

Những thuận lợi, khó khăn trong thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể - giải pháp nâng cao chất lượng và thực hiện có hiệu quả TULĐTT tại CĐCS Ngành xây dựng

Lê Văn Tùng

PCT phụ trách Công đoàn ngành Xây dựng

I. Đặt vấn đề:

Theo quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, cụ thể hóa các quy định của pháp luật phù hợp với tính chất, đặc điểm của doanh nghiệp. Là cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm quyền lợi tốt hơn, thúc đẩy việc nâng cao trách nhiệm các bên trong thực hiện quy định của pháp luật. Đồng thời, hạn chế tình trạng tranh chấp lao động tại các đơn vị, doanh nghiệp, góp phần xây dựng môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

II. Tình hình triển khai, những thuận lợi khó khăn:

Với mục tiêu thực hiện tốt hơn chức năng đại diện bảo vệ, quyền lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, người lao động, những năm qua Công đoàn ngành xây dựng đã thường xuyên quan tâm, hỗ trợ, hướng dẫn CĐCS thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều điều, khoản có lợi hơn so với quy định của pháp luật lao động quy định cho người lao động.

Tính đến đầu năm 2023, có 16/20 đơn vị đã xây dựng TULĐTT, số chưa thực hiện được do đang sắp xếp, cơ cấu lại chủ sở hữu, mô hình hoạt động của Doanh nghiệp. Trong đó có 03 đơn vị ký mới.

Căn cứ quy định cụ thể tại Bộ Luật Lao động 2019, các qui định của cơ quan Nhà nước và Hướng dẫn của Công đoàn cấp trên, trong thời gian qua, Công đoàn ngành luôn đặc biệt quan tâm, chỉ đạo, hướng dẫn triển khai thực hiện việc xây dựng, thương lượng, ký kết thực hiện Thỏa ước LĐTT tại doanh nghiệp, khẳng định vai trò quan trọng của Thỏa ước LĐTT, đáp ứng nguyện vọng thiết thực của đoàn viên, NLĐ, thường xuyên bám sát các Hướng dẫn của Tổng Liên đoàn, Hướng dẫn số 13 HD-LĐLĐ ngày 31/10/2014 của LĐLĐ tỉnh TT Huế về chấm điểm, đánh giá chất lượng TULĐTT để triển khai cho các CĐCS trực thuộc thực hiện.

Kết quả các bản Thỏa ước LĐTT có nhiều điểm cao hơn so với quy định của pháp luật, quan tâm các quyền lợi cơ bản 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, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với những lao động làm việc trong những khu vực nặng nhọc độc hại, chất lượng bữa ăn ca, tổ chức thăm quan nghỉ mát, thăm hỏi khi ốm đau,

trợ cấp khó khăn đột xuất, hiếu hỷ, mừng sinh nhật, mua bảo hiểm thân thể... Nhiều CĐCS đã có nhiều cách làm hay, sáng tạo như thường xuyên nắm bắt thông tin, khảo sát nguyện vọng của người lao động với nhiều hình thức phong phú như Hộp thư, nhóm zalo, các ý kiến tổng hợp của các Tổ trưởng CĐ...kịp thời, đề xuất các nội dung thương lượng để đưa vào Thỏa ước những nội dung đáp ứng nguyện vọng của người lao động và phù hợp với thực tế của Công ty. Điển hình như CĐCS Công ty CP Cấp nước TT Huế, CĐCS Công ty CP Tư vấn Xây dựng, CĐCS Công ty CP Long Thọ...Qua triển khai, theo dõi và đúc rút kinh nghiệm từ thực tiễn, có những khó khăn và thuận lợi cơ bản đối với Công đoàn ngành Xây dựng:

***Về Khó khăn, hạn chế:**

- Trong việc tổ chức lấy ý kiến của NLĐ, trên thực tế đa phần NLĐ họ không được biết, hoặc có biết nhưng không dám thể hiện, vì sợ ảnh hưởng đến công ăn việc làm, sợ gây phiền phức ảnh hưởng đến tiền lương thu nhập và tạm bằng lòng với quyền lợi họ đang có

- Có một số bản Thỏa ước LĐTT trong thương lượng, ký kết thực hiện chưa theo đúng trình tự, quy định nên mang tính hình thức, chất lượng các bản Thỏa ước LĐTT tuy đã được cải thiện nhưng vẫn chưa đáp ứng được nguyện vọng của người lao động, cũng có không ít doanh nghiệp có Thỏa ước LĐTT sao chép Luật, mang tính đối phó.

- Một số doanh nghiệp vẫn theo thói quen: giao cho bộ phận Nhân sự - Hành chính chuẩn bị, soạn thảo, sau đó chuyển cho Ban chấp hành Công đoàn tham gia ý kiến và ký kết ban hành dẫn đến nội dung, điều khoản trong Thỏa ước chưa xuất phát từ ý chí của người lao động.

- Một số doanh nghiệp có chế độ phúc lợi cho người lao động rất tốt nhưng không muốn đưa vào ký thỏa ước vì sợ ràng buộc về pháp luật.

- Cán bộ CĐCS và Chủ tịch CĐCS tại các Doanh nghiệp đều là kiêm nhiệm, hưởng lương trực tiếp từ doanh nghiệp, là người làm thuê dưới góc nhìn quan hệ lao động nên phần nào hạn chế và bị chi phối trong việc thương lượng với người sử dụng lao động, chưa am hiểu sâu về pháp luật lao động, thiếu kỹ năng thương lượng, cán bộ CĐCS thường xuyên biến động nên việc thương lượng, phối hợp với người sử dụng lao động thực hiện thỏa ước chưa tốt.

III.Những kiến nghị, đề xuất:

Xác định thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT là nội dung then chốt trong việc nâng cao đời sống cải thiện điều kiện làm việc cho đoàn viên, người lao động, tôi xin đề nghị với đại hội các giải pháp như sau:

Một là: Đẩy mạnh đổi mới quy trình, cách thức xây dựng, thương lượng TULĐTT theo hướng có sự tham gia của NLĐ, lấy NLĐ làm trung tâm, giá trị cốt lõi

trong việc phát triển bền vững của DN để xây dựng nội dung, tiến hành thương lượng TULĐTT. Từ đó, đời sống, tâm tư, tình cảm của NLĐ được quan tâm nhiều hơn.

Thứ hai là: Đối với cán bộ Công đoàn, Bác Hồ đã từng dạy “ *Cán bộ Công đoàn phải cùng ăn, cùng ở, cùng làm việc và bàn bạc với công nhân*” nên trong cơ cấu cán bộ CĐCS nhất thiết phải có đội ngũ BCH có uy tín, có tâm với công tác công đoàn, đồng thời giữ vị trí quản lý một số bộ phận quan trọng trong doanh nghiệp để thuận lợi khi đề xuất, thuyết phục và thương lượng với chủ sử dụng LĐ.

Thứ ba là: Mục tiêu của đối thoại, thương lượng là hai bên cùng thắng, do đó vừa phải đảm bảo xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và bền vững cho DN, vừa phải đại diện cho tập thể lao động để yêu cầu DN đáp ứng những quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Vì vậy CĐCS phải nắm rõ tình hình sản xuất kinh doanh của DN cũng như tâm tư, nguyện vọng của NLĐ trong DN, từ đó đưa ra những nội dung thương lượng có tình, có lý cho cả hai bên. Mặt khác, để thương lượng có hiệu quả với chủ DN, các thành viên trong BCH CĐCS đều phải gương mẫu trong thực hiện nhiệm vụ được DN giao để tạo được uy tín với lãnh đạo DN và tập thể NLĐ.

Thứ tư là: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ngoài việc chỉ đạo, tập huấn kỹ năng thương lượng, đàm phán, thuyết trình cần phải phân công cán bộ có trình độ, kinh nghiệm trực tiếp tham gia phối hợp cùng CĐCS trong quá trình xây dựng, thương lượng, ký kết và thực hiện Thỏa ước. Như soạn sẵn một số bản TU mẫu để gửi cho các CĐCS tham khảo và áp dụng vào điều kiện thực tế của đơn vị mình, tùy theo đặc thù sản xuất của đơn vị (tập trung, phân tán) hướng dẫn cho mỗi Tổ trưởng công đoàn thành lập nhóm Zalo của công nhân để tổ chức lấy ý kiến về các nội dung trong quá trình thương lượng, ký kết bảo đảm những nội dung ký kết vừa đúng thực chất, vừa đáp ứng với kỳ vọng của NLĐ cũng như phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị.

Thứ năm là: Để xây dựng bản Thỏa ước LĐTT có chất lượng, triển khai thực hiện có hiệu quả thực sự vì quyền lợi người lao động đòi hỏi sự hợp tác tích cực từ nhiều phía. Trước hết, CĐCS cần khẳng định vai trò đại diện của mình thông qua việc cần thiết phải có Thỏa ước LĐTT và thực hiện nghiêm túc các nội dung đã ký kết. Thường xuyên theo dõi chủ động đề xuất để chủ sử dụng lao động có những thay đổi, bổ sung phù hợp thực tế vào thỏa ước.

- Theo khoản 3 điều 69 BLLĐ 2019 thì mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Để CĐCS trong doanh nghiệp có thể thương lượng bình đẳng và có hiệu quả rất cần sự hỗ trợ, tham gia trực tiếp của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Cuối cùng, xin kính chúc quý vị đại biểu và toàn thể đại hội lời chúc mạnh khỏe, hạnh phúc và thành công. Chúc Đại hội thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn!