

## ĐỂ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ PHÁT HUY HIỆU QUẢ Ở CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

**ĐINH THỊ NGỌC LAN; LƯƠNG PHÚ CƯỜNG**

Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Trị

**T**hỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) là một trong những quy định quan trọng trong doanh nghiệp, ghi nhận sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với tập thể người lao động, về những quyền lợi mà người lao động sẽ được hưởng và một số nghĩa vụ mà người lao động phải thực hiện. Do đó, Công đoàn tỉnh Quảng Bình cũ (nay là tỉnh Quảng Trị mới) đã nỗ lực hướng dẫn, hỗ trợ các công đoàn cơ sở trong tỉnh về việc thực hiện, phát huy hiệu quả nhiệm vụ này.

### Chìa khóa nâng cao quyền lợi cho người lao động

Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Theo đó, thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là tổ chức đại diện người lao động với một bên là người sử dụng lao động/ tổ chức đại diện người sử dụng lao động, nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiên bộ và ổn định. Thương lượng tập thể sẽ được tiến hành trên nguyên tắc “tự nguyện”, vì vậy pháp luật không quy định bắt buộc các doanh nghiệp phải ký kết TULĐTT mà sẽ tùy theo thương lượng của các bên.

Tuy nhiên, TULĐTT là công cụ cụ thể hóa các quy định của pháp luật phù hợp với tính chất, đặc điểm của doanh nghiệp; làm cơ sở pháp lý để doanh nghiệp thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Từ đó, tạo nên sự cộng đồng trách nhiệm của hai bên trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở pháp luật lao động; tạo điều kiện cho người lao động thông qua sức mạnh tập thể để thương



Cán bộ công đoàn tuyên truyền về các điều khoản có lợi hơn theo quy định của pháp luật có trong TULĐTT

Ảnh: Đ.T.N.L

lượng nhằm đạt được những lợi ích cao hơn so với quy định của pháp luật. Đây cũng là cơ sở pháp lý quan trọng bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của bên quan hệ lao động. Trên cơ sở đó, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Việc thương lượng, ký kết các TULĐTT có lợi hơn cho người lao động về các nội dung, điều khoản như: Việc làm và đảm bảo việc làm; thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và những nội dung thỏa thuận khác do sự thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động.

### Bám sát cơ sở, xây dựng thỏa ước lao động tập thể chất lượng

Hàng năm, Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Bình (cũ) đã chỉ đạo, hướng dẫn công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tăng cường công tác hỗ trợ,

đồng hành cùng công đoàn cơ sở trong đại diện người lao động để phối hợp với người sử dụng lao động tiến hành thương lượng, ký kết TULĐTT.

Đồng thời, Liên đoàn Lao động tỉnh xây dựng kế hoạch, thành lập đoàn khảo sát, tiến hành đánh giá tình hình thực hiện TULĐTT tại các doanh nghiệp, hướng dẫn các cấp công đoàn rà soát, sửa đổi, bổ sung các bản TULĐTT đã ký kết nhằm bảo đảm phù hợp với điều kiện thực tế tại doanh nghiệp.

Đặc biệt, với những doanh nghiệp chưa ký kết TULĐTT hoặc TULĐTT đã hết hạn, các

công đoàn cấp trên chủ động chỉ đạo các công đoàn cơ sở phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức thương lượng và ký kết lại TULĐTT theo quy định.

Nội dung thương lượng tập thể tập trung vào những điều khoản có lợi hơn cho người lao động như: Tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, bữa ăn ca, hỗ trợ phương tiện đi lại, hỗ trợ tiền gửi trẻ, chế độ hiếu, hỷ, du lịch, nghỉ mát... Tất cả đều được công khai, minh bạch trong quá trình thương lượng và sau khi ký kết.

Bảng tổng hợp, phân loại thoả ước lao động tập thể trên địa bàn tỉnh Quảng Bình (cũ)

(Số liệu tính đến ngày 31/12/2024)

TT	Loại hình doanh nghiệp	Ký kết thoả ước lao động tập thể					Chất lượng thoả ước lao động tập thể (theo Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ của TLĐ)					
		Tổng số TULĐTT được ký kết	TULĐTT hết hạn	TULĐTT còn hạn	Sửa đổi, bổ sung TULĐTT	Ký mới TULĐTT	Tổng	A	B	C	D	Không phân loại
1	2	3	4	5=6+7	6	7	$8=9+10+11+12+13$	9	10	11	12	13
1	Nhà nước	17	0	17	6	0	17	7	10	0	0	0
2	FDI	7	0	7	1	2	7	3	4	0	0	0
3	Công ty CP, TNHH vốn trong nước	181	51	130	96	34	181	4	71	56	38	12
4	Đơn vị sự nghiệp ngoài công lập	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Hợp tác xã	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Tổng cộng</b>	<b>205</b>	<b>51</b>	<b>154</b>	<b>103</b>	<b>36</b>	<b>205</b>	<b>14</b>	<b>85</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>12</b>

Trước khi tiến hành thương lượng, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở tổ chức lấy ý kiến, thu thập nguyện vọng từ người lao động để lựa chọn các nội dung sát với thực tế, bảo đảm đáp ứng những mong muốn chính đáng của người lao động. Các nội dung cụ thể như: Tiền lương, thưởng, trợ cấp, điều kiện làm việc, đào tạo, an toàn vệ sinh lao động, quy định riêng cho lao động nữ... được đưa vào thương lượng. Các cuộc thương lượng đều được tổ chức theo thời gian và địa điểm đã thống nhất giữa hai bên, có

biên bản ghi rõ những nội dung đã được thống nhất, chưa thống nhất hoặc cần thương lượng tiếp. Công đoàn cơ sở giữ vai trò cầu nối quan trọng giữa đoàn viên, người lao động và chủ doanh nghiệp, chủ động đề xuất các nội dung thương lượng hợp lý, hài hòa quyền lợi đôi bên.

Nhờ sự bám sát chỉ đạo, hướng dẫn của Liên đoàn Lao động tỉnh và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ, đồng hành cùng công đoàn cơ sở, tính đến đầu năm 2025, toàn tỉnh có 205 bản TULĐTT được ký kết. Trong đó, doanh nghiệp

nhà nước 17 bản, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 7 bản, công ty cổ phần và công ty TNHH 181 bản. Đồng thời, có 103 bản TULĐTT đã được sửa đổi, bổ sung và 36 bản được ký mới. Tuy nhiên, vẫn còn tới 51 bản TULĐTT đã hết hạn nhưng chưa được cập nhật, sửa đổi, bổ sung. Chất lượng các bản TULĐTT cũng có sự phân hóa rõ rệt, TULĐTT đạt loại A, B (có nhiều điều khoản có lợi cho người lao động) 99 bản (48,4%), TULĐTT đạt loại C, D (ít điều khoản có lợi, chủ yếu sao chép luật) 94 bản (45,8%), 12 doanh nghiệp thương lượng không đúng quy trình, bản TULĐTT không được đánh giá (5,8%).

**Làm gì để thỏa ước lao động tập thể phát huy hiệu quả**

Từ khảo sát và đánh giá của Liên đoàn Lao động tỉnh cho thấy, dù số lượng TULĐTT tăng nhưng nội dung thương lượng về lương, thưởng và thu nhập tăng thêm chủ yếu chỉ là sự thỏa thuận giữa công đoàn cơ sở và doanh nghiệp, người lao động, ít quan tâm đến tiền lương đóng bảo hiểm xã hội. Các nội dung như:

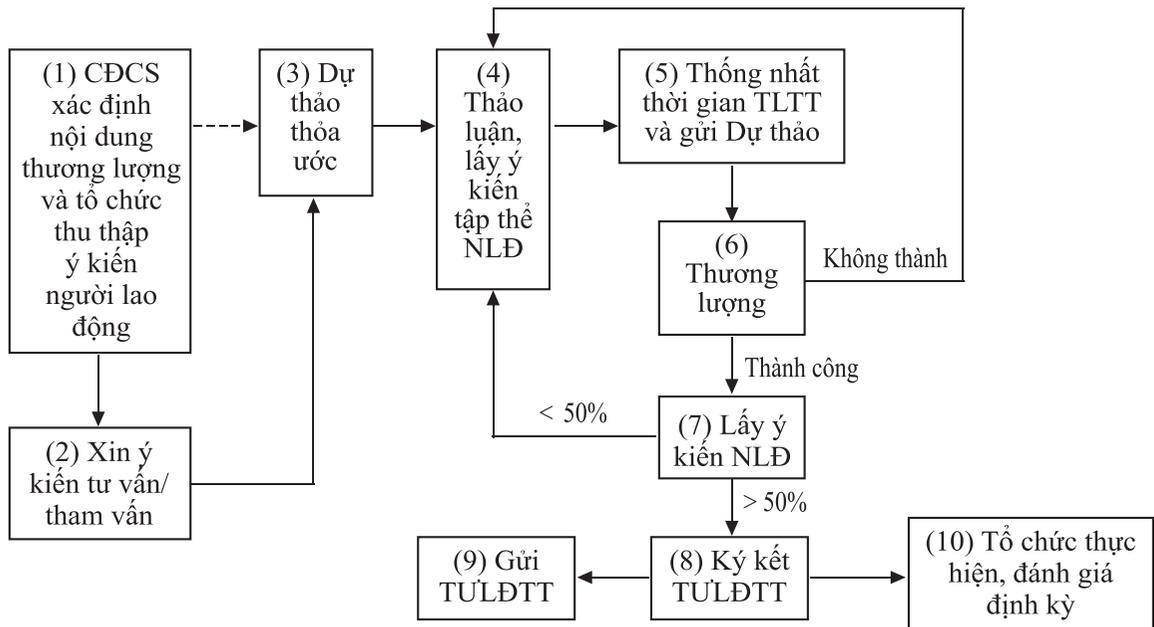


Đoàn giám sát của LĐLĐ tỉnh Quảng Bình (cũ) làm việc tại Công ty TNHH Thủy sản công nghệ cao Quảng Bình về thực hiện TULĐTT tại đơn vị

Ảnh: Đ.T.N.L

An toàn vệ sinh lao động, đào tạo nâng cao tay nghề, chính sách đối với lao động nữ... thường khó thương lượng thành công, doanh nghiệp chỉ thực hiện ở mức tối thiểu theo luật. Điều đáng chú ý, các doanh nghiệp nhỏ và vừa còn ít quan tâm đến việc thương lượng tập thể. Đây là

Sơ đồ Quy trình thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT



(Xem tiếp trang 59)

## 5. Kết luận

Báo cáo tài chính nhà nước là một công cụ quản lý tài chính công hiện đại và hiệu quả. Mặc dù công tác triển khai tại tỉnh Quảng Trị (tỉnh Quảng Bình cũ) đã đạt được những kết quả ban đầu nhưng vẫn còn nhiều thách thức, đặc biệt là về chất lượng và độ tin cậy của báo cáo.

Việc tổng hợp BCTCNN trong thời gian qua cho thấy, nguyên nhân chính của các sai sót là do lỗi nghiệp vụ của các đơn vị cung cấp thông tin, bên cạnh đó là sự thiếu đồng bộ về công nghệ và sự hạn chế trong nhận thức của một bộ phận cán bộ. Để khắc phục triệt để các tồn tại này, cần thực hiện một hệ thống giải pháp đồng bộ, từ việc hoàn thiện khung pháp lý, đầu tư vào công nghệ thông tin cho đến việc đào tạo và nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ.

Việc nâng cao chất lượng BCTCNN không chỉ là nhiệm vụ tuân thủ quy định mà còn là yếu

tố then chốt để chính quyền địa phương có thể quản lý, điều hành tài chính công một cách hiệu quả, minh bạch, tạo niềm tin cho người dân và các nhà đầu tư. Đây là một bước đi chiến lược, góp phần vào sự phát triển bền vững của tỉnh trong bối cảnh hội nhập sâu rộng hiện nay.

Trong thời gian tới, ngoài các giải pháp nêu trên, chúng ta có thể xem xét đến việc nghiên cứu ứng dụng các công nghệ tiên tiến như Big Data và trí tuệ nhân tạo (AI) trong việc phân tích và dự báo tài chính công, từ đó nâng cao giá trị của BCTCNN, góp phần trong công tác quản lý, điều hành tài chính. Tổng hợp các giải pháp được đề xuất nêu trên là cơ sở quan trọng để chính quyền địa phương tỉnh Quảng Trị tham khảo, đặc biệt trong việc hợp nhất hệ thống tài chính và nâng cao chất lượng BCTCNN trên toàn địa bàn tỉnh ■

## ĐỂ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG... (Tiếp theo trang 55)

điểm yếu cần có giải pháp khắc phục để bảo đảm quyền lợi người lao động được bảo vệ toàn diện hơn.

Việc thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT đang từng bước đi vào nề nếp và phát huy hiệu quả trong bảo vệ quyền lợi người lao động. Tuy nhiên, để có bản TULĐTT chất lượng, công đoàn cơ sở phải có những bước đi “bài bản” từ khâu thương lượng tập thể. Đó là từ việc tổ chức thu thập, lấy ý kiến của người lao động về nội dung thương lượng; lựa chọn nội dung thương lượng; đề xuất thương lượng và thông báo nội dung thương lượng tập thể đến tiến hành thương lượng tập thể. Đặc biệt, công đoàn cơ sở phải làm tốt vai trò cầu nối giữa đoàn viên, người lao động với chủ doanh nghiệp, chủ động đề xuất với người sử dụng lao động để thương lượng tập thể, ký kết và sửa đổi bổ sung TULĐTT với nhiều nội dung có lợi hơn cho người lao động và phù hợp với khả năng điều kiện của doanh nghiệp.

Thời gian tới, để tiếp tục nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết, thực hiện TULĐTT

trong doanh nghiệp, Liên đoàn Lao động tỉnh đang chỉ đạo công đoàn các cấp tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho người sử dụng lao động và người lao động về vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng của thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT.

Cùng với việc nêu cao trách nhiệm, động viên đoàn viên, người lao động tích cực tham gia các hoạt động của công đoàn cơ sở để phát huy hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn. Các công đoàn cơ sở cần tiến hành thành lập các tổ tư vấn pháp luật, tổ thương lượng tại cơ sở và thông báo cho đoàn viên, người lao động biết để thuận tiện trong việc lấy ý kiến trực tiếp của tập thể người lao động về những đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và ngược lại.

Việc tham gia xây dựng hoàn thiện cơ chế chính sách, nhất là các cơ chế chính sách liên quan trực tiếp đến đối thoại, thương lượng, ký kết và thực hiện TULĐTT cũng được các cấp công đoàn quan tâm và xem đây là phương thức chăm lo cho đoàn viên, người lao động mang tính lâu dài, hiệu quả ■