệp vào công đoàn phải bị nghiêm cấm và bị xử phạt nghiêm khắc. Pháp luật cần phải quy định rõ ràng, cụ thể về thủ tục, cơ chế khiếu nại, khiếu kiện và xử lý các vi phạm về vấn đề này. Bên cạnh đó, cần có quy định về các biện pháp khắc phục hậu quả để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nạn nhân.

Câu hỏi 12: Quy định của pháp luật Việt Nam đối với hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn hoặc hành vi can thiệp vào công đoàn?

Bộ luật Lao động năm 2012 :

- Điều 190 quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, bao gồm:

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động;
2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;
3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn;
4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

- Điều 192 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn, bao gồm:

1. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

2. Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.
3. Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật lao động.
4. Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.
5. Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.
6. Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.
7. Khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành cấp trên trực tiếp cơ sở.

Trong trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định.

- Điều 3 và Chương XIV của BLLĐ đưa ra định nghĩa về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động, được hiểu bao gồm cả những tranh chấp về phân biệt đối xử chống công

đoàn của người sử dụng lao động, theo đó, tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Luật Công đoàn năm 2012:

- Điều 9 quy định những hành vi bị nghiêm cấm gồm:

1. Cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn;
2. Phân biệt đối xử hoặc có hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;
3. Sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn.

- Điều 25 quy định về những bảo đảm cho cán bộ công đoàn như sau:

1. Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.
2. Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày, kể từ ngày báo cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.
3. Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không

chuyên trách bị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp; nếu được ủy quyền thì Công đoàn đại diện khởi kiện tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn; đồng thời hỗ trợ tìm việc làm mới và trợ cấp trong thời gian gián đoạn việc làm theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Điều 30 về giải quyết tranh chấp về quyền công đoàn, trong đó có quyền không bị phân biệt đối xử bởi người sử dụng lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, cụ thể là:

Khi phát sinh tranh chấp về quyền công đoàn giữa đoàn viên công đoàn, người lao động, tổ chức công đoàn với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp được thực hiện theo quy định sau đây:

1. Tranh chấp thuộc phạm vi quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong quan hệ lao động thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết theo pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động;
2. Tranh chấp thuộc phạm vi quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong các quan hệ khác thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết theo pháp luật tương ứng có liên quan;
3. Tranh chấp liên quan đến việc không thực hiện hoặc từ chối thực hiện trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động đối với Công đoàn thì công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết hoặc khởi kiện tại Tòa án theo quy định của pháp luật.

Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 7/10/2015 sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:

- Điều 24a về xử phạt hành chính đối với các vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn:

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:
 - a) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động;
 - b) Không gia hạn hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động;
 - c) Kỷ luật lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn;
 - d) Quấy rối, ngược đãi, cản trở hoặc từ chối thăng tiến nghề nghiệp cho cán bộ công đoàn;
 - đ) Thông tin không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín của cán bộ công đoàn đối với người lao động.
2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong những hành vi sau đây:
 - a) Có quy định hạn chế quyền của người lao động tham gia làm cán bộ công đoàn;
 - b) Chi phối, cản trở việc bầu, lựa chọn cán bộ công đoàn;
 - c) Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
3. Biện pháp khắc phục hậu quả:
 - a) Buộc gia hạn hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều này;

b) Buộc nhận người lao động trở lại làm việc và trả đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều này;

c) Buộc cải chính thông tin sai sự thật đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm đ Khoản 1 Điều này.

- Điều 24b quy định cụ thể việc xử phạt hành chính đối với những vi phạm quy định về sử dụng các biện pháp kinh tế hoặc các biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn:

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây:
 - a) Không trả lương cho người lao động làm công tác công đoàn không chuyên trách trong thời gian hoạt động công đoàn;
 - b) Không cho người lao động làm công tác công đoàn chuyên trách được hưởng các quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động khác trong cùng tổ chức;
 - c) Thực hiện các biện pháp kinh tế tác động đến người lao động để người lao động không tham gia công đoàn hoặc không hoạt động công đoàn.
2. Biện pháp khắc phục hậu quả:
 - a) Buộc trả lương cho người làm công tác công đoàn không chuyên trách trong thời gian hoạt động công đoàn đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều này;
 - b) Buộc giải quyết các quyền lợi và phúc lợi tập thể cho người làm công tác công đoàn chuyên trách như người lao động khác trong cùng tổ chức đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều này.

Câu hỏi 13: Thương lượng tập thể là gì? Ý nghĩa và tầm quan trọng của thương lượng tập thể trong quan hệ lao động của kinh tế thị trường?

Thương lượng tập thể là tất cả các cuộc đàm phán/thương lượng diễn ra giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là một hay nhiều tổ chức của người lao động, để:

- Xác định điều kiện lao động và điều khoản sử dụng lao động;
- Điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động;
- Điều chỉnh mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hay tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động.

Ý nghĩa và tầm quan trọng của thương lượng tập thể trong quan hệ lao động của kinh tế thị trường:

Thương lượng tập thể là một nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Đối với người lao động, thông qua thương lượng tập thể họ có thể cải thiện được tiền lương, điều kiện làm việc, tăng cường tiếng nói tại nơi làm việc, nâng cao vị thế và quyền lợi của người lao động.

Đối với người sử dụng lao động, thông qua thương lượng tập thể họ có thể hiểu rõ được nguyện vọng của người lao động, giúp cho các quyết định kinh doanh trở nên có chất lượng hơn, phù hợp và hiệu quả hơn, đồng thời góp phần làm hài hòa quan hệ lao động, tăng cường sự ổn định trong doanh nghiệp, nâng cao năng suất lao động.

Đối với các cơ quan quản lý, thương lượng tập thể giúp cho các cơ quan có thẩm quyền có thể thu nhận được những phản ánh,

góp ý thường xuyên của đại diện người lao động và người sử dụng lao động và góp phần tăng cường hiệu quả cho việc quản trị thị trường lao động.

Thương lượng tập thể cũng chính là một trong những cơ chế thỏa thuận về lương quan trọng nhất trong quan hệ lao động của kinh tế thị trường. Điều này đã được thể hiện trong quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp: “Trong khu vực doanh nghiệp, tiền lương là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước”. Thương lượng tập thể giúp cho việc phân chia thu nhập tiến tới sự công bằng hơn, góp phần thu hẹp khoảng cách giàu nghèo trong xã hội.

Câu hỏi 14: Các nguyên tắc của ILO về quyền thương lượng tập thể là gì?

Các nguyên tắc của ILO về quyền thương lượng tập thể bao gồm:

- Nguyên tắc thương lượng tập thể tự do và tự nguyện
- Nguyên tắc thương lượng tập thể thiện chí

Câu hỏi 15: Thế nào là nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện?

Nguyên tắc thương lượng tự do và tự nguyện là nguyên tắc thương lượng mà các bên có quyền tự chủ, không bị ép buộc, không bị can thiệp, có quyền tự định đoạt về nội dung thương lượng, về thành phần tham gia thương lượng, về cấp độ thương lượng, về cơ chế giải quyết tranh chấp...

Câu hỏi 16: Thế nào là nguyên tắc thương lượng thiện chí?

Nguyên tắc thương lượng thiện chí là nguyên tắc thương lượng mà các bên tham gia thương lượng thực sự, mang tính xây dựng với cam kết và ý định để đạt được thỏa thuận, không sử dụng lý do không chính đáng và không hợp lý để làm chậm trễ thương lượng, tôn trọng các cam kết đưa ra và thực hiện thỏa ước tập thể sau khi ký kết.

Câu hỏi 17: Các cơ chế tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể là gì?

Các cơ chế tạo thuận lợi cho thương lượng tập thể, bao gồm:

- Pháp luật quy định rõ ràng, cụ thể về thủ tục, cơ chế khiếu nại, khiếu kiện và xử lý các vi phạm về thương lượng tập thể, bao gồm cả các vi phạm về phân biệt đối xử chống công đoàn, can thiệp, thao túng công đoàn.
- Cơ quan được chỉ định để giải quyết tranh chấp phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể phải độc lập và việc đưa ra các cơ quan này phải trên cơ sở tự nguyện của các bên trong tranh chấp.
- Hỗ trợ cho các bên trong thương lượng tập thể tiếp cận thông tin liên quan Ví dụ: tình hình kinh đất nước, tiền lương và điều kiện làm việc trong các công ty có nhiều điều kiện tương đồng...

Câu hỏi 18: Vai trò của nhà nước trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể là gì?

Nhà nước có trách nhiệm trong việc thúc đẩy thương lượng tập thể thông qua các biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia, cụ thể:

- Xây dựng quy định pháp luật đảm bảo cho các bên trong

thương lượng tập thể có thể thương lượng được trên cơ sở tự nguyện, thiện chí;

- Xây dựng cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả;
- Xây dựng cơ chế kéo dài thời hạn hoặc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể tự nguyện;
- Tăng cường năng lực cho các bên trong thương lượng tập thể;
- Cung cấp thông tin hỗ trợ cho các bên trong thương lượng tập thể...

Câu hỏi 19: Quy định của pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể?

Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2012: Mục đích của thương lượng tập thể:

Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:

1. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;
2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể;
3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2012: Nguyên tắc thương lượng tập thể:

1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.
2. Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.

3. Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

Điều 68 Bộ luật Lao động năm 2012: Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

1. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.
2. Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.
3. Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 69 Bộ luật Lao động năm 2012: Đại diện thương lượng tập thể

1. Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:
 - a) Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;
 - b) Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động;

thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.

2. Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thỏa thuận.

Điều 70 Bộ luật Lao động năm 2012: Nội dung thương lượng tập thể

1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.
2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 71 Bộ luật Lao động năm 2012: Quy trình thương lượng tập thể

1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể được quy định như sau:
 - a) Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;
 - b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.Đại diện thương lượng của bên tập thể lao động lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua hội nghị đại biểu của người lao động về đề xuất của

người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động;

c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.

Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, bên đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể phải thông báo bằng văn bản cho bên kia biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể được quy định như sau:

a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.

Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận.

Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;

b) Biên bản phiên họp thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động, của người sử dụng lao động và của người ghi biên bản.

3. Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, đại diện thương lượng của bên tập thể lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.

4. Trường hợp thương lượng không thành một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

Điều 72 Bộ luật Lao động năm 2012: Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể

1. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể.
2. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.
3. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể.

Danh mục tài liệu tham khảo

1. Tổng tập về các quyết định của Ủy ban ILO về Tự do Hiệp hội, Văn phòng Lao động quốc tế, Giơ-ne-vơ, 2018
2. Thương lượng tập thể - Hướng dẫn chính sách, Văn phòng Lao động quốc tế, Giơ-ne-vơ
3. Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan tới các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội, Văn phòng Lao động quốc tế, Giơ-ne-vơ
4. Tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động
5. Tuyên bố của ILO năm 2008 về công bằng xã hội vì một quá trình toàn cầu hóa công bằng
6. Hiến chương của ILO
7. Bộ luật Lao động năm 2012
8. Luật Công đoàn năm 2012
9. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp

