

NÂNG CAO VỐN XÃ HỘI CHO CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG THƯƠNG LƯỢNG VÀ KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

 LÊ PHƯƠNG THẢO - TẠ ÁNH NGUYỆT*

Ngày nhận: 09/03/2018

Ngày phản biện: 20/03/2018

Ngày duyệt đăng: 13/04/2018

Tóm tắt: Tóm tắt: Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể là một trong những nội dung rất quan trọng trong hoạt động công đoàn; điều đó đã được Bộ luật Lao động 2012 dành 1 Chương với 27 Điều qui định. Tuy nhiên, trong thực tế để đối thoại, thương lượng thành công, đi đến ký kết thỏa ước lao động tập thể giữa người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động có rất nhiều giai đoạn, mỗi một giai đoạn có những nội dung và công việc khác nhau; đòi hỏi cán bộ công đoàn không những trang bị kỹ năng, trách nhiệm, lòng nhiệt tình, kinh nghiệm, mà còn cần trang bị “Vốn xã hội”.

Từ khóa: Vốn xã hội, Cán bộ công đoàn, Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể.

IMPROVING SOCIAL CAPITAL FOR TRADE UNION OFFICIALS IN COLLECTIVE NEGOTIATIONS AND COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS

Abstract: Negotiating and signing collective labor agreements is one of important aspects of trade union activities. That is determined in one chapter and 27 articles of Labor Code 2012. However, to negotiate, dialog successfully, and to sign collective labor agreements between employers and representatives of employees there are many stages, each of which has different contents and tasks. It requires union officials not only to equip with skills, responsibilities, enthusiasm, experience, but also to equip with “social capital”.

Keywords: Social capital, union officials, collective negotiations, collective labor agreements.

1. Đặt vấn đề

“Vốn xã hội” là một khái niệm mới xuất hiện ở Việt Nam trong những năm gần đây, nhưng đến nay có nhiều cách hiểu khác nhau và chưa có sự thống nhất về khái niệm; song theo các nhà khoa học, “vốn xã hội” có vai trò rất quan trọng trong đời sống xã hội của một cá nhân. Để giải quyết nhiều vấn đề nảy sinh trong quá trình tương tác giữa các nhân với cá nhân, cá nhân với nhóm xã hội, đòi hỏi chủ thể trong quá trình tương tác đó phải có được vốn xã hội, vốn xã hội tốt bao nhiêu thì công việc giải quyết một cách thuận lợi bấy nhiêu. Trong bài viết này tác giả chỉ bàn về một khía cạnh của vốn xã hội để đi đến trả lời các câu hỏi sau: trong hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn có cần vốn xã hội không? Nếu vốn xã hội của cán bộ công đoàn tốt, thì có tác dụng như thế nào trong việc quá trình thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể?

2. Khái niệm vốn xã hội

Theo học giả **Pierre Bourdieu**: Vốn xã hội (Social capital) là tổng hợp các nguồn tài nguyên thực tế hoặc tiềm năng có liên quan đến sở hữu

một mạng lưới bền vững của mối quan hệ, trong đó các thành viên trong một nhóm cung cấp cho mỗi thành viên của mình với sự ủng hộ của vốn thuộc sở hữu tập thể, một “ủy nhiệm” phép tín dụng, trong các giác quan khác nhau của từ này. Những mối quan hệ này có thể chỉ tồn tại trong trạng thái thực tế, hoặc các trao đổi mang tính biểu tượng giúp đỡ để duy trì chúng.

Theo Nhà Chính trị học Robert Putnam: Vốn xã hội là một thuật ngữ mang tính khái niệm mô tả những cách thức tương tác của các thành viên trong mạng lưới, như từ việc nói chuyện với hàng xóm tới việc tham gia các đảng phái chính trị,... Ông nhắc đến bản chất và phạm vi tương tác của cá nhân trong mạng lưới các tổ chức chính thống và không chính thống” [4].

Theo tác giả Trần Hữu Quang: “Vốn Xã hội là một khái niệm xã hội học được dùng để chỉ một cách tổng hợp hiện thực và đặc trưng của những mối dây liên kết giữa con người với nhau trong một

* Trường Đại học Công đoàn

cộng đồng hay một xã hội. Những mối dây liên kết này chịu sự chi phối quyết định của các chuẩn mực (chính thức và phi chính thức) và các định chế đang tồn tại trong cộng đồng hay xã hội ấy, và được biểu hiện ra thành những hiện tượng mà chúng ta có thể quan sát được như sự tin cậy giữa con người với nhau, khả năng làm việc chung với nhau, và các loại mạng lưới xã hội khác nhau. Vì tính chất tổng hợp và phức tạp của khái niệm này, nên chúng ta không dễ đo lường hay định lượng hóa được “vốn xã hội”, mà chỉ có thể đề cập đến nó về mặt định tính. Tuy vậy, chúng ta vẫn có thể quan sát và đo lường những biểu hiện ra bên ngoài của nó như sự tin cậy, sự hợp tác, sự tham gia vào các hội đoàn, và các mạng lưới xã hội” [2].

Nhìn chung các nhà nghiên cứu đề cập đến “vốn xã hội” được thể hiện dưới dạng mạng lưới các quan hệ xã hội, các giá trị chuẩn mực và sự tin cậy lẫn nhau nhằm thúc đẩy quá trình hợp tác giữa các thành viên trên cơ sở kết nối cộng đồng, trong đó thành viên với tư cách là một mắt xích trong mạng lưới quan hệ.

Với cách tiếp cận như vậy, “vốn xã hội” có các đặc điểm cơ bản sau:

(i) Vốn xã hội là sự kết hợp (tương hỗ) với nhau tạo thành mạng lưới xã hội, trong đó các quan hệ xã hội giữa cá nhân với cá nhân, cá nhân với nhóm xã hội và cá nhân với cộng đồng được hình thành trên cơ sở tương tác.

(ii) Vốn xã hội liên quan chặt chẽ đến chỉ số của con người và các nguồn lực trong từng điều kiện phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội cụ thể từng quốc gia, dân tộc, thậm chí từng vùng lãnh thổ cụ thể.

(iii) Vốn xã hội được kết tinh trên cơ sở sự tin tưởng, tin cậy lẫn nhau hay niềm tin. Đây là một trong những đặc điểm hết sức quan trọng của vốn xã hội.

(iv) Vốn xã hội có được trên cơ sở các thành viên phải tuân thủ những quy tắc hay hành vi mẫu mực chung mà xã hội quy định.

Mặc dù là một khái niệm mới được nhiều nhà khoa học đề cập ở Việt Nam trong những năm gần đây và có nhiều cách hiểu khác nhau, song tác giả cho rằng, vốn xã hội theo cách hiểu căn bản nhất bao gồm các thành tố: (i) Hệ thống các mạng lưới xã hội; (ii) Niềm tin của con người trong xã hội và (iii) Khả năng kết nối để thực hiện công việc trong xã hội.

Từ cách tiếp cận như vậy, muốn thực hiện tốt chức năng và nhiệm vụ trong đơn vị, doanh nghiệp nói chung và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể nói riêng, cán bộ công đoàn cần nâng cao

“vốn xã hội”, hay nói cách khác cán bộ công đoàn cần nâng cao kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, văn hóa ứng xử, tạo ra được niềm tin, tương tác tốt trong mạng lưới xã hội,... để trao đổi và thảo luận nhằm đạt được mục đích đề ra.

3. Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể

Chương V, của Bộ Luật Lao động Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam bổ sung sửa đổi 2012 đã quy định về Thương lượng tập thể và Thỏa ước lao động tập thể, cụ thể:

a) Về thương lượng tập thể

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

+ Nguyên tắc thương lượng tập thể: (i) Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch; (ii) Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất; (iii) Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

+ Quyền yêu cầu thương lượng tập thể: (i) 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; (ii) 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; (iii) Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định của pháp luật lao động thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

+ Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau: 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. 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.

+ Nội dung thương lượng tập thể, bao gồm: Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; Bảo đảm việc làm đối với người lao động; Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

+ Quy trình thương lượng tập thể: 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. Sau đó, 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. Cuối cùng, 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.

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. 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.

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. 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 pháp luật lao động.

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: Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể; Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị

của một trong hai bên thương lượng tập thể; cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể.

b) Về thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể, trong đó: Có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp. Trường hợp, có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành.

4. Nâng cao vốn xã hội đối với cán bộ công đoàn trong thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể

Vốn xã hội đề cập đến tính tích cực của người lao động là có thể sử dụng vốn xã hội để cá nhân biến thành vốn tài chính, tức là sử dụng vốn xã hội để công nhân tìm kiếm việc làm, tìm kiếm thu nhập. Nhưng vốn xã hội không phải được sử dụng hiệu quả trong mọi hoạt động của quan hệ lao động. Mặc dù người lao động có thể sử dụng để xin việc nhưng trong quá trình đề bạt hay cất nhắc lên vị trí cao hơn trong doanh nghiệp thì người sử dụng lao động quan tâm chính là tay nghề, chuyên môn của người lao động chứ không coi sự thân quen là tiêu chí quan trọng. Nói cách khác, không phải lúc nào vốn xã hội của người lao động cũng được sử dụng hữu dụng trong quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Theo quy định của pháp luật lao động, chúng ta không khó khăn gì trong việc nhìn nhận để có được văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động, tiền lương, tiền công, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi,... mà hai bên đã đạt được thông qua quá trình thương lượng tập thể. Tuy nhiên, để thương lượng một cách có hiệu quả, muốn hay không cán bộ công đoàn (Đại diện cho tập thể người lao động) cần có vốn xã hội cần thiết để thương lượng và đi đến ký kết

các thỏa thuận cũng như thỏa ước lao động tập thể. Vì các lý do sau:

Thứ nhất, trong cơ chế thị trường lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động không dễ gì có chung quan điểm. Xét đến cùng, người sử dụng lao động thường không mong muốn người lao động làm ít mà đòi hỏi nhiều quyền lợi về tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, nâng lương, cũng như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca và công tác điều kiện lao động, môi trường vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động. Trái lại, người lao động lại có tâm lý ngược lại. Đây chính là mấu chốt cơ bản mà trong quá trình thương lượng cán bộ công đoàn và người sử dụng lao động phải đi đến thống nhất với nhau từng nội dung để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho từng bên tham gia thương lượng trước khi ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Thứ hai, cán bộ công đoàn không chuyên trách trong các doanh nghiệp hưởng lương do người sử dụng lao động chi trả, do đó trong quá trình thương lượng cán bộ công đoàn không dễ gì “đứng độc lập” với người sử dụng lao động. Nếu cán bộ công đoàn nghiêng về lợi ích của người sử dụng lao động vì phải phụ thuộc vào người sử dụng lao động chi trả, đãi ngộ,... cho mình, thì chắc chắn việc ký kết thỏa ước lao động sẽ bất lợi cho tập thể người lao động. Nhưng trái lại, rất có thể người sử dụng lao động không bằng lòng. Việc thuyết phục người sử dụng lao động ký kết thỏa ước lao động tập thể lúc này không chỉ đòi hỏi kiến thức về pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ học vấn mà còn có vốn xã hội trong quá trình thương lượng.

Thứ ba, khả năng hữu dụng của cán bộ công đoàn xét ở bình diện thể chất, trí tuệ, tâm lý và khả năng xét đoán của cán bộ công đoàn trong những tính huống cụ thể là rất cần thiết trong lựa chọn thời gian, địa điểm, tính cách, khí chất, năng lực, thậm chí sở trường của người sử dụng lao động để có thể “dĩ bất biến, ứng vạn biến” trong quá trình thương lượng, thỏa hiệp để thuận lợi đi đến thống nhất các điều khoản, nội dung trong ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Thứ tư, để thương lượng tập thể thành công, cán bộ công đoàn cần tập hợp các khả năng, như: khéo léo ứng xử, kỹ năng trong giao tiếp và năng lực của bản thân. Những năng lực này có thể được hiểu ở mức độ thực hành cơ bản cao hoặc thấp tùy thuộc vào điều kiện, môi trường, quy mô sản xuất, đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Chẳng hạn, doanh nghiệp ít đầu tư vào việc

nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động (mặc dù luật pháp lao động đã quy định, tại Điều 60), do đó trong thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có những điều khoản ràng buộc lẫn nhau, cán bộ công đoàn cần vận dụng vốn xã hội của mình để đạt được những kết quả đảm bảo hài hòa lợi ích của hai bên, trong đó có người lao động. Hay, giải quyết trả lương, thưởng cho người lao động cũng tương tự như vậy.

Thứ năm, để thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể thành công, cán bộ công đoàn cần tạo lập sự tin tưởng, tin cậy, niềm tin lẫn nhau đối với người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình sản xuất, trao đổi thông tin và các hoạt động sống hằng ngày. Những tố chất này sẽ góp phần rất quan trọng trong việc ra quyết định, giải quyết những nội dung, vấn đề đang tranh luận, thậm chí những điểm bất đồng ý kiến, nhằm có lợi cho việc thương thảo để đi đến thống nhất ý kiến trong thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Tóm lại: Để thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động đi đến thành công tốt đẹp và thuận lợi cho công việc ký kết được thỏa ước lao động tập thể, việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp ở đây không chỉ nhìn theo góc độ giáo dục hay văn hóa mà theo còn trang bị cho cán bộ công đoàn những đức tính tốt, những kỹ năng trong cuộc sống để họ có khả năng ngồi lại với nhau làm được những công việc nhất định nào đó. Và chúng ta sẽ có được một đội ngũ cán bộ có tinh thần tập thể, có vốn xã hội, tạo lập các đức tính tốt và thực hiện tốt chức năng chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động; đồng thời góp phần vào việc thúc đẩy khả năng hợp tác và tham gia vào các hoạt động xã hội, cũng như trong quá trình phát triển doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (bổ sung sửa đổi năm 2012), Nxb Chính trị Quốc gia, 2014.
2. Trần Hữu Quang, Tạp chí Khoa học xã hội, số 07 (95), 2006, trang 74-81.
3. Pierre Bourdieu 1986. The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (New York, Greenwood), 241-258.
4. R. D. Putnam, Bowling Alone: The collapse and Revival of American Community. NY: Simonand Schuster, 2000.
5. Lê Ngọc Hùng, Vốn xã hội, vốn con người và mạng lưới xã hội qua một số nghiên cứu ở Việt Nam, Tạp chí nghiên cứu con người, số 4 (37). 2008.