

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 05, tháng 5 - 6/2014

TIN NÓI BẬT

Hội nghị Lao động quốc tế lần thứ 103 đã diễn ra tại Geneva, Thụy Sĩ từ 28/5 đến 12/6, đoàn đại biểu VN tham dự có đại diện từ Bộ LĐTBXH, TLĐLĐVN, Liên minh HTXVN.

Từ những kết quả mà Chính phủ và các đối tác ba bên đạt được tại VN trong thời gian qua nhằm hoàn thiện khuôn khổ luật pháp quốc gia về lao động, việc làm và thúc đẩy việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế; một lần nữa khẳng định VN luôn ủng hộ các nỗ lực của ILO nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ. Tuy nhiên vẫn còn nhiều thách thức mà VN phải đổi mới như bảo đảm việc làm và thu nhập cho các nhóm lao động dễ bị tổn thương, mở rộng chính sách ASXH ...

Hội thảo “Đề xuất của NSDLĐ về phương án điều chỉnh tiền lương tối thiểu áp dụng cho năm 2015” đã được Phòng TM&CNVN và ILO tổ chức vào ngày 5/6.

Tại hội thảo nhiều DN phản ánh, với tình hình sản xuất - kinh doanh khó khăn như hiện nay, việc tăng lương sẽ gây áp lực rất lớn lên doanh nghiệp. Vì vậy, hầu hết đều đề xuất tạm thời không tăng lương tối thiểu vùng năm 2015, hoặc tăng ở mức thấp. Căn cứ vào đó, VCCI dự kiến đề xuất với Hội đồng Tiền lương quốc gia mức tăng lương tối thiểu cho năm 2015 không lớn hơn 12%.

Ngày 28/5 Sở LĐTBXH Tp. Hải Phòng tổ chức hội thảo “Lấy ý kiến dự thảo Đề án phát triển QHLĐ giai đoạn 2014-2020”.

Được sự chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Công văn số 4690 ngày 11/6/2013 cùng với sự hỗ trợ của CIRD, Sở LĐTBXH Hải Phòng đã xây dựng Đề án phát triển QHLĐ trên đại bàn thành phố giai đoạn 2014-2020. Nội dung thảo luận chú trọng công tác xây dựng nhân lực và tổ chức bộ máy thực hiện để hướng tới QHLĐ hài hòa, lành mạnh.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động - đồng hành cùng tiến trình phát triển QHLĐ Việt Nam

Hoạt động của Trung tâm qua 5 năm hoạt động

QHLĐ trong kinh tế thị trường được xây dựng trên cơ sở thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ trong khuôn khổ luật pháp. Đối thoại và thương lượng là cơ chế hữu hiệu để thông qua đó hai bên có quyền lợi khác nhau trong QHLĐ có thể thỏa thuận được điểm cân bằng, hài hòa lợi ích để hợp tác làm việc. Do đối thoại và thương lượng là hoạt động mang tính tự nguyện giữa hai bên nên không thể dùng bộ máy quản lý nhà nước để can thiệp trực tiếp vào hoạt động này. Bởi vậy, bên cạnh bộ máy thực hiện chức năng quản lý nhà nước, cần có bộ máy thực hiện chức năng hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng một cách có hiệu quả. Cơ quan hỗ trợ đó phải là một cơ quan nhà nước bởi chỉ có cơ quan nhà nước mới đủ uy tín đối với cả hai bên để có thể đóng vai trò là bên trung lập, khách quan giúp hai bên vượt qua cách biệt để tiến tới thỏa thuận.

Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn, ngày 5/2/2009, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 151/QĐ-TTg về thành lập Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động trực thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội với chức năng là đơn vị sự nghiệp công phục vụ nhiệm vụ quản lý nhà nước về QHLĐ. Những nhiệm vụ chính của Trung tâm gồm: Thực hiện vai trò trung gian trong hoạt động đối thoại, thương lượng giữa các bên trong QHLĐ; Hỗ trợ kỹ thuật trong đối thoại, thương lượng, ký kết TƯLĐTT, giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu; Tư vấn xây dựng, phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định và bền vững.

Trung tâm đã thực hiện nhiều nghiên cứu chuyên đề về những nội dung liên quan tới quan hệ lao động để có cơ sở đóng góp nhiều ý kiến trong quá trình soạn thảo BLLĐ và Luật Công đoàn như: công đoàn, đối thoại và thương lượng thỏa ước lao động tập thể, đình công và giải quyết đình công,...

Trung tâm tích cực hỗ trợ việc xây dựng và triển khai đề án về phát triển QHLĐ giai đoạn 2014-2020 tại 5 tỉnh, thành phố theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, gồm: TP Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, TP Hải Phòng, tỉnh Bình Dương và tỉnh Đồng Nai. Sau khi các Đề án được phê duyệt, Trung tâm đang tiếp tục hỗ trợ kỹ thuật các địa phương triển khai các hoạt động của Đề án.

Trung tâm cũng được Bộ giao nhiệm vụ làm đầu mối để tham gia Đoàn đàm phán Chính phủ để đàm phán nội dung lao động và quan hệ lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP). Ngoài ra, nhằm nâng cao năng lực và nhận thức về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập, Trung tâm đã tiến hành

(Xem tiếp trang 2)

TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

nhiều khóa tập huấn cho các địa phương, các tổ chức có nhu cầu; cung cấp chia sẻ thông tin qua các ấn phẩm, bản tin và qua các phương tiện truyền thông

Xác định một số nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn tiếp theo

Trong bối cảnh nền kinh tế tiếp tục chuyển đổi mạnh sang kinh tế thị trường và hội nhập, dự báo sẽ tiếp tục có nhiều thách thức đặt ra đối với quan hệ lao động tại Việt Nam, Trung tâm xác định những nhiệm vụ cần chú trọng trong thời gian tới là:

- Tham mưu cho lãnh đạo Bộ các vấn đề về QHLĐ và triển khai hiệu quả BLLĐ 2012 và Luật CĐ 2012 vẫn là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu.
- Đẩy mạnh công tác chuẩn bị triển khai thực hiện các Hiệp định thương mại quốc tế khi Việt Nam ký kết tham gia, góp phần giúp các DN Việt Nam hưởng lợi nhiều nhất từ các Hiệp định này.
- Tiếp tục hỗ trợ các địa phương triển khai xây dựng và thực hiện đề án QHLĐ.
- Tăng cường công tác nghiên cứu chuyên đề về QHLĐ

Vai trò của Nhà nước trong quan hệ lao động

(Trích bài viết của Ông Phạm Minh Huân,
Thứ trưởng Bộ LĐTB & XH, Tạp chí Lao động & XH,
ngày 18/5/2011)

Trong quan hệ lao động (QHLĐ), Nhà nước có vai trò kép, vừa định ra pháp luật lao động, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động, vừa là một chủ thể trong quan hệ 3 bên, đại diện cho lợi ích quốc gia và toàn thể cộng đồng. Theo đó:

Chính phủ có những vai trò chủ yếu sau

- Hướng dẫn thi hành pháp luật lao động và QHLĐ;
- Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, luật về quan hệ lao động và các luật khác có liên quan;
- Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động và QHLĐ;
- Riêng về quan hệ lao động, Chính phủ có thêm các chức năng, nhiệm vụ sau:
 - Xây dựng các thiết chế đảm bảo cho QHLĐ phát triển như: thiết chế hòa giải, trọng tài, xét xử; thiết chế tham vấn (cung cấp thông tin, tham vấn và thương lượng); thiết chế hỗ trợ;
 - Là một đối tác, quan trọng trong cơ chế 3 bên về QHLĐ, nhằm hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật QHLĐ; tham vấn các bên về những vấn đề liên quan đến QHLĐ, xây dựng QHLĐ hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp và tiếp nhận nội dung phản hồi liên quan đến pháp luật về QHLĐ;
 - Quản lý Nhà nước đối với các hoạt động của các đối tác trong QHLĐ.

phục vụ cho công tác xây dựng chính sách.

• Tiếp tục đẩy mạnh công tác thông tin nhằm mở rộng mối quan tâm, nâng cao nhận thức của nhiều đối tượng từ cấp Trung ương đến địa phương. Các hoạt động xuất bản sách, bản tin, trang web sẽ là những kênh thông tin đa dạng để các chuyên gia, cán bộ quan tâm có thể được cập nhật tình hình QHLĐ tại Việt Nam.

• Hình thành hệ thống CSDL về QHLĐ theo đó sẽ định hình dần hệ thống số liệu, chỉ số về QHLĐ của Việt Nam nằm trong khuôn khổ hệ thống số liệu chung của ngành LĐTBXH và của quốc gia và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.

"Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ" là một trong những nội dung Quản lý Nhà nước về lao động được quy định tại Khoản 1, Điều 235, Bộ luật Lao động 2012.

Định hướng tăng cường vai trò Nhà nước trong QHLĐ thời gian tới

- Định hình rõ mô hình QHLĐ Việt Nam phù hợp với điều kiện của nước ta;
- Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Bộ luật lao động;
- Có kế hoạch xây dựng luật về QHLĐ;
- Nghiên cứu xây dựng Luật tố tụng giải quyết các vụ án về tranh chấp lao động;
- Phối hợp với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Luật Công đoàn; Phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam nghiên cứu xây dựng mô hình hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
- Thúc đẩy hoạt động của cơ chế 3 bên ở cấp Trung ương, tiến tới hình thành Cơ chế 3 bên ở một số tỉnh, thành phố;
- *Tăng cường hoạt động của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển QHLĐ, tiến tới thành lập một số chi nhánh khu vực của Trung tâm nhằm đáp ứng kịp thời việc tư vấn, hỗ trợ các bên trong đối thoại, thương lượng và ký kết TULĐTT ở doanh nghiệp, hạn chế sự can thiệp hành chính trực tiếp của Nhà nước vào QHLĐ tại doanh nghiệp;*
- Nghiên cứu, tham khảo các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới và khu vực để hình thành mô hình QHLĐ phù hợp với điều kiện nước ta, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế./.

Một số quy định mới về quan hệ lao động trong Bộ luật lao động 2012

Kể thừa, phát triển pháp luật lao động từ năm 1945, năm 1994, Quốc hội lần đầu tiên thông qua BLLĐ để thể chế hoá quan điểm, đường lối đổi mới, xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Đảng, Nhà nước về các quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động, sử dụng và quản lý lao động. Qua 3 lần sửa đổi bổ sung với 15 năm thực hiện, các quy định cơ bản đã đi vào thực tiễn cuộc sống, tạo hành lang pháp lý cho các chủ thể QHLĐ và các quan hệ xã hội có liên quan mật thiết tới QHLĐ, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, trước những đòi hỏi về sự phù hợp với thay đổi của tình hình kinh tế - xã hội, sự thống nhất trong hệ thống luật pháp và đặc biệt là các yêu cầu hội nhập quốc tế, Tại kỳ họp thứ 3, Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XIII đã thông qua Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012. Bộ luật gồm 17 chương, 242 điều, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 5 năm 2013.

BLLĐ 2012 đã có các quy định riêng về lĩnh vực QHLĐ tập thể, xét theo các cấu phần nội dung cơ bản của hệ thống QHLĐ quốc gia thì có những điểm mới đáng chú ý như sau:

Về chủ thể đại diện

- BLLĐ 2012 (Chương XIII) tiếp tục quy định cụ thể tổ chức đại diện của bên tập thể lao động là công đoàn. Ngoài ra Bộ luật có bổ sung điểm mới quan trọng đó là: bỏ quy định về thành lập BCHCĐ lâm thời, bỏ đại diện tập thể lao động trong tranh chấp lao động, thay vào đó xác định rõ chủ thể đại diện, bảo vệ quyền lợi của NLĐ ở những nơi chưa thành lập tổ chức CĐCS là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Điều này bảo đảm cho những DN không có tổ chức CĐCS vẫn có thể tiến hành các tương tác giữa hai bên từ đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, nhiệm vụ này cũng đặt trách nhiệm lớn cho tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc thực thi tốt nhiệm vụ được giao.

- BLLĐ 2012 bổ sung quy định về tổ chức đại diện NSDLĐ (khoản 5 Điều 3). Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để Chính phủ tiếp tục hướng dẫn xác định cụ thể chủ thể đại diện này tham gia vào quá trình phát triển QHLĐ phù hợp với yêu cầu thực tiễn trong từng thời kỳ.

Về đối thoại, thương lượng, thỏa ước tập thể

Được quy định tại Chương V của BLLĐ 2012, với các điểm bổ sung quan trọng như sau:

- Về đối thoại, bổ sung một mục riêng (mục I) quy định rõ về mục đích, hình thức đối thoại và nội dung đối thoại tại nơi làm việc. Quy định này có ý nghĩa quan trọng, bảo đảm sự bổ sung đầy đủ về mặt pháp lý cho các hoạt động

tương tác trong QHLĐ theo một trật tự khâu đối thoại đến đàm phán, thương lượng, ký kết thỏa ước và cũng là cơ sở để hai bên trong doanh nghiệp tiến hành trao đổi cung cấp thông tin nhằm xử lý các khúc mắc, bất đồng trong QHLĐ.



Ảnh: Molisa.gov.vn

- Về thương lượng, tách riêng một mục (mục II) và đặc biệt có sự bổ sung trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ và cơ quan quản lý nhà nước trong việc hỗ trợ hai bên tiến hành thương lượng tập thể nhưng không can thiệp trực tiếp để nâng cao năng lực và vị thế của các bên. Quy định tách riêng về thương lượng này cũng cho thấy ngày càng có sự chú trọng phù hợp với bản chất của QHLĐ về tính chất quá trình của thương lượng tập thể hơn là chỉ chú trọng vào kết quả ký kết thỏa ước so với Bộ luật cũ.

- Về thỏa ước tập thể, có 3 bổ sung cơ bản, đó là thay quy định các nhóm nội dung cần có của thỏa ước bằng quy định chỉ đưa vào thỏa ước những nội dung có lợi hơn cho NLĐ theo quy định của pháp luật để giảm bớt tính hình thức trong các thỏa ước tập thể của DN; bổ sung nội dung các hình thức thỏa ước tập thể để tạo điều kiện mở rộng hình thức và ký kết thỏa ước gắn với sự đòi hỏi khi thực tế yêu cầu; bổ sung quyền tuyên bố thỏa ước vô hiệu của Tòa án để tương ứng với thẩm quyền được giao về xử lý các tranh chấp lao động.

Về tranh chấp lao động tập thể và đình công

Nội dung này được thể hiện tại Chương XIV ngoài các quy định chung thì có những bổ sung cơ bản, gồm: quy định rõ tranh chấp lao động tập thể bao gồm tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích; không cho phép đình công đối với các tranh chấp lao động tập thể về quyền; đối với tranh chấp tập thể về lợi ích sẽ do Hội đồng trọng tài giải quyết; bổ sung trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp huyện trong việc xác định loại tranh chấp lao động tập thể là về quyền hoặc lợi ích; bổ sung quyền đóng cửa tạm thời doanh nghiệp của người sử dụng lao động trong thời gian đình công; bổ sung thẩm quyền hoãn và ngừng đình

PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

công cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết; bổ sung thầm quyền cho Chủ tịch UBND tỉnh và Chủ tịch UBND huyện trong việc tuyên bố và tiến hành các thủ tục giải quyết các cuộc đình công không theo luật định để xử lý vấn đề thực tiễn đặt ra.

Về hòa giải, trọng tài, tòa án

Các quy định này cơ bản giữ như Bộ luật cũ. Riêng về thiết chế hòa giải, BLLĐ 2012 bổ quy định Hội đồng hòa giải cơ sở, theo đó thiết chế này chỉ còn lại là Hòa giải viên lao động. Hiện nội dung này đã được hướng dẫn tại Nghị định số 46/2013/NĐ-CP của Chính phủ với nhiều quy định chi tiết, từ tiêu chuẩn tuyển chọn, thẩm quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm quản lý, đánh giá đến các yêu cầu về tác nghiệp, tạo tiền đề từng bước hướng tới xây dựng một thiết chế hòa giải mang tính độc lập, chuyên nghiệp.

Về vai trò quản lý nhà nước

Ngoài các quy định theo chức năng quản lý nhà nước truyền thống (xây dựng bàn hành chính sách pháp luật, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra) thì BLLĐ 2012 có bổ sung

vai trò hỗ trợ của cơ quan nhà nước trong lĩnh vực QHLD, với các quy định cụ thể như: cơ quan nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức NSDLĐ tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng cho người tham gia thương lượng tập thể, tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có yêu cầu, cung cấp trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng (Điều 72); hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động, tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động, chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (Điều 195); xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ (Điều 235)...Đây là những bổ sung quan trọng, thể hiện được đầy đủ vai trò của cơ quan nhà nước trong cơ chế thị trường đó là vừa thực hiện chức năng quản lý, vừa thực hiện chức năng hỗ trợ cho phát triển QHLD.

Qua hơn một năm triển khai thực hiện BLLĐ 2012 cho thấy, các nội dung về quan hệ lao động được sửa đổi, bổ sung bước đầu đã đi vào cuộc sống và phát huy hiệu quả, góp phần tích cực cho việc xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các DN./.

Số lượng và tỷ lệ CĐCS và cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở

	Cấp công đoàn	Số công đoàn cơ sở	Cán bộ cấp trên cơ sở	Số đoàn viên
1	Tổng cộng	114.767	8.564	7.961.930
2	Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở	108.196	5.258	6.347.473
2.1	LĐLĐ huyện và CĐ KCN	52.988	2950	3326.928
2.2	Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác (Bao gồm: CĐ giáo dục huyện, CĐ ngành địa phương, CĐ Tổng công ty trực tiếp cơ sở, CĐ cơ quan TW, CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở đặc thù khác.)	55.208	2.308	3.020.545
3	Tỷ lệ LĐLĐ huyện, CĐ KCN so với tổng số CĐCS cấp trên trực tiếp cơ sở	49.0 %	56.1 %	52.4 %

Nguồn: Nâng cao năng lực hoạt động của LĐLĐ huyện, CĐ KCN đáp ứng yêu cầu mới, Viện Công nhân và công đoàn, NXB Lao động 2014

Thành lập công đoàn cơ sở theo cách từ dưới lên – Một bước tiến về quan hệ lao động ở Việt Nam

“Ý nghĩa quan trọng nhất của việc thành lập CĐCS theo cách từ dưới lên là nó biến NLĐ trở thành người chủ thật sự của công đoàn và các hoạt động công đoàn thật sự là do NLĐ, và vì NLĐ. Đây chính là thành công lớn nhất của các hoạt động thí điểm theo chương trình hợp tác giữa Dự án QHLĐ Việt Nam – ILO và Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam”.

Ông Nguyễn Ngọc Trung,
Phó Ban Tổ chức, Trưởng Nhóm thực hiện thí điểm Tổng LĐLĐVN

Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam trong thời gian qua đã chỉ ra rằng, một trong những yếu tố quan trọng, quyết định đến sự ổn định, hài hoà của QHLĐ là phải nâng cao năng lực đại diện của các chủ thể của QHLĐ, đặc biệt là tổ chức công đoàn. Trên cơ sở đó, các bên QHLĐ có thể tương tác (chủ yếu là đối thoại, thương lượng) với nhau một cách thực chất và hiệu quả, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, đặc biệt là bên NLĐ.

Việc tăng cường năng lực đại diện của công đoàn được thực hiện thông qua nhiều giải pháp, trong đó giải pháp đổi mới cách thức tập hợp đoàn viên, thành lập CĐCS và tăng cường mối quan hệ giữa công đoàn cấp trên với CĐCS và NLĐ là những giải pháp đặc biệt quan trọng được Tổng LĐLĐVN quan tâm. Trong khuôn khổ hợp tác với Dự án QHLĐ Việt Nam – ILO, từ năm 2010 đến nay, Tổng LĐLĐVN đã triển khai thực hiện chương trình thí điểm đổi mới cách thức phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS theo cách từ dưới lên, thay cho cách làm truyền thống mang tính áp đặt từ trên xuống dưới của công đoàn cấp trên và/hoặc sự can thiệp, thao túng của NSDLĐ. Đặc điểm căn bản của cách làm mới này là bảo đảm sự tham gia và quyền quyết định thực chất của NLĐ trong toàn bộ quá trình gia nhập, thành lập CĐCS và việc hình thành ra BCH CĐCS; hạn chế sự lệ thuộc, can thiệp, thao túng của NSDLĐ vào tổ chức và hoạt động của công đoàn. Đây là hai yếu tố đặc biệt quan trọng bảo đảm cho việc tăng cường tính độc lập, đại diện của công đoàn.

Trước đây, để phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS, cán bộ công đoàn cấp trên thường tiếp xúc với NSDLĐ để thảo luận về việc thành lập CĐCS tại doanh nghiệp. Cách làm này dẫn đến hai tình huống: một là, nếu NSDLĐ không thiện chí, tạo điều kiện thì việc thành lập CĐCS tại

doanh nghiệp đó không thực hiện được; hai là, nó tạo điều kiện, môi trường cho NSDLĐ can thiệp, chi phối vào quá trình thành lập CĐCS dẫn đến nguy cơ thành lập ra những CĐCS không thật sự đại diện cho NLĐ. Trong khuôn khổ các hoạt động thí điểm, cán bộ công đoàn cấp trên không tiếp cận NSDLĐ mà tiếp cận NLĐ (có thể bên trong hoặc bên ngoài doanh nghiệp) để thảo luận với họ về việc thành lập CĐCS. Khi tiếp cận NLĐ, cán bộ công đoàn cấp trên không chỉ tuyên truyền về chính sách, pháp luật và Điều lệ CĐVN, mà chủ yếu là thảo luận và chia sẻ với NLĐ về những vấn đề thiết thực liên quan đến quyền, lợi ích của chính họ trong doanh nghiệp mà họ đang làm việc như vấn đề tiền lương, làm thêm giờ, bữa ăn giữa ca, trợ cấp nuôi con nhỏ, đi lại... Trên cơ sở đó, vận động NLĐ thành lập công đoàn để thông qua công đoàn thảo luận, thương lượng với NSDLĐ về chính những quyền lợi thiết thực mà NLĐ đang quan tâm. Ban lãnh đạo của các CĐCS mới được thành lập đều do NLĐ đề cử và bầu; tuyệt đối không do NSDLĐ lựa chọn, giới thiệu hoặc do công đoàn cấp trên áp đặt.

Trong giai đoạn từ tháng 11/2010 đến tháng 3/2012, các hoạt động thí điểm trên đã được công đoàn cấp trên trực tiếp của CĐCS tại 3 tỉnh, thành phố thực hiện, bao gồm: Công đoàn các Khu kinh tế Hải Phòng, Công đoàn các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, và Liên đoàn lao động Quận 12, TP. Hồ Chí Minh. Sau hơn 1 năm thực hiện, đã có 8 công đoàn cơ sở được thành lập theo phương thức mới với tổng số đoàn viên mới được kết nạp là 1.659 người. Trên cơ sở tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm từ các hoạt động thí điểm này, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đã thể chế hóa cách làm mới này trong Điều lệ CĐVN và trong Văn bản hướng dẫn thi hành Điều lệ số 238/HĐ-TLĐ ngày 4/3/2014 của Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐVN. Hiện nay, đang hỗ trợ 12 doanh nghiệp ở 4 tỉnh, thành phố, bao gồm: Hải Phòng, Đà Nẵng, Bình Dương và Đồng Nai.

Chia sẻ kinh nghiệm và bài học từ các hoạt động thí điểm này, ông Nguyễn Ngọc Trung, Phó Ban Tổ chức – Trưởng Nhóm thực hiện thí điểm Tổng LĐLĐVN cho biết: “Việc thực hiện các sáng kiến thí điểm đã làm thay đổi nhận thức của cán bộ công đoàn tham gia hoạt động thí điểm từ cấp Trung ương đến cơ sở. Nó chứng minh sự cần thiết phải đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn theo cách từ dưới lên thay cho quy trình từ trên xuống hiện nay. Phương thức hoạt động công đoàn từ dưới lên trên không chỉ được thực hiện trong việc thành lập tổ chức công đoàn, bầu BCH công đoàn tại đại hội thành lập, mà còn trong tất cả các quá trình khác của QHLĐ như quá trình thương lượng tập thể, quá trình tham vấn, đối thoại thường xuyên giữa hai bên QHLĐ, quá trình tổ chức hội nghị NLĐ từ tổ công đoàn trở lên. Hạn chế sự can thiệp, thao túng của NSDLĐ; tăng cường sự tham gia của NLĐ trong các quá trình này không chỉ có ý nghĩa giúp NLĐ trở thành người chủ thật sự của các hoạt động công đoàn, mà còn tạo ra sức mạnh tập thể giúp cho việc đối thoại, thương lượng giữa CĐ và NSDLĐ thành công”./.

Đối thoại tại nơi làm việc – hình thức đối thoại xã hội thúc đẩy QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN

Đối thoại xã hội là gì?

Đối thoại xã hội (ĐTXH) là một thuật ngữ mô tả sự tham gia của người lao động (NLĐ), người sử dụng lao động (NSDLĐ) và chính phủ trong việc ra quyết định các vấn đề về việc làm và điều kiện làm việc.

Theo định nghĩa của tổ chức ILO: ĐTXH bao gồm tất cả các hình thức đàm phán, tham vấn hoặc đơn giản là trao đổi thông tin giữa cả ba hoặc hai trong số các đại diện NLĐ, Chính phủ và NSDLĐ về các vấn đề lợi ích chung liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội.

ĐTXH là cơ chế hữu hiệu nhất của ILO trong việc thúc đẩy các điều kiện sống và làm việc tốt hơn cũng như công bằng xã hội.

ĐTXH có thể là:

- Hai bên, liên quan đến NLĐ/công đoàn và NSDLĐ.
- Ba bên, liên quan đến các cơ quan Chính phủ, NLĐ/công đoàn và NSDLĐ.
- Đa bên, liên quan đến các cơ quan Chính phủ, NLĐ/công đoàn, NSDLĐ với các đại diện của xã hội dân sự.

(Theo Cuốn “100 thuật ngữ thông dụng nhất về quan hệ lao động được quốc tế sử dụng” CIRD và Dự án QHLĐ VN-ILO, NXB LD-XH)

người đưa ra thông tin, người nhận tin chỉ thực hiện hoặc phối hợp thực hiện.

Trao đổi thông tin có thể được thực hiện một chiều hoặc hai chiều, gián tiếp hoặc trực tiếp, dưới nhiều hình thức: công văn, thông báo, báo cáo, bản tin... Đây là hoạt động đơn giản nhưng là nền tảng cho một cuộc đối thoại hiệu quả.



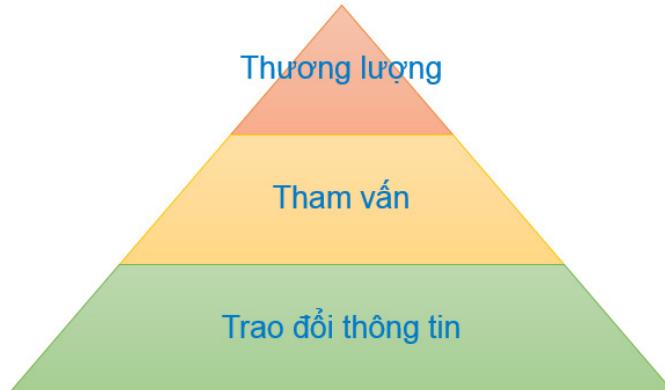
Nguồn: Internet

Tư vấn, tham khảo, có nghĩa là các đối tác xã hội không chỉ chia sẻ thông tin, mà còn thực hiện đối thoại sâu hơn về các vấn đề quan tâm. Trong khi tư vấn tự nó không mang tính chất có năng lực quyết định, nhưng nó có thể chiếm vị trí như là một phần của một quá trình tư vấn.

Đây là việc một bên đối tác tư vấn, tham khảo ý kiến của các bên đối tác khác trước khi đưa ra một quyết định liên quan đến họ. Mục đích của hoạt động này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả thực thi quyết định. Thông qua việc tư vấn các bên đối tác có thể đạt được sự hiểu biết chung trong quá trình tiếp cận những vấn đề mà họ cùng quan tâm.

Hoạt động tư vấn tham khảo có thể diễn ra dưới hình thức: mời các bên đối tác tham gia vào các cuộc họp, cuộc hội thảo, hoặc thông qua các công văn tham khảo, các phiếu điều tra... Ở đây người cần tư vấn, tham khảo vẫn là người ra quyết định nhưng có sự xem xét, cân nhắc đến ý kiến của các bên liên quan, do đó đối thoại mang tính chiều sâu.

Đàm phán là diễn giải của 2 quá trình thương lượng tập thể và chính sách liên quan. Thương lượng là một hình thức rộng lớn nhất của đối thoại xã hội và nó được thực hiện ở rất nhiều quốc gia. Nó bao gồm sự đàm phán giữa một NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện cho NSDLĐ và đại diện cho NLSĐ để xác định các vấn đề liên



Trao đổi thông tin là hình thức cơ bản nhất của ĐTXH. Trao đổi thông tin diễn ra khi một bên đối tác công bố, thông báo, đưa ra những thông tin mới có liên quan, tác động đến các bên đối tác khác. Thông qua việc trao đổi thông tin, các bên biết được chủ trương, chính sách của người đưa ra thông tin và phối hợp thực hiện thông tin được tốt hơn. Trong trường hợp này, người quyết định là

CHUYÊN ĐỀ VỀ ĐỐI THOẠI, THƯƠNG LƯỢNG VÀ THỎA ƯỚC

quan đến tiền lương và điều kiện lao động của NLĐ. Kết quả của một quá trình thương lượng thành công là một bản TƯLĐTT.

Đối thoại tại nơi làm việc – một cơ chế ĐTXH góp phần hài hòa QHLĐ tại DN

Nếu xét trong bối cảnh ĐTXH thì đối thoại tại nơi làm việc chính là hình thức ĐTXH trong phạm vi doanh nghiệp, được tiến hành theo cơ chế hai bên, giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc đại diện của họ.

ĐTXH ở doanh nghiệp tập trung vào việc phát hiện và giải quyết các xung đột lợi ích và các tranh chấp, tăng cường tính cạnh tranh và tăng tính hiệu quả SX - KD trong doanh nghiệp thông qua việc phát triển một QHLĐ mang tính xây dựng giữa NLĐ và NSDLĐ.

ĐTXH ở doanh nghiệp giúp doanh nghiệp tự giải quyết hiệu quả các vấn đề của chính họ. Trong quá trình đối thoại, NSDLĐ và NLĐ – tham gia vào việc xây dựng các chính sách để bảo vệ lợi ích của chính mình. Đối thoại liên quan đến các vấn đề như: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, chế độ bảo hiểm, cải thiện điều kiện làm việc...

Đối thoại ở cấp doanh nghiệp mang tính quyết định đến sự phát triển QHLĐ trong doanh nghiệp.

Một số đặc điểm của đối thoại tại nơi làm việc

- Là quá trình hợp tác, tự nguyện mà cả hai bên tự lựa chọn để cùng làm việc với nhau
- Có thể được hỗ trợ bởi một khung pháp lý tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình hoạt động hoặc đề ra các quyết định thực hiện.
- Là quá trình ủng hộ lẫn nhau. Nó cho phép NLĐ và NSDLĐ có điều kiện làm thay đổi tình hình thực tế bằng cách đưa ra những sáng kiến thay vì phản ứng lại họ.
- Cùng đưa ra một phương pháp tiếp cận chung được hai bên chấp nhận để cùng giải quyết vấn đề mà cả hai bên cùng quan tâm.

Các phương thức đối thoại

Đối thoại trực tiếp: Là việc các bên liên quan gặp mặt trực tiếp để trao đổi thông tin, tham khảo hoặc thương lượng các vấn đề phát sinh liên quan đến họ. Đây là phương thức phổ biến, là hình thức giao tiếp công khai giúp ý kiến của các bên được quan tâm hơn, trở nên có ý nghĩa hơn. Góp phần tạo ra sân chơi bình đẳng cho các bên. Tư vấn trực tiếp cho bên ra quyết định. Đó cũng là cơ sở để xây dựng mối quan hệ hợp tác mang tính xây dựng ở doanh nghiệp.

Đối thoại trực tiếp có thể thường xuyên hoặc bất thường. Đối thoại thường xuyên là đối thoại diễn ra định kỳ nhằm tập hợp và giải quyết các vấn đề phát sinh trong một khoảng thời gian nhất định. Kỳ đối thoại có thể hàng tuần,

hàng tháng, hàng quý... Đối thoại bất thường sẽ được tổ chức để tìm ra các giải pháp kịp thời cho các sự việc phát sinh đột xuất.

Tại nơi làm việc, các doanh nghiệp cũng tổ chức các cuộc đối thoại. Ví dụ: Họp tổng kết cuối năm với sự tham gia đông đảo của NLĐ

Đối thoại gián tiếp: Là việc các bên liên quan trao đổi thông tin, tư vấn hay thương lượng thông qua các văn bản, giấy tờ hoặc phương tiện khác mà không cần gặp gỡ trực tiếp. Hình thức biểu hiện thông qua các bản tin trên hệ thống loa đài, bảng thông báo của công ty, các hộp thư gộp ý; các bản tin hàng quý, hàng tháng của công ty...



Nguồn: Internet

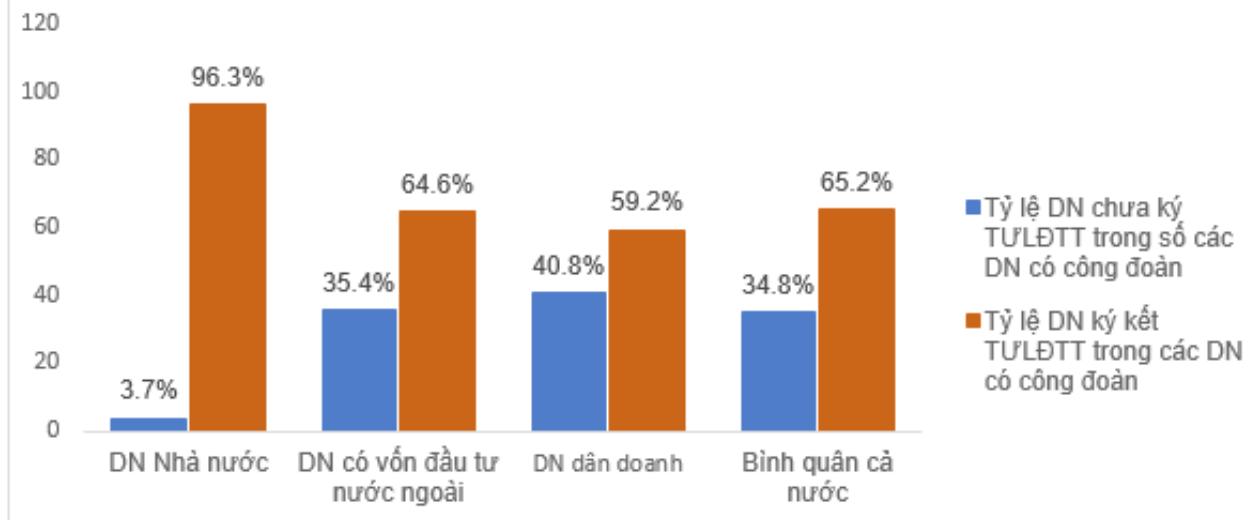
Các nội dung đối thoại tại nơi làm việc thường liên quan đến

- Tình hình SX - KD của NSDLĐ.
- Việc thực hiện hợp đồng lao động, TƯLĐTT, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.
- Điều kiện việc làm
- Nội dung khác mà một hoặc cả hai bên quan tâm.

Có thể hiểu được rằng, đối thoại tại nơi làm việc chính là biện pháp rất hữu hiệu để đảm bảo cho NLĐ được thực hiện các quyền dân chủ của mình tại nơi làm việc; là phương thức rộng rãi để các bên đảm bảo cho NLĐ được thực hiện các quyền nêu trên về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ trong thời gian làm việc tại DN.

Với các quy định như vậy, hy vọng ĐTXH sẽ nhằm ổn định QHLĐ giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động thông qua cơ chế đối thoại tại nơi làm việc; khuyến khích các bên có sự đồng thuận để tiến tới ký kết được các bản TƯLĐTT thực chất hơn, tiến tới xây dựng QHLĐ hài hòa ổn định trong DN./.

Tình hình ký kết TƯ'LĐTT theo các loại hình doanh nghiệp



Nguồn: "Báo cáo nghiên cứu về phát triển đoàn viên, xây dựng CĐC và TL tập thể", TLĐLĐVN, 2011

Tình hình ký kết Thỏa ước lao động tập thể ngành

Căn cứ Thông báo 60/TB-VPCP ngày 30/3/2007 của Văn phòng Chính phủ về “Ý kiến kết luận của Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng tại buổi làm việc với Đoàn Chủ tịch”, đề nghị Bộ LĐTBXH chủ trì, phối hợp Tổng LĐLĐVN khẩn trương nghiên cứu để sớm thực hiện việc thí điểm ký kết thỏa ước LĐ ngành.

Ngày 25/12/2008, Bộ LĐTB&XH ban hành Quyết định 1846/QĐ-LĐTBXH về việc thực hiện thí điểm thương lượng, ký kết TƯ'LĐTT ngành Dệt May.

Thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may

- Ngày 26/4/2010 Thỏa ước được ký kết và đăng ký lần đầu.
- Ngày 24/6/2011, thỏa ước được ký lần 2.
- Những nội dung chủ yếu:
- Xác lập các điều kiện: về thang, bảng lương; mức ăn giữa ca; mức thu nhập tối thiểu cho CNSX làm đủ công, đảm bảo năng suất lao động;
- Đảm bảo duy trì và cải thiện các chế độ đã đạt được;
- Giải quyết tranh chấp
- Các thỏa thuận về quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung
- Thời hạn áp dụng tới năm 2017.

Thỏa ước lao động tập thể dệt may tỉnh Bình Dương

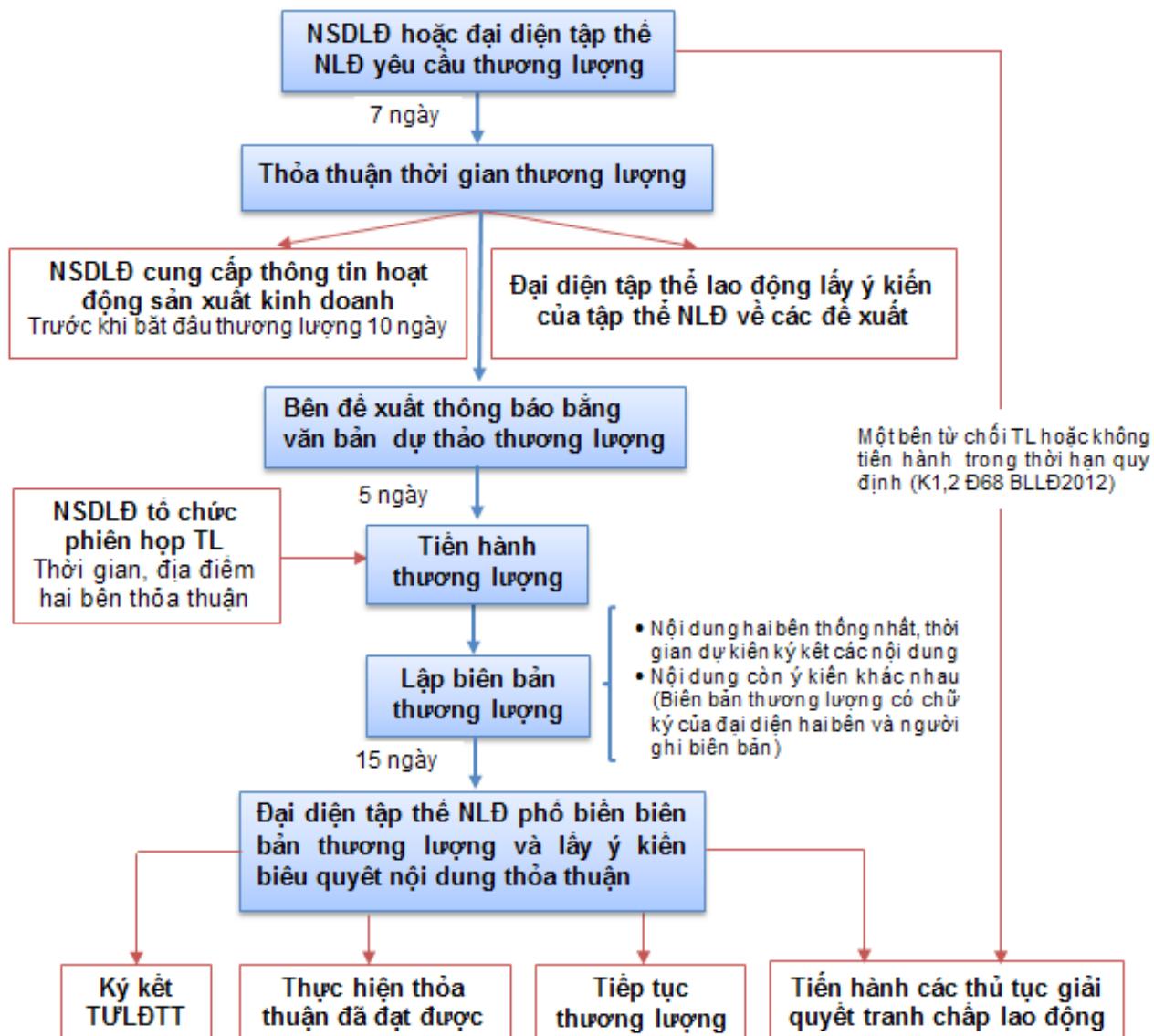
- Ngày 24/9/2011 thỏa ước được ký lần đầu.
- Ngày 14/1/2014, thỏa ước được ký lần 2.
- Những nội dung chủ yếu:
- Mức tiền lương tối thiểu trả cho NLĐ làm việc trong điều kiện bình thường và công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
- Hàng năm xét nâng lương cho NLĐ;
- Chế độ ăn ca cho NLĐ;
- Cam kết phối hợp giữa BCH hiệp hội dệt may và BCH công đoàn dệt may.
- Thời hạn áp dụng là 03 năm kể từ ngày ký.

Thỏa ước lao động tập thể ngành cao su

- Ngày 27/3/2014 thỏa ước được ký kết.
- Những nội dung chủ yếu:
- Mức lương thấp nhất cao hơn 5% mức lương tối thiểu vùng;
- Hỗ trợ thêm cho NLĐ 1 tháng tiền lương theo HĐLĐ khi nghỉ hưu;
- Hằng năm phân đều chi thưởng cho NLĐ tối thiểu 1 tháng lương thực nhận;
- Hằng năm tổ chức cho cán bộ CNVCLĐ đi thăm quan, nghỉ mát trong hoặc ngoài nước tùy điều kiện;
- Khuyến khích các DN bố trí cho cán bộ, CNVCLĐ được nghỉ vào ngày Lễ kỷ niệm của ngành (ngày 28/10); kỷ niệm ngày thành lập doanh nghiệp mình.
- Thời hạn áp dụng 02 năm kể từ ngày ký.

Quy trình thương lượng tập thể

(Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012)



Mục đích của thương lượng tập thể

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

Nội dung thương lượng tập thể

- Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương;
 - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
 - Việc làm đối với NLĐ;
 - ATLD, VSLĐ, nội quy lao động;
 - Nội dung khác mà 2 bên quan tâm.

Nguyên tắc trong thương lượng tập thể (Điều 67, BLLĐ 2012)

- Thiện chí;
 - Bình đẳng;
 - Hợp tác;
 - Công khai và minh bạch.
(Thương lượng tập thể được
tiến hành định kỳ hoặc đột
xuất, địa điểm thực hiện do
2 bên tự quyết định)

Kinh nghiệm quốc tế - các biện pháp pháp chế để thúc đẩy thương lượng tập thể

Ở tất cả mọi nơi, việc NSDLĐ từ chối thương lượng là một cản trở lớn mà công đoàn gặp phải. Một số nước đã thông qua các quy định pháp luật nhằm “buộc” người sử dụng lao động tham gia thương lượng. Đó là một dạng cơ chế luật định về thừa nhận công đoàn, theo đó khi công đoàn được thừa nhận là đơn vị thương lượng hợp pháp, việc người sử dụng lao động từ chối thương lượng và giao kết thỏa ước tập thể có thể dẫn tới phán quyết bắt buộc của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Ở nhiều nước, việc từ chối thừa nhận một công đoàn tiến hành thương lượng tập thể có thể là lý do hợp pháp để tiến hành đình công.

Singapore, bên được gửi thông báo (kèm theo danh mục đề xuất về các vấn đề quan tâm) bởi bên đề nghị đàm phán sẽ phải trả lời trong thời hạn 7 ngày. Nếu không nhận được hồi báo, bên đề nghị đàm phán có thể thông báo cho cơ quan có thẩm quyền, yêu cầu họ thực hiện các biện pháp để đưa bên kia vào bàn đàm phán. Việc từ chối đàm phán sẽ dẫn đến việc áp dụng những thủ tục giải quyết tranh chấp. Nếu không đạt được thỏa thuận trong thời hạn 14 ngày kể từ thông báo đầu tiên, bên tham gia đàm phán có thể sử dụng các trình tự giải quyết tranh chấp, kể cả hòa giải.

Philippines, luật quy định “nghĩa vụ thương lượng tập thể”, buộc các bên “gặp và họp ngay lập tức và nhanh chóng một cách thiện chí vì một thỏa thuận về tiền lương, giờ làm việc và các điều khoản, điều kiện làm việc khác”. Quy trình thương lượng tập thể bắt đầu khi công đoàn hay người sử dụng lao động gửi thông báo bằng văn bản và bản đề xuất đàm phán một thỏa ước tập thể. Bên kia được yêu cầu trả lời trong thời hạn 10 ngày các vấn đề nêu trong thông báo của bên đề xuất đàm phán. Sau khi trao đổi đề xuất bằng văn bản, mỗi bên có thể đề nghị một phiên đàm phán yêu cầu được tổ chức trong thời hạn 10 ngày kể từ khi có yêu cầu. Nếu đàm phán không đạt được thỏa thuận và dẫn tới tranh chấp, các bên đàm phán có thể sử dụng thủ tục giải quyết tranh chấp.

Hàn Quốc, sự từ chối hay trì hoãn giao kết thỏa ước tập thể hay thương lượng tập thể mà không có lý do chính đáng từ phía người sử dụng lao động được coi là hành vi lao động bất bình đẳng, phải chịu hình phạt tù tới hai năm hay phạt tiền lên tới 20 triệu won.

Campuchia, khi quy trình thương lượng tập thể đã bắt đầu, các bên được yêu cầu thiết lập các nguyên tắc đàm phán, bao gồm cả khung thời gian hoàn thành đàm phán không được quá 30 ngày.

Úc, để thúc đẩy thương lượng tập thể và để giải quyết vấn đề cố ý né tránh thương lượng tập thể, Luật Quan hệ lao động của Úc quy định một cơ chế can thiệp từng bước để khuyến khích giao kết thỏa ước. Khi quá trình

thương lượng tập thể bị ngưng trệ bởi vì một bên không đàm phán thiện chí, bên kia có thể yêu cầu cơ quan công quyền (Cơ quan Lao động Bình đẳng Úc – FWA), ra “lệnh thương lượng”. Lệnh này được áp dụng nếu thương lượng tập thể được người sử dụng lao động đề xuất hay nếu công đoàn có thể chứng minh rằng mình có sự ủng hộ của đa số người lao động trong việc tìm cách giao kết thỏa ước tập thể. Cơ quan công quyền có thể ban hành “lệnh thương lượng” nếu đồng ý rằng bên thương lượng đã không đáp ứng yêu cầu “thương lượng thiện chí”. Lệnh này sẽ chỉ thị cho bên đó tiến hành các nỗ lực cần thiết để tuân thủ yêu cầu thương lượng thiện chí hay ngừng các hành động được cho là hành vi lao động bất bình đẳng. Việc không tuân thủ lệnh thương lượng là trái pháp luật và có thể dẫn tới hình phạt tài chính. Cơ quan Lao động Bình đẳng Úc có thể ban hành thêm một “tuyên bố vi phạm nghiêm trọng” nếu cơ quan này thấy rằng việc vi phạm “thương lượng thiện chí” là nghiêm trọng và kéo dài, và đã phương hại tới quá trình thương lượng tập thể để đi đến thỏa ước. Trước khi ban hành tuyên bố, cơ quan này phải kết luận rằng tất cả các biện pháp thương lượng đã được sử dụng hết và một thỏa thuận về các vấn đề “cần được đưa vào” trong thỏa ước tập thể sẽ không thể đạt được trong tương lai gần. Khi “tuyên bố vi phạm nghiêm trọng” được ban hành, một “quyết định thương lượng tại nơi làm việc” sẽ được đưa ra 21 ngày sau đó, mà về bản chất đây là “quyết định đã được tài phán”. Quyết định này có hiệu lực giống với một thỏa ước tập thể. Các bên có thể đàm phán sau khi “tuyên bố vi phạm nghiêm trọng” được ban hành để tránh “quyết định thương lượng được tài phán” bao phủ nhiều “điều khoản thỏa thuận” và nhiều điều khoản “bắt buộc” và “then chốt” quy định trong luật và các điều khoản được coi là đang bị tranh chấp vào thời điểm ra phán quyết.

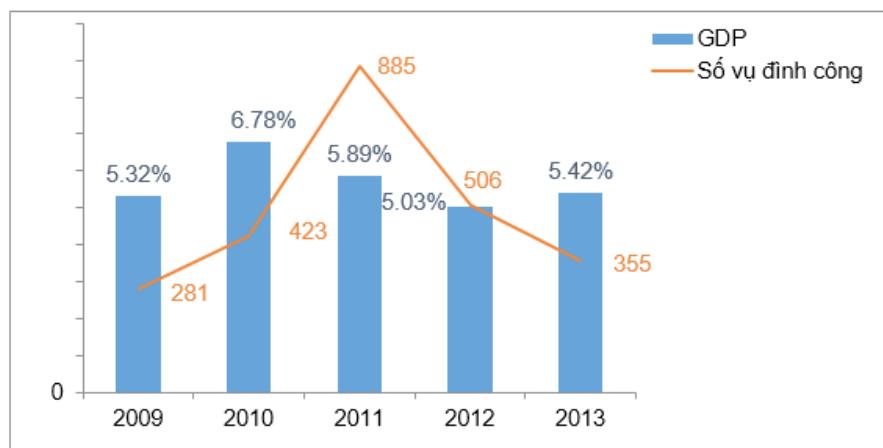
Canada, hệ thống quan hệ lao động quy định một cơ chế đặc biệt để thúc đẩy thỏa ước tập thể ngay từ lần đầu thương lượng. Trong trường hợp thương lượng tập thể diễn ra từ lần đầu tiên tại doanh nghiệp, nếu không đạt được thỏa thuận, và các thủ tục hòa giải đã được sử dụng hết, mà hai bên vẫn không chấp nhận kết quả hòa giải, công đoàn có hai lựa chọn sau: công đoàn có thể tiến hành đình công để ép người sử dụng lao động giao kết thỏa ước hay yêu cầu “trọng tài thỏa ước lần đầu”. Trong trường hợp này, công đoàn phải chứng minh rằng: (i) người sử dụng lao động không thừa nhận công đoàn, hoặc (ii) người sử dụng lao động giữ lập trường không thỏa hiệp mà không có lý do hợp lý, hoặc (iii) người sử dụng lao động không có nỗ lực hợp lý hay hiệu quả để đi đến thỏa ước, hoặc (iv) người sử dụng lao động đã can dự vào bất kỳ một hành vi nào khác có thể bị coi là nguyên nhân làm cho đàm phán thất bại. Nếu đề nghị này được chấp thuận, “trọng tài thỏa ước lần đầu” sẽ được ban hành và được cho là có hiệu lực pháp luật tương đương với thỏa ước.

(Nguồn: Công đoàn Việt Nam - Hoạt động và triển vọng sửa đổi Luật công đoàn, Nghiên cứu trao đổi của ILO)

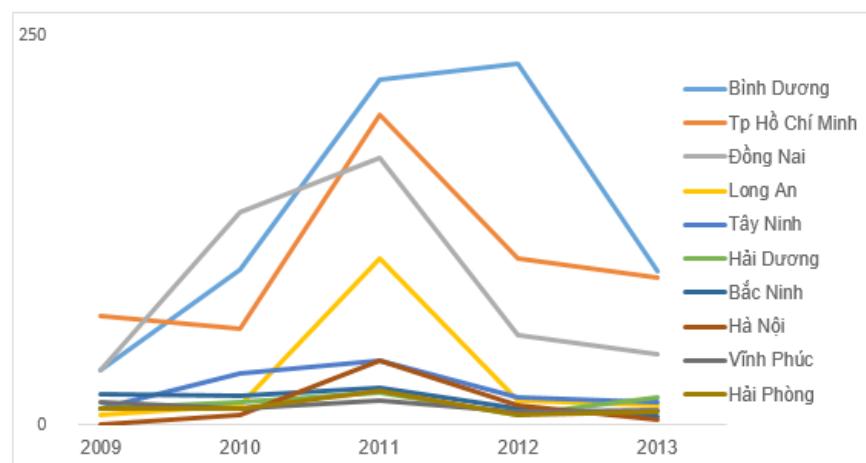
Tình hình đình công giai đoạn 2009 - 2013

Kể từ khi đổi mới tới nay, đình công tại Việt nam có biến đổi phụ thuộc vào tốc độ tăng trưởng kinh tế, thể hiện rõ nét ở giai đoạn 2009 - 2013, số vụ đình công tăng 23% so với giai đoạn 2004 - 2008. 2400 số vụ đình công xảy ra trong giai đoạn này, chiếm gần 50% số vụ kể từ 1989.

Đình công và tốc độ tăng trưởng kinh tế

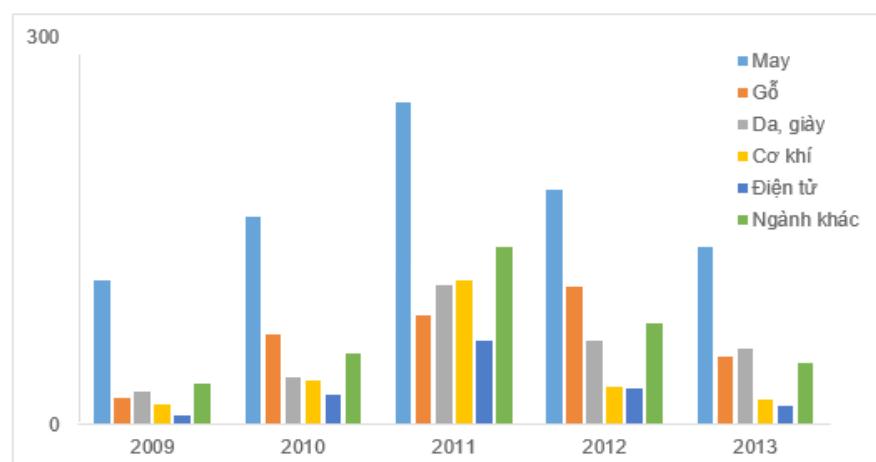


Đình công tại một số địa phương



Đình công chủ yếu xảy ra ở các tỉnh phía nam nơi có thị trường lao động phát triển (chiếm hơn 80% tổng số vụ cả nước).

Đình công tại một số ngành nghề



CHUYÊN ĐỀ VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG, ĐÌNH CÔNG

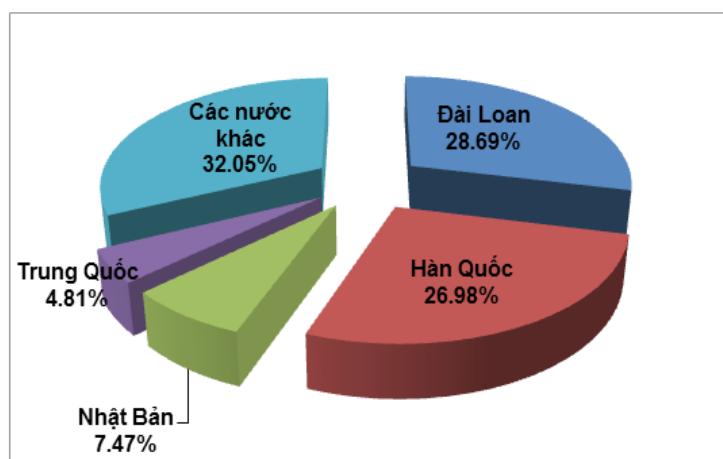
Có tới 70% số vụ đình công tập trung ở các DN có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Hơn 70% các vụ đình công xảy ra tại các DN nhỏ và vừa với quy mô dưới 1000 lao động. Điều này được lý giải bởi các DN nhỏ với những hạn chế về vốn, áp dụng công nghệ mới... thường kém linh hoạt hơn trong việc điều chỉnh các chế độ tiền lương và thu nhập cho NLĐ.

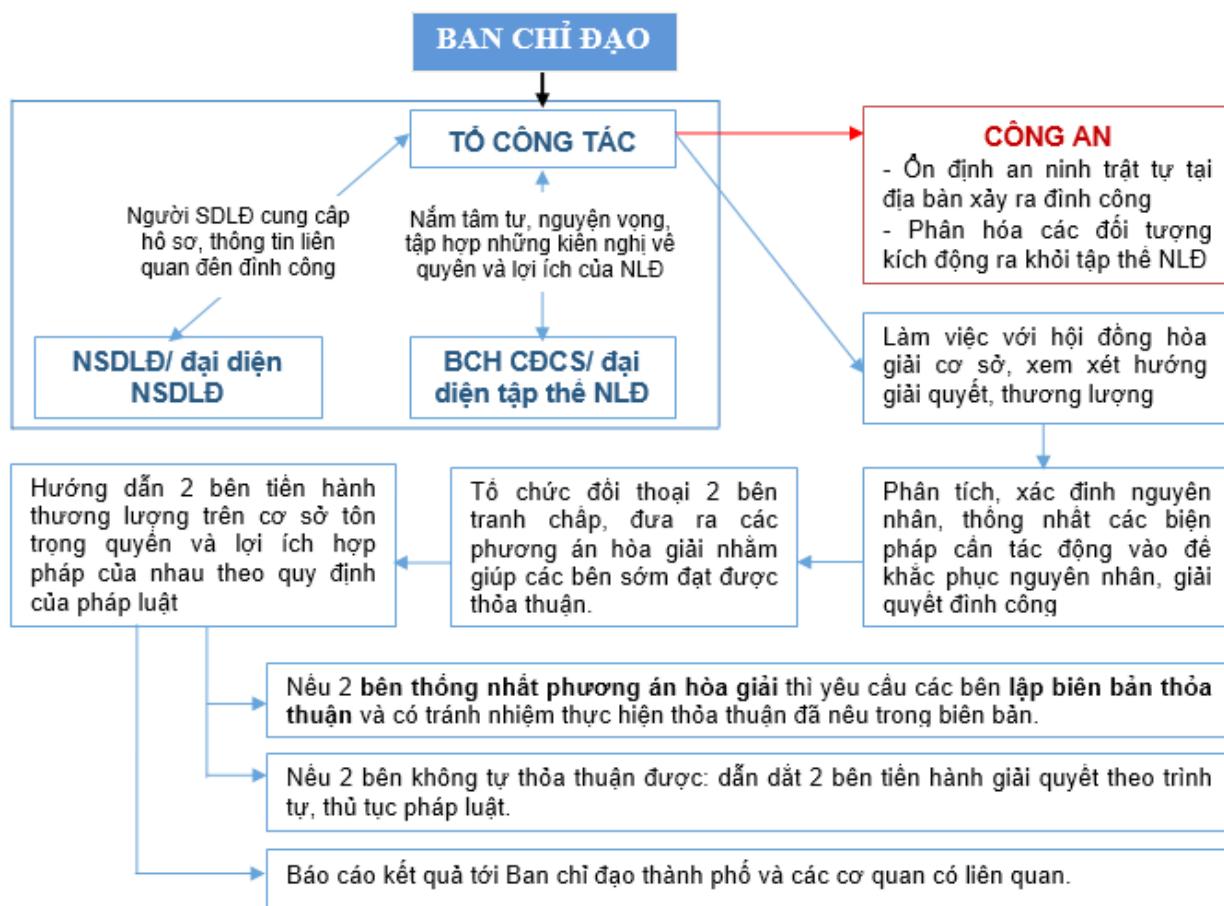
Các vụ đình công xảy ra đều xuất phát từ tranh chấp lợi ích kinh tế; cá biệt có những vụ đình công có nguyên nhân từ việc đối xử với NLĐ, chủ yếu tại các DN có quản lý nước ngoài ít am hiểu về thói quen, tâm lý của lao động Việt Nam.

Cho tới nay, các cuộc đình công vẫn xảy ra tự phát, không tuân theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định. Chính bởi vậy, cơ chế hữu hiệu để giải quyết các cuộc đình công hiện nay vẫn là thông qua Tổ công tác liên ngành.

Đình công tại các DN FDI



Quy trình giải quyết đình công không tuân theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định của Tổ công tác liên ngành - thành phố Hà Nội



(Nguồn: Công văn số 3443/UBND-CN ngày 23/04/2009 của Chủ tịch UBND TP.Hà Nội v/v giải quyết bước đầu vụ đình công không đúng pháp luật lao động)

Đề án phát triển quan hệ lao động địa phương và những bước đi đồng bộ

Trong những năm qua cùng với sự tăng trưởng kinh tế tình hình QHLĐ trong các DN tại các địa phương đã phát sinh nhiều vấn đề phức tạp: Tranh chấp lao động, đình công không tuân theo trình tự thủ tục pháp luật quy định có xu hướng gia tăng và ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, tình hình an ninh chính trị và trật tự xã hội. Các giải pháp xây dựng QHLĐ còn mang tính xử lý tình huống, mang nặng tính hành chính, thiếu tính ổn định bền vững. Trong những năm tới, Bộ luật Lao động 2012 và Luật Công đoàn 2012 đã được ban hành và đi vào triển khai, những thách thức của nền kinh tế thị trường và hội nhập đặt ra trong lĩnh vực QHLĐ sẽ càng rõ ràng. Cần một giải pháp mang tính cơ bản, phù hợp với quy luật và tính chất QHLĐ trong kinh tế thị trường và quy định của luật pháp. Do vậy, việc xây dựng đề án phát triển QHLĐ tại các địa phương đặc biệt là một số tỉnh/thành phố có QHLĐ phát triển là cần thiết.

Chính vì vậy, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo 5 tỉnh/thành phố xây dựng đề án phát triển QHLĐ tại công văn số 4690/VPCP – KGVX ngày 11/6/2013. Cho đến nay đã có 3 tỉnh/thành phố phê duyệt là Đồng Nai, Hồ Chí Minh và Bình Dương, 2 địa phương còn lại đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện. Việc xây dựng và triển khai đề án tại các tỉnh/thành phố được sự hỗ trợ kỹ thuật từ Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLĐ và Dự án QHLĐ Việt Nam – ILO.

Đề án đề ra hai mục tiêu: Xây dựng mô hình vận hành các cầu phần của hệ thống QHLĐ phù hợp với Bộ luật Lao động 2012 và Luật Công đoàn 2012; Xây dựng và củng cố các yếu tố nền tảng của hệ thống QHLĐ, làm cơ sở cho việc phát triển QHLĐ lành mạnh trong những năm tiếp theo.

Tùy thuộc vào tình hình phát triển và đặc điểm QHLĐ, các địa phương đã xây dựng các hoạt động dựa trên 5 nhóm giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, nâng cao năng lực quản lý và hỗ trợ QHLĐ của cơ quan nhà nước và các thiết chế QHLĐ;

Thứ hai, tăng cường năng lực các chủ thể QHLĐ;

Thứ ba, tạo lập và nâng cao hiệu quả hoạt động đối thoại, thương lượng và ký kết TULĐTT;

Thứ tư, giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công;

Thứ năm, cải thiện môi trường KTXH;



Hội thảo xây dựng và triển khai Đề án phát triển QHLĐ tại một số tỉnh, thành phố; Ảnh: CIRD

Đề án được thực hiện trong hai giai đoạn. Giai đoạn 1 (từ 2014 – 2016): giai đoạn này chủ yếu tập trung vào thực hiện các hoạt động thí điểm ở một số quận huyện, khu công nghiệp, nhóm doanh nghiệp, một số ngành nghề. Giai đoạn 2(từ 2017 – 2020): giai đoạn này sẽ triển khai các hoạt động đã thành công trên diện rộng. Tùy theo yêu cầu và khả năng, có thể phát triển hoạt động lên thành dự án riêng.

Những tồn tại và thách thức mà các tỉnh/thành phố phải đổi mới trong quá trình xây dựng và thực hiện đề án: Bộ máy, con người thực hiện; Cơ chế thực hiện (chức năng, quyền hạn); Kỹ năng thực hiện (năng lực của bộ máy, con người); Nguồn lực, điều kiện thực hiện. Nếu không có những điều kiện nói trên thì khó có thể triển khai được đề án.

Để vượt qua những khó khăn kể trên, trong quá trình triển khai đề án cần phải: Thực hiện đồng bộ với quá trình triển khai nhiệm vụ chính trị xã hội tại địa phương; Đảm bảo tính kết nối giữa các công việc đang thực hiện trước và sau khi có đề án; Đảm bảo tính thực tiễn cao trong việc triển khai đề án; Tiến độ thời gian thực hiện, cần có sự phân đoạn hợp lý.

Từ các kết quả đạt được trong quá trình hỗ trợ các tỉnh/thành phố xây dựng và triển khai đề án, Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLĐ hy vọng đề án sẽ được triển khai tại nhiều tỉnh/thành phố. Trung tâm sẵn sàng hỗ trợ các tỉnh/thành phố đó trong quá trình xây dựng và triển khai./.

Kinh nghiệm xây dựng thỏa ước lao động tập thể có nội dung thật - Công ty Mabuchi Motor Việt Nam

Công ty Mabuchi Motor Việt Nam là công ty 100% vốn Nhật Bản, trụ sở chính đóng tại KCN Biên Hòa 2, thành phố Biên Hòa – tỉnh Đồng Nai, chuyên sản xuất các loại mô tơ chuyên dụng dùng cho ôtô và các thiết bị âm thanh, số lao động hiện nay là hơn 5.000 người, trong đó lao động nữ chiếm tỉ lệ trên 89%.

Công đoàn công ty được thành lập từ năm 1999, quá trình bầu công đoàn được hoàn thiện dần trong quá trình hoạt động, nếu những ngày đầu BCH công đoàn lâm thời do NSDLĐ chỉ định thì những nhiệm kỳ sau đó NLĐ đã bầu và lựa chọn đại diện cho quyền và lợi ích của chính mình.

Công ty đã trải qua 2 lần ký kết TƯLĐTT. Tuy nhiên, thỏa ước vẫn còn mang nặng tính hình thức, chủ yếu là sao chép lại Bộ luật lao động. Đã có 03 vụ ngừng việc tập thể của NLĐ kể từ khi công ty thành lập đến năm 2008. Nhận thức được tầm quan trọng của việc ký kết TƯLĐTT để xây dựng QHLĐ hài hòa tại công ty và xuất phát từ nhu cầu mong muốn của NLĐ và sự hướng dẫn hỗ trợ trực tiếp của Công đoàn khu công nghiệp, BCH công đoàn cơ sở Công ty Mabuchi đã triển khai các giải pháp nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng TƯLĐTT với các bước sau:

Bước 1: Tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của NLĐ thông qua hòm thư góp ý và các buổi họp giữa cán bộ công đoàn và NLĐ

Bước 2: Tập hợp nội dung mà số đông NLĐ đề cập và quan tâm

Bước 3: Lấy ý kiến NLĐ về danh sách các vấn đề quan tâm.

Bước 4: Gửi yêu cầu thương lượng cho NSDLĐ và yêu cầu thương lượng

Bước 5: Tiến hành thương lượng

BCH công đoàn cơ sở và NSDLĐ đã trải qua 8 lần thương lượng với 10 nội dung. Tuy nhiên chỉ 6/10 nội dung thương lượng thành công và được ký kết TƯLĐTT bao gồm:

- Trong trường hợp NLĐ chưa sử dụng hết ngày nghỉ hưởng nguyên lương hàng năm thì được Công ty thanh toán bằng 1,5 ngày công bình thường (trước đây Công ty chỉ thanh toán bằng 1 ngày công).

- Trường hợp NLĐ có ông, bà nội ngoại (bên vợ hoặc bên chồng), anh, chị, em (ruột) mất được nghỉ 1 ngày hưởng nguyên lương (ngoài quy định của luật).

- Nam công nhân có vợ sinh con được nghỉ 2 ngày hưởng nguyên lương để chăm sóc vợ (ngoài quy định của luật).

- Thời gian nghỉ Tết Âm lịch tối thiểu là 7 ngày (tại thời điểm thương lượng luật quy định nghỉ 4 ngày).

- Công ty có chế độ phúng viếng đối với trường hợp cha mẹ bên vợ hoặc cha mẹ bên chồng mất (trước khi thương lượng chỉ có chế độ đối với cha mẹ ruột).

- Ngoài những ngày nghỉ hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, NLĐ được nghỉ thêm 6 ngày/một lần

phát sinh không hưởng lương nếu có nhu cầu.

Đối với 4 nội dung còn lại liên quan đến việc nâng lương, thưởng hàng năm và các khoản phụ cấp khác hai bên vẫn chưa thống nhất do vây tạm thời vẫn đưa những nguyên tắc chung vào thỏa ước.



Ảnh: Internet

Sau khi ký kết TƯLĐTT, BCH công đoàn đã thông báo toàn bộ nội dung của bản thỏa ước đến NLĐ và được NSDLĐ dán ở những nơi mà NLĐ có thể đọc được. Tất cả những nội dung ký kết trong thỏa ước được NSDLĐ tuân thủ thực hiện.

QHLĐ tại Công ty đã có nhiều tiến bộ, góp phần rất quan trọng trong việc ổn định sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, cải thiện và nâng cao đời sống cho NLĐ. Từ năm 2009 đến nay, thông qua tổ chức Công đoàn những bức xúc, kiến nghị của NLĐ được công đoàn cơ sở ghi nhận và trao đổi thương lượng với doanh nghiệp giải quyết một cách tốt nhất không có tình trạng ngừng việc tự phát.

Quá trình xây dựng TƯLĐTT tại công ty Mabuchi có thể rút ra bài học kinh nghiệm như sau:

Thứ nhất, BCH công đoàn cơ sở phải do NLĐ bầu chọn thông qua quá trình tự ứng cử, giới thiệu đề cử của NLĐ để nói được tiếng nói của NLĐ; Cán bộ công đoàn phải là người thực sự tâm huyết mở rộng dân chủ trong hoạt động công đoàn, có nhiều hình thức và kênh thu thập, lắng nghe được nguyện vọng, mong muốn của NLĐ.

Thứ hai, những nội dung thương lượng liên quan đến tiền lương và thưởng thường rất khó đạt được thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ, vì vậy để tránh bế tắc cho buổi thương lượng cần bắt đầu bằng những vấn đề dễ nhận được sự đồng thuận tạo đà cho những nội dung thương lượng sau.

Thứ ba, cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở luôn bên cạnh, hỗ trợ trực tiếp và đồng hành cùng với công đoàn cơ sở, thực sự là chỗ dựa tin cậy về nghiệp vụ và tinh thần đổi mới với cán bộ công đoàn cơ sở trong quá trình thương lượng.

Thứ tư, thương lượng về những vấn đề xuất phát từ mong muốn của NLĐ sẽ tạo niềm tin cho NLĐ về BCH công đoàn, NLĐ nhận thấy đây là công đoàn của người lao động và do người lao động làm chủ./.

Tình hình ký kết thỏa ước lao động tập thể ở một số ngành nghề (tính đến 12/2013)

	Tổng số		Công đoàn độc lập			Công đoàn ngành		
	Số thỏa ước	Số NLĐ được bao phủ	Số thỏa ước	Số NLĐ được bao phủ	Tỷ lệ NLĐ được bao phủ	Số thỏa ước	Số NLĐ được bao phủ	Tỷ lệ NLĐ được bao phủ
TỔNG SỐ	1,361	225,183	554	102,100		807	123,083	
NÔNG NGHIỆP	103	25,070	24	8,859	35%	79	16,211	65%
Nông nghiệp, săn bắn và trồng rừng	99	24,260	22	8,336		77	15,924	
Đánh cá	4	810	2	523		2	287	
CÔNG NGHIỆP	727	89,333	329	45,396	51%	398	43,937	49%
Khai thác mỏ	11	5,953	4	709		7	5,244	
Sản xuất lớn	644	71,136	283	36,749		361	34,387	
Cung cấp điện, ga và nước	48	7,920	30	6,600		18	1,320	
Xây dựng	24	4,324	12	1,338		12	2,986	
DỊCH VỤ	531	110,780	201	47,845	43%	330	62,935	57%
Bán buôn & bán lẻ	140	16,783	56	9,913		84	6,870	
Nhà hàng và khách sạn	63	5,790	22	2,973		41	2,817	
Vận tải, lưu kho và liên lạc	132	33,016	53	9,002		79	24,014	
Môi giới tài chính	34	28,304	22	15,067		12	13,237	
Bất động sản, cho thuê và các hoạt động kinh doanh	30	2,414	9	1,305		21	1,109	
Giáo dục	51	9,463	28	6,204		23	3,259	
Sức khỏe và công tác XH	32	12,095	8	3,284		24	8,811	
Các hoạt động cộng đồng, XH và cá nhân khác	49	2,915	3	97		46	2,818	

Tình hình tranh chấp lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Quan hệ lao động tại các doanh nghiệp và các ngành ở Philippines tương đối ổn định. Mặc dù số lượng các thông báo đình công tới Hội đồng Trung gian hòa giải quốc gia lên đến hàng trăm trong một năm, thực tế chỉ có rất ít trường hợp trở thành đình công. Bảng dưới đây cho thấy sự tiến bộ trong xử lý và giải quyết tranh chấp.

Chỉ số	2010	2011	2012	2013
Thông báo về đình công/bế xưởng	325	274	222	177
Đình công/Bế xưởng thực tế	8	2	3	1*
Tỉ lệ hòa giải thành công	98.46%	99.64%	98.65%	99.44%

* Thông tin vụ đình công xảy ra 2013:
Số ngày làm việc bị mất là 640 với 130 công nhân tham gia trực tiếp vào vụ việc trên thực tế.

Nguồn: CIRD tổng hợp từ Hội nghị khu vực Ba bên lần thứ 6 về quan hệ lao động trong ASEAN tại Nhật Bản từ ngày 26 – 27/02/2014.

THÔNG TIN DỰ ÁN QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM - ILO

Dự án quan hệ lao động Việt Nam - ILO, quá trình 5 năm hoạt động

Sau hơn 20 năm đổi mới, từ một nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, VN đã nỗ lực trong việc chuyển sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Tuy nhiên, việc điều chỉnh và phát triển của hệ thống QHLĐ vẫn chưa theo kịp với tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế đã và đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới. Nhiều quy định pháp luật về QHLĐ trở nên lạc hậu và chưa đi vào cuộc sống. Các xung đột giữa NSDLĐ và NLĐ ngày càng trở nên phức tạp dẫn đến tranh chấp lao động và đình công tự phát tăng nhanh.

Trong bối cảnh đó, Dự án QHLĐ Việt Nam – ILO ra đời nhằm hỗ trợ quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn và xây dựng năng lực các bên trong QHLĐ về đối thoại, thương lượng. Đồng thời nâng cao năng lực năng lực của tổ chức liên quan ở cấp quốc gia, cấp ngành.

Mục tiêu tổng thể: quan hệ lao động được củng cố thông qua việc nâng cao năng lực của các đối tác xã hội; các thiết chế hỗ trợ QHLĐ được sử dụng để thúc đẩy QHLĐ lành mạnh và giảm thiểu giải quyết tranh chấp lao động; pháp luật lao động được điều chỉnh từng bước phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Kết quả chủ yếu của Dự án:

- 45 nghiên cứu khảo sát và 63 hội thảo, hội nghị chuyên gia nhằm hỗ trợ quá trình sửa đổi và ban hành

Bộ luật Lao động 2012 và luật Công đoàn.

- 26 nghiên cứu khảo sát, 21 hội thảo, hội nghị chuyên gia góp phần hoàn thiện thể chế và tăng cường năng lực về QHLĐ;

- Thực hiện 4 nghiên cứu khảo sát và 1 hội thảo bàn về vấn đề cung cấp các dịch vụ và khả năng đại diện của các tổ chức của NSDLĐ.

- Tiến hành 11 nghiên cứu và 13 hội thảo góp phần vào quá trình cải cách tiền lương tối thiểu tại Việt Nam

Ngoài ra, VP Dự án còn tiến hành nhiều hỗ trợ khác. Cụ thể:

- 9 án phẩm được ban hành về các thông tin, thực tiễn và kinh nghiệm quốc tế;

- Thực hiện 2 chuyến thăm và 5 chương trình học bổng nhằm mục tiêu tham quan mô hình, học hỏi kinh nghiệm;

- Thực hiện 18 nghiên cứu, 7 tọa đàm chuyên gia nghiên cứu và xây dựng mạng lưới, diễn đàn về QHLĐ.

Sau một thời gian triển khai, Dự án đã đạt được một số kết quả quan trọng góp phần ban hành Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn; cải thiện năng lực của CĐ bao gồm năng lực đại diện tại cấp cơ sở và vai trò điều phối của công đoàn cấp trên; hỗ trợ xây dựng hệ thống điều chỉnh và ổn định lương tối thiểu hiệu quả và bền vững; thúc đẩy thương lượng tập thể; làm cơ sở để Dự án pha II được định hình và tiếp tục được thực hiện trong những năm tới.

GIỚI THIỆU ẤN PHẨM

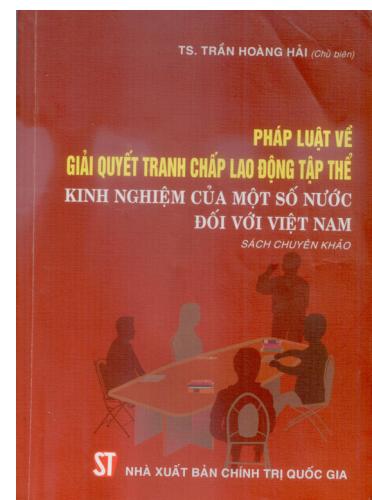
Pháp luật về giải quyết TCLĐ tập thể: kinh nghiệm một số nước đối với Việt Nam

Trong điều kiện kinh tế thị trường, QHLĐ luôn được các quốc gia đặc biệt quan tâm, được định hướng để bảo đảm sự ổn định và phát triển. Một trong những yêu cầu quan trọng nhất để thực hiện chủ trương trên là phải xây dựng một cơ khuôn khổ pháp lý hoàn thiện, và đảm bảo tính khả thi của khuôn khổ này.

Mặc dù Bộ luật lao động 2012 và luật công đoàn 2012 đã được ban hành và có hiệu lực song hiện tượng tranh chấp lao động tập thể vẫn tồn tại ở một số doanh nghiệp và có xu hướng gia tăng. Vì thế, việc nghiên cứu, tham khảo và học hỏi kinh nghiệm xử lý tranh chấp lao động ở nước ngoài là rất cần thiết.

các tranh chấp lao động vẫn xảy ra tự phát và không tuân theo quy trình đã được pháp luật quy định. Vì thế, việc nghiên cứu, tham khảo pháp luật nước ngoài là rất cần thiết.

CIRD xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc cuốn sách: “**Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể: Kinh nghiệm một số nước đối với Việt Nam**” do TS. Trần Hoàng Hải làm chủ biên, NXB Chính trị Quốc gia xuất bản. Hy vọng ấn phẩm này sẽ giúp các độc giả quan tâm nghiên cứu, so sánh và học hỏi nhằm xử lý tốt hơn các tranh chấp lao động và đưa BLLĐ về TCLĐ gần hơn với cuộc sống./.



MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, Bộ LĐTB&XH

Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Tel: 04 39369805 Fax: 04 39393027

Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhe laodong.gov.vn>

Email: bantin@cird.gov.vn