

CÔNG ĐOÀN ĐỔI MỚI

VÌ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG



TIN NỔI BẬT

Mạng lưới
Công đoàn các
khu công nghiệp
chính thức được
thành lập



Ảnh: ILO Việt Nam

Sau hơn 20 năm hoạt động kể từ khi thành lập, Mạng lưới công đoàn các khu công nghiệp bao gồm 50 công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế ở 48 tỉnh, thành phố đã được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chính thức ban hành quyết định thành lập vào ngày 22/6/2018 nhằm thúc đẩy hoạt động công đoàn thực chất, tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ người lao động của công đoàn tại các khu vực trọng điểm về quan hệ lao động. (Xem tiếp trang 5)

- Giới thiệu chung về Dự án NIRF và cấu phần NIRF/ Nhật Bản
- Hoạt động Công đoàn các Khu công nghiệp
- Hoạt động Tư vấn pháp luật công đoàn
- LĐLĐ tỉnh Bình Dương với 4 nhiệm vụ đột phá
- Các hoạt động tổ chức, thành lập công đoàn tại CD KKT Hải Phòng
- Giới thiệu các ấn phẩm của ILO
- Điểm tin hoạt động của Dự án



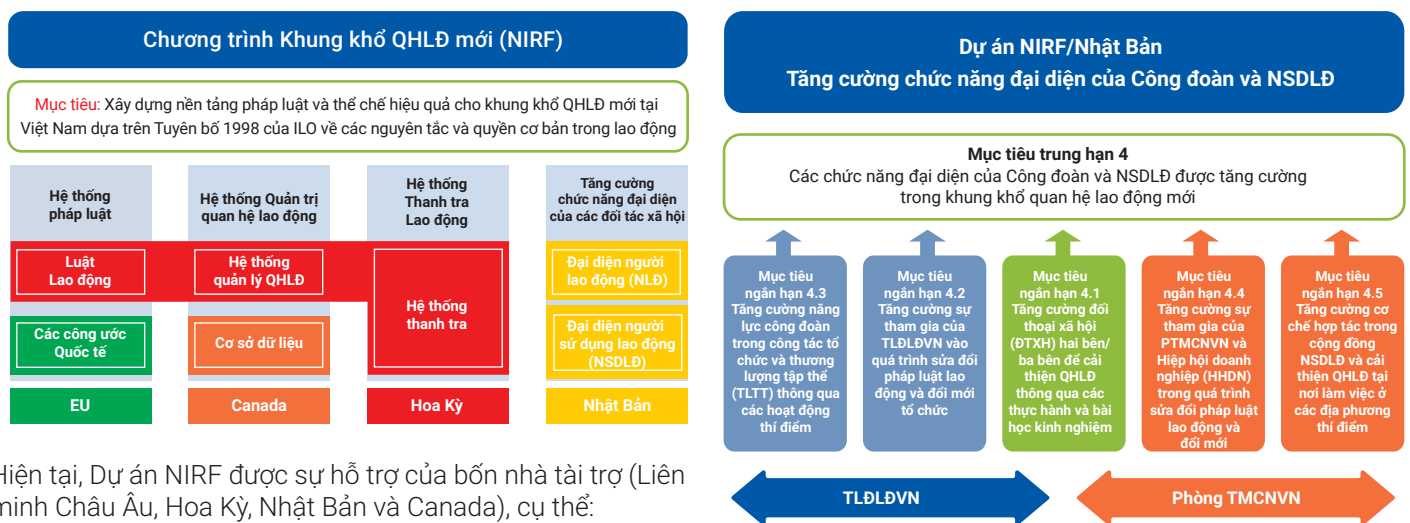
Tổng Liên đoàn
Lao động
Việt Nam



International
Labour
Organization

GIỚI THIỆU TÓM TẮT DỰ ÁN KHUNG KHỔ QUAN HỆ LAO ĐỘNG MỚI (DỰ ÁN NIRF) VÀ CẤU PHẦN TĂNG CƯỜNG CHỨC NĂNG ĐẠI DIỆN CỦA CÔNG ĐOÀN VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới (NIRF) là một pha tiếp theo của Dự án Quan hệ Lao động (QHLĐ) do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) triển khai nhằm hỗ trợ các đối tác của Việt Nam xây dựng nền tảng pháp luật và thể chế hiệu quả cho khung khổ QHLĐ mới tại Việt Nam dựa trên Tuyên bố 1998 của ILO về Các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong lao động. Dự án tập trung hỗ trợ các đối tác ba bên gồm: Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH); Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (Phòng TMCNVN) và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN).



Hiện tại, Dự án NIRF được sự hỗ trợ của bốn nhà tài trợ (Liên minh Châu Âu, Hoa Kỳ, Nhật Bản và Canada), cụ thể:

- Dự án NIRF/Hoa Kỳ nhằm hỗ trợ chính phủ cải cách pháp luật và chính sách lao động;
- Dự án NIRF/ Liên minh Châu Âu nhằm thúc đẩy quá trình Việt Nam xem xét, phê chuẩn và thực thi các công ước cơ bản của ILO;
- Dự án NIRF/Canada nhằm thiết lập hệ thống dữ liệu và thông tin về QHLĐ; và

- Dự án NIRF/ Nhật Bản** tập trung hỗ trợ cho TLĐLĐVN và Phòng TMCNVN nhằm đảm bảo các chức năng đại diện của công đoàn và người sử dụng lao động được tăng cường trong khung khổ QHLĐ mới thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm và các bài học rút ra từ thực tiễn.

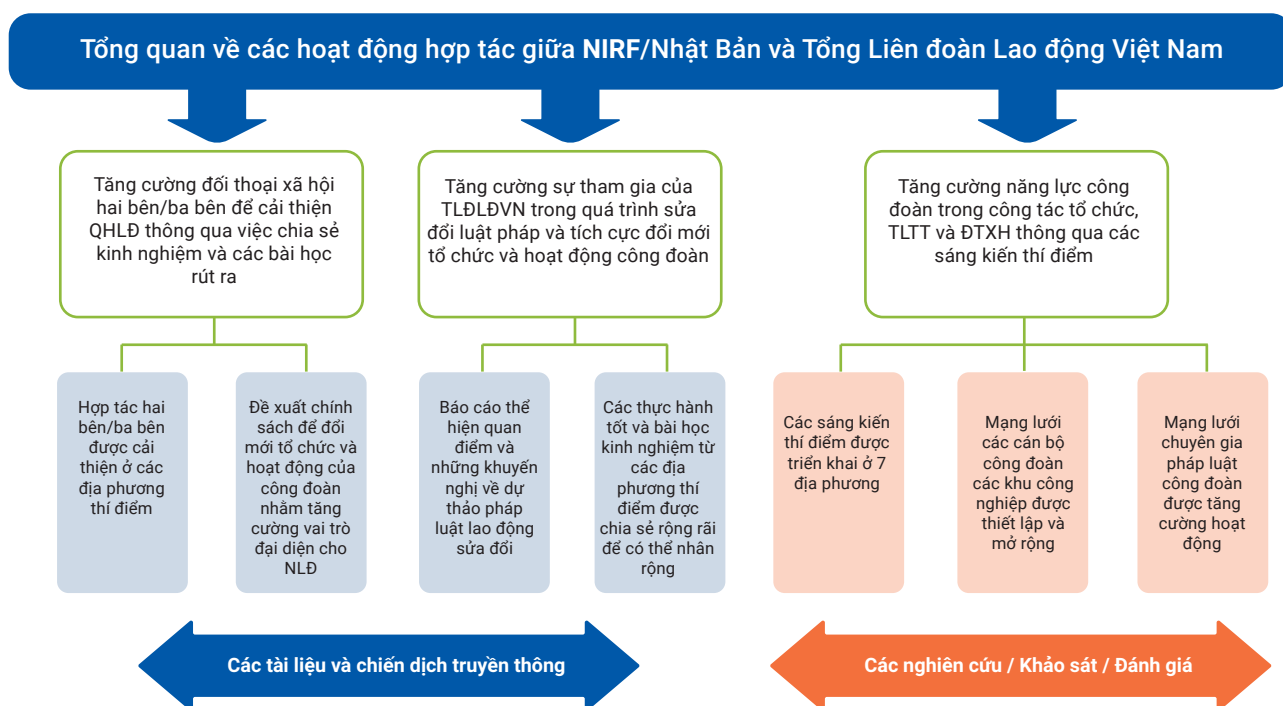


Tiến sỹ Chang Hee Lee,
Giám đốc Văn phòng ILO tại Việt Nam

“Các đồng nghiệp của TLĐLĐVN và các thủ lĩnh của người lao động kính mến! Các Bạn là những người tiên phong xây dựng công đoàn thực sự đại diện cho tiếng nói của người lao động, mang đến lương, điều kiện làm việc tốt hơn và xây dựng mối quan hệ lao động mới cho sự hài hòa, ổn định và công bằng. Việt Nam đang trải qua những chuyển đổi sâu sắc trong bối cảnh hội nhập toàn cầu và những thay đổi công nghệ sâu rộng hơn. Công việc tuyệt vời các Bạn đang làm không những đóng góp cho tương lai tốt đẹp hơn của người lao động mà còn cho sự ổn định của đất nước được xây dựng trên nền tảng của công bằng và chia sẻ thịnh vượng, thông qua tổ chức công đoàn thực sự mạnh và thương lượng tập thể hiệu quả. Các Bạn là những nhà vô địch của Việc làm Đích thực! ILO cam kết làm việc chặt chẽ với tất cả các Bạn để xây dựng công đoàn vững mạnh hơn, thực sự đại diện cho quyền và lợi ích của người lao động.”

CHƯƠNG TRÌNH HỢP TÁC GIỮA DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN VÀ TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Trong bối cảnh Việt Nam tiến hành cải cách pháp luật lao động và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đang triển khai đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn các cấp, Dự án NIRF/Nhật Bản đã thiết kế 03 mục tiêu ngắn hạn, 07 đầu hoạt động lớn và 21 hoạt động cụ thể để hỗ trợ những sáng kiến đổi mới của TLĐLĐVN và công đoàn các cấp cũng như kịp thời đáp ứng những thách thức của quá trình này.



Đối tác chính trong các hoạt động này là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ở cấp trung ương, các Liên đoàn Lao động địa phương và các công đoàn cơ sở; Mạng lưới Công đoàn các khu công nghiệp (KCN)/Khu chế xuất (KCX)/Khu kinh tế (KKT) và Mạng lưới Chuyên gia tư vấn pháp luật Công đoàn tại các địa phương có mật độ công nghiệp hoá cao như Hải Phòng, Đà Nẵng, Quảng Nam, Bình Dương, Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh và Long An.

Các chương trình thí điểm sẽ được thực hiện tại 7 địa phương để thử nghiệm các thực hành tốt về QHLD, ví dụ:

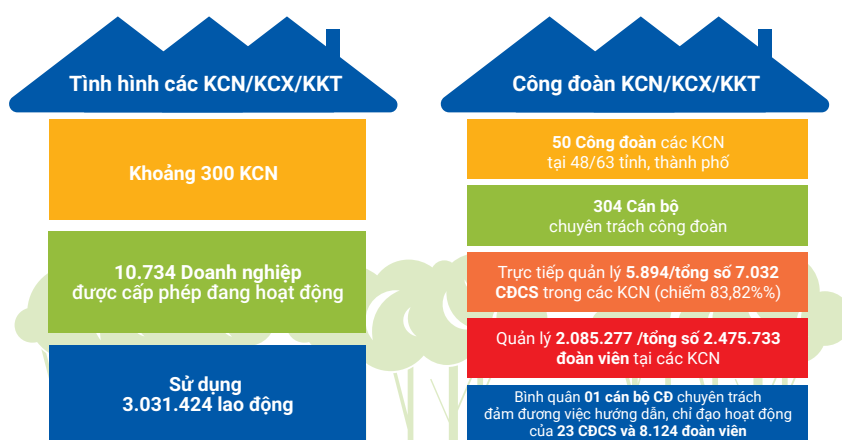
- Thí điểm bầu trực tiếp chủ tịch công đoàn cơ sở (CĐCS) tại Đại hội nhằm giới thiệu, lựa chọn và bầu thủ lĩnh công đoàn – những người thực sự có năng lực đại diện cho tiếng nói và quyền lợi của người lao động;

- Thí điểm thành lập công đoàn ghép tại các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ nhằm phát triển các hình thức tổ chức mới của công đoàn;
- Thí điểm mở rộng thỏa ước lao động tập thể nhóm các doanh nghiệp với vai trò điều phối, hỗ trợ của công đoàn cấp trên;
- Thí điểm thúc đẩy đối thoại với nhiều hình thức khác nhau nhằm cải thiện QHLD hai bên/ba bên, trong và ngoài phạm vi doanh nghiệp.

Xuyên suốt các hoạt động chuyên môn này, các hoạt động về truyền thông và nghiên cứu cũng được Dự án NIRF/Nhật Bản tập trung hỗ trợ để tăng cường tiếng nói và độ lan toả của các hoạt động mà Công đoàn Việt Nam thực hiện nhằm đổi mới công đoàn với phương châm “Công đoàn của người lao động, do người lao động và vì người lao động”.

MẠNG LƯỚI CÔNG ĐOÀN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CHÍNH THỨC ĐƯỢC THÀNH LẬP

Sau hơn 20 năm hoạt động kể từ khi thành lập, Mạng lưới công đoàn các khu công nghiệp bao gồm 50 công đoàn khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX), khu kinh tế (KKT)-gọi tắt là KCN ở 48 tỉnh, thành phố đã được Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chính thức ban hành quyết định thành lập vào ngày 22/6/2018 nhằm thúc đẩy hoạt động công đoàn thực chất, tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ người lao động của công đoàn tại các khu vực trọng điểm về QHLD.



Công đoàn KCN là một cơ chế tổ chức đặc biệt của hệ thống Công đoàn Việt Nam, được đưa vào thí điểm thành lập vào năm 1997 do nhu cầu tăng cường công tác tổ chức và đại diện người lao động tập trung trong các KCN vào thời điểm đó. Hoạt động thành lập công đoàn KCN được triển khai đầu tiên ở thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Cần Thơ. Đến năm 2003, với những bài học lớn cũng những thành công từ thí điểm thành lập mô hình công đoàn KCN ở 3 địa phương, công đoàn KCN, đã được quy định trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam như một cấp công đoàn cấp trên trực tiếp, với mục tiêu hướng hoạt động về cơ sở, chú trọng vào thương lượng, đối thoại, đại diện và bảo vệ quyền lợi người lao động.

Do đặc thù công việc tiếp xúc trực tiếp với thực tiễn và yếu tố địa lý, ngành nghề trong KCN, cán bộ công đoàn các KCN có nhiều sáng kiến trong việc phát

triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, thử nghiệm nhiều hướng đi mới như thành lập công đoàn theo phương thức từ dưới lên, thành lập công đoàn ghép, công đoàn nhóm, cũng như hỗ trợ các công đoàn cơ sở tiến hành thương lượng và đối thoại tại doanh nghiệp một cách thực chất. Mặc dù từng công

đoàn KCN đạt được rất nhiều thành công và bài học quý báu, việc phổ biến và nhân rộng những kết quả và bài học này chưa được chú trọng, không có một diễn đàn chính thức để trao đổi, chia sẻ thông tin. Năm bắt được hạn chế đó, các cán bộ công đoàn KCN đã liên kết với nhau phi chính thức để giao lưu học hỏi kinh nghiệm thực tiễn của các KCN ở địa phương khác.

Mô hình Mạng lưới công đoàn KCN đã được nhen nhóm từ chính những ý tưởng thiết thực này. Bắt đầu từ vùng trọng điểm kinh tế Đông Nam Bộ, công đoàn các KCN Biên Hoà (Đồng Nai), thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương đã thường xuyên liên lạc, trao đổi về hoạt động chuyên môn của công đoàn cấp KCN và nhận thấy rõ những điểm mạnh của cơ chế mềm này. Trên tinh thần tự nguyện và mong muốn học hỏi,



Giám đốc Văn phòng ILO tại Việt Nam, ông Chang Hee Lee cho rằng: “Cách thức các cán bộ công đoàn tiên phong nòng cốt đại diện cho tiếng nói của công nhân thông qua thương lượng tập thể và đối thoại xã hội sẽ góp phần quyết định tương lai của người lao động Việt Nam.”

các công đoàn KCN ở các tỉnh thành lân cận tham gia những ‘cuộc họp mặt’ của anh chị em làm công đoàn tại các KCN. Cơ chế luân phiên tổ chức giúp cho mạng lưới các cán bộ công đoàn ở miền Nam ngày càng lớn mạnh. Thực tiễn này của khu vực miền Nam nhanh chóng được các công đoàn KCN ở miền Bắc hưởng ứng áp dụng.

Sau một thời gian hoạt động hiệu quả, Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN nhận thấy việc chính thức hoá hai mạng lưới ở phía Nam và Bắc sẽ đem lại tác động tích cực đối với các hoạt động đổi mới công đoàn. Do đó việc hình thành một mạng lưới toàn quốc sẽ giúp tăng cường công tác trao đổi thông tin, kinh nghiệm cho cán bộ công đoàn các KCN đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; đưa ra các giải pháp công đoàn tham gia đối phó

với tác động của quá trình toàn cầu hóa; cách mạng khoa học công nghệ 4.0, để bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động và tạo bước đột phá trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công đoàn các KCN trên toàn quốc.

Ngày 22/6/2018 Đoàn Chủ tịch TLĐLĐVN đã ban hành Quyết định Số 1151/QĐ-TLĐ về thí điểm thành lập Mạng lưới công đoàn các KCN, kèm theo Quy chế tạm thời về tổ chức và hoạt động của Mạng lưới. Mạng lưới được thành lập nhằm mục đích:

- tăng cường các hoạt động trao đổi thông tin, tình hình doanh nghiệp, lao động, việc làm; và
- chia sẻ những kinh nghiệm về nội dung, phương pháp, giải pháp và kỹ năng hoạt động công đoàn của đội

ngũ cán bộ, đoàn viên công đoàn các KCN trên cả nước.

Mạng lưới công đoàn các KCN được thí điểm tổ chức theo mô hình mới đối với công đoàn các KCN trên toàn quốc, do vai trò, vị trí ngày càng quan trọng của công đoàn các KCN trong hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam, không có sự liên kết theo ngành, nghề trên. Mạng lưới công đoàn các KCN là mô hình liên kết mềm, hoạt động trên tinh thần tự nguyện, tự giác, có trách nhiệm, cùng nhau chia sẻ, hỗ trợ thực hiện chức năng, nhiệm vụ. Mạng lưới được kỳ vọng sẽ tiếp tục phát huy những thế mạnh sẵn có trong hoạt động của mình, tạo ra nhiều sáng kiến đáp ứng yêu cầu được công đoàn đại diện và bảo vệ của người lao động để hoàn thành tốt mục tiêu đổi mới công đoàn trong bối cảnh hội nhập.

Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Mai Đức Chính khẳng định: “Công đoàn các KCN, KCX, KTT được Tổng Liên đoàn xác định là địa bàn hoạt động có tính chiến lược của tổ chức công đoàn. Trước đây các cán bộ công đoàn các KCN, KCX, KTT đã tự nhóm họp để trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm... đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho công nhân, lao động. Việc chính thức thành lập Mạng lưới công đoàn các KCN chắc chắn sẽ được tạo bước đột phá trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của công đoàn các KCN trên toàn quốc.”



Hoạt động tư vấn pháp luật (TVPL) công đoàn được coi là một trong những hoạt động trọng tâm của Tổng Liên đoàn LĐVN nhằm hỗ trợ và bảo vệ trực tiếp quyền và lợi ích cho người lao động.



THÀNH LẬP MẠNG LƯỚI CÁN BỘ TƯ VẤN PHÁP LUẬT NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN PHÁP LUẬT CÔNG ĐOÀN

Đại hội XI Công đoàn Việt Nam đã xây dựng và thông qua mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ với 11 nhóm chỉ tiêu phấn đấu và 04 Chương trình hành động; trong đó, chỉ tiêu phấn đấu có 100% số Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn thành lập Trung tâm TVPL hoặc Văn phòng TVPL hoặc tổ TVPL.

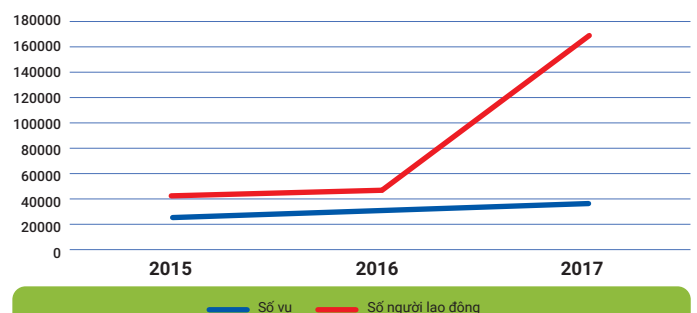
Hoạt động TVPL công đoàn đã gặt hái được những thành công rõ rệt trong những năm vừa qua. Số lượng vụ việc TVPL, trợ giúp pháp lý do các đơn vị TVPL thực hiện trong 2015, 2016 và 2017 tăng nhanh; các hình thức TVPL cũng phong phú, đa dạng hơn, trong đó hình thức TVPL lưu động được chú trọng và thực hiện thường xuyên, hiệu quả.

Tuy nhiên, hoạt động TVPL công đoàn vẫn đang còn nhiều hạn chế như: **(1)** Số lượng và năng lực cán bộ và chất lượng công tác TVPL ở một số đơn vị còn ít, trình độ của các tư vấn viên còn hạn chế làm ảnh hưởng tới chất lượng TVPL và trợ giúp pháp lý; **(2)** Một số công đoàn chưa chú trọng đổi mới nội dung và phương pháp TVPL, các dịch vụ TVPL chưa thực sự được người lao động tin tưởng; **(3)** Công đoàn không chủ động trong công tác

TVPL, chỉ thực hiện TVPL khi người lao động có yêu cầu; và **(4)** Công tác tham gia tố tụng, đại diện bảo vệ người lao động tại Tòa án gặp nhiều khó khăn, vướng mắc do sự không đồng bộ của pháp luật ...

Chính vì vậy, hoạt động thiết lập và duy trì mạng lưới mềm kết nối các trung tâm, văn phòng và tổ TVPL công đoàn là một hoạt động thiết thực để đẩy mạnh trao đổi thông tin, chia sẻ kinh nghiệm giữa các đơn vị ở các địa phương qua đó tăng cường hơn nữa chức năng bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

Số lượng vụ việc được các đơn vị TVPL công đoàn xử lý (trên toàn quốc)



Để hiện thực hoá ý tưởng này, Dự án hỗ trợ TLĐLĐVN thành lập và triển khai các hoạt động cho Mạng lưới Chuyên gia TVPL Công đoàn tại 7 địa phương thí điểm nhằm đào tạo, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ TVPL, tăng cường chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động TVPL, chú trọng đến các kỹ năng, trình tự và thủ tục đại diện, bảo vệ người lao

động và tham gia tố tụng tại Tòa án; hỗ trợ các công đoàn cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Qua đó công tác đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của công đoàn sẽ được cải thiện dựa trên các thực hành tốt và bài học kinh nghiệm được chia sẻ và lan tỏa từ các hoạt động của Mạng lưới.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CỦA TRUNG TÂM TƯ VẤN PHÁP LUẬT - LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH ĐỒNG NAI

Trung tâm TVPL Đồng Nai có **6 cán bộ**, thực hiện **04 nhiệm vụ chính** bao gồm TVPL, hỗ trợ pháp lý, bảo vệ quyền lợi cho người lao động tại các cấp Tòa án, các cơ quan chức năng và tuyên truyền pháp luật.

Với chức năng tư vấn pháp luật - Khi thành lập Trung tâm chỉ có một hình thức tư vấn trực tiếp cho người lao động. Trong quá trình thực hiện Trung tâm đã mở rộng thêm nhiều hình thức TVPL khác bao gồm tư vấn qua điện thoại, tư vấn trên báo Lao động Đồng Nai, Đài phát thanh Truyền hình Đồng Nai, qua tổng đài 1080. Hiện nay Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai lập trang Facebook nên Trung tâm tham gia tư vấn trên mạng xã hội này. Tính đến nay Trung

tâm đã tư vấn trực tiếp **35.879 lượt người lao động**; Tư vấn gián tiếp thông qua báo, đài, điện thoại, tổng đài 1088 là **120.003 cuộc**.

Với chức năng hỗ trợ bảo vệ người lao động - Trung tâm đã tư vấn hỗ trợ cho **11.324 người lao động khởi kiện người sử dụng lao động tại Tòa án**. Trong đó có 1.186 vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã giới thiệu cán bộ Trung tâm tham gia hòa giải và bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Đa số các vụ án lao động do cán bộ Trung tâm làm công tác tham gia tố tụng đều thắng kiện. Hoạt động của Trung tâm đã giúp cho người lao động Việt Nam và lao động là người nước ngoài được lãnh **số tiền bồi thường trên 20 tỷ đồng**.

Với chức năng tuyên truyền pháp luật - Trung tâm đã tổ chức **tuyên truyền pháp luật cho trên 53.444 lượt người lao động, cán bộ công đoàn thông qua 479 lớp tập huấn và đào tạo**. Trung tâm TVPL đã đưa ra sáng kiến xây dựng lực lượng công nhân lao động nòng cốt để làm công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật. Tính đến nay, Trung tâm đã mở **98 lớp tập huấn** vào các buổi tối thứ 7 và ngày Chủ nhật, đào tạo được 677 công nhân nòng cốt về kiến thức pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, Công đoàn, kỹ năng TVPL, kỹ năng tuyên truyền, kỹ năng sống, bình đẳng giới, sức khỏe sinh sản, kỹ năng tổ chức tốt cuộc sống, tình yêu-hôn nhân-gia đình... Sau các lớp tập huấn, công nhân nòng cốt chia sẻ kiến thức pháp luật cho người lao động thông qua các đợt tư vấn lưu động.



LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG BÌNH DƯƠNG VỚI 4 NHIỆM VỤ ĐỘT PHÁ TRONG NHIỆM KỲ 2018- 2023

Bình Dương là một trong ba địa phương phát triển kinh tế đầu tàu của Việt Nam. Với lực lượng hơn 1 triệu lao động đang sinh sống và làm việc, và hơn 33.000 doanh nghiệp đầu tư tại tỉnh, hoạt động của công đoàn Bình Dương đòi hỏi có sự vận động không ngừng nghỉ với những sáng kiến mới để thực hiện các nhiệm vụ đại diện và bảo vệ người lao động một cách thiết thực và hiệu quả.



Đặc biệt trong bối cảnh mới, công đoàn các cấp Bình Dương ghi nhận những thách thức đối với công đoàn như cạnh tranh việc làm, tình trạng thất nghiệp, sự biến động của đoàn viên, đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở; sự xuất hiện của các tổ chức đại diện người lao động. Phát huy những kết quả đạt được trong nhiệm kỳ 2013 -2018, khắc phục những hạn chế và kịp thời đổi mới theo yêu cầu của tình hình mới, Đại hội Công đoàn tỉnh Bình Dương lần thứ X đã đề ra những mục tiêu, phương hướng và nhiệm vụ trọng tâm mà tổ chức công đoàn các cấp trong tỉnh cần thực hiện trong thời gian tới, với chủ đề: “Đổi mới tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động công đoàn vì quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, vì sự ổn định và phát triển bền vững tỉnh Bình Dương”.

Mục tiêu tổng quát được Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương hướng tới trong nhiệm kỳ mới là đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, lấy nhu cầu chính đáng của đoàn viên và người lao động làm trọng tâm, tăng cường vai trò đại diện của công đoàn, tập trung vào khu vực doanh nghiệp. Trong đó, công tác tổ chức, kết nạp đoàn viên và xây dựng công đoàn cơ sở, đẩy mạnh thương lượng tập thể và đối thoại xã hội đặc biệt được chú trọng. Các nội dung này được thể hiện qua 4 nhiệm vụ đột phá thực hiện trong nhiệm kỳ 2018-2023:

1. Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn khu vực doanh nghiệp;
2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn;
3. Nâng cao số lượng, chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả Thỏa ước lao động tập thể;
4. Thiết lập mạng lưới hỗ trợ công đoàn cơ sở, đoàn viên và người lao động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tại các KCN.

Để thực hiện các nhiệm vụ đột phá này, Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương đã chủ động đề xuất hàng loạt các giải pháp cụ thể:

- Đổi mới các tiếp cận, tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập công đoàn, tập trung tại ở các doanh nghiệp có trên 25 người lao động; Nghiên cứu mô hình phù hợp để kết nạp đoàn viên, liên kết hành lập công đoàn ở các doanh nghiệp có quy mô dưới 20 người lao động;
- Đổi mới phương thức đào tạo cán bộ công đoàn theo hình thức chuyên đề và kỹ năng cho cán bộ công đoàn cơ sở, nhất là tổ trưởng tổ công đoàn; Đẩy mạnh vai trò hỗ trợ của công đoàn cấp trên cơ sở ở cấp quận, huyện, KCN, khu chế xuất;
- Tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ công đoàn cơ sở trong thương lượng và

đối thoại; Chú trọng thương lượng các nội dung chủ yếu như tiền lương, thưởng, chế độ ăn ca, giờ làm việc và các phúc lợi khác;

- Xây dựng mô hình cộng tác viên, thiết lập mạng lưới hỗ trợ công đoàn cơ sở, đoàn viên và người lao động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tại các KCN nhằm kịp thời nắm bắt thông tin, trực tiếp hỗ trợ cán bộ, đoàn viên và người lao động;

Với sự đồng lòng và quyết tâm cao của đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp trên nền tảng những thực hành tốt được đúc rút từ thực tiễn hoạt động, đổi mới công đoàn tại Bình Dương được kỳ vọng sẽ mang lại nhiều thành công để Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương thực hiện tốt hơn nữa việc chăm lo và đại diện cho quyền và lợi ích chính đáng và hợp pháp của người lao động, đem lại những bài học kinh nghiệm quý báu trong hoạt động công đoàn của tỉnh Bình Dương nói riêng và toàn bộ hệ thống công đoàn Việt Nam nói chung.

“Nếu tổ chức công đoàn không kịp thời đổi mới nội dung, phương thức hoạt động sẽ không thu hút được người lao động gia nhập tổ chức công đoàn Việt Nam, không giữ được tỷ lệ đoàn viên hiện tại.”

Báo cáo trước Đại hội Công đoàn tỉnh Bình Dương - 2018

CÔNG ĐOÀN KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG VỚI CÁC HOẠT ĐỘNG ĐỘC ĐÁO, THIẾT THỰC, ĐẬM CHẤT CÔNG ĐOÀN CHÀO MỪNG ĐẠI HỘI CÔNG ĐOÀN VÀ NGÀY THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Công đoàn Khu Kinh tế (CĐKKT) Hải Phòng là một trong những lá cờ đầu của phong trào công đoàn của thành phố Hải Phòng nói riêng và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nói chung. Những thành tựu CĐKKT Hải Phòng đóng góp vào sự phát triển của tổ chức công đoàn đến từ những con người dám nghĩ dám làm, không ngại khó và hết lòng vì người lao động.



Trong tháng 5 và tháng 6 vừa qua, công đoàn các cấp của thành phố Hải Phòng gấp rút hoàn thành Đại hội Công đoàn cấp trên cơ sở để chuẩn bị cho Đại hội Công đoàn Thành phố Hải Phòng lần thứ XIV. Mặc dù bận rộn với những nhiệm vụ quan trọng đó, các cán bộ của ĐKKKT Hải Phòng tiến hành song song nhiệm vụ cốt yếu của công tác tổ chức. Và việc thành lập công đoàn cơ sở thành công ở ba doanh nghiệp Hàn Quốc (là LG Innotek, LG Display, Ilshintech Việt Nam) được ĐKKKT xem là ‘trái ngọt’ thiết thực nhất để chào mừng Đại hội Công đoàn và ngày Thành lập Công đoàn Việt Nam, nâng tổng số đầu mối công đoàn cơ sở lên 178 với trên 77.000 đoàn viên trong khu kinh tế Hải Phòng.

Điều đáng nói ở đây là cách thức các cán bộ công đoàn của CĐKKT Hải Phòng đã thực hiện trong công tác tổ chức. Là một trong những địa phương thí điểm rất thành công phương thức tổ chức từ dưới lên, CĐKKT Hải Phòng đã nâng tầm phương pháp này không chỉ bó hẹp trong phạm vi thí điểm, mà mở rộng thành một phương pháp được áp dụng đại trà trong công tác tổ chức, thành lập công đoàn, kết nạp đoàn viên của CĐKKT.

Nhớ lại năm 2011 khi lần đầu tiên CĐKKT Hải Phòng cùng 4 địa phương đã được lựa chọn để thí điểm thành lập công đoàn theo phương pháp “từ dưới lên”, từ người lao động. Phương pháp này rất khác biệt với phương pháp truyền thống thường được áp dụng. Thay vì tiếp cận người sử dụng lao động trước và đề nghị người sử dụng lao động tạo điều kiện cho việc thành lập công đoàn – phụ thuộc rất lớn vào thiện chí của người sử dụng lao động, thì công đoàn cấp trên trực tiếp gặp gỡ người lao động trong và ngoài doanh nghiệp để vận động người lao động tham gia công đoàn.

Những ngày đầu thí điểm phương pháp mới gặp nhiều khó khăn, công đoàn phải mất nhiều thời gian, công sức để tổ chức người lao động. Không ít lần cán bộ công đoàn khu tới gặp người lao động ở khu nhà trọ lúc đêm khuya sau khi anh chị em công nhân tan ca, đón người lao động ở dọc đường để phát tờ rơi và đơn gia nhập công đoàn, gặp người lao động ngay ngoài cửa doanh nghiệp vì chủ sử dụng

không đồng ý để công đoàn gặp người lao động trong doanh nghiệp v.v... Từ những kinh nghiệm ấy, một mạng lưới cán bộ công đoàn cơ sở nòng cốt ở các doanh nghiệp đã được hình thành, là cầu nối trực tiếp giữa người lao động và công đoàn cấp trên. Với phương pháp từ dưới lên và sự quyết tâm của CĐKKT, những công đoàn cơ sở mạnh đã được thành lập từ ý chí và mong muốn của người lao động.

Không chỉ dừng lại ở công tác tổ chức, kiện toàn mạng lưới cán bộ công đoàn cơ sở và xây dựng công đoàn cơ sở thực chất, ĐKKK còn triển khai những ý tưởng năng động và táo bạo. Trong thí điểm về thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp, Chủ tịch ĐKKK – bà Phạm Thị Hằng - đã đưa ra ý tưởng rất sáng tạo, gắn liền công tác tổ chức từ dưới lên với thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn để thiết lập những điều kiện lao động tốt hơn cho người lao động. Hướng đi và cách làm của ĐKKK Hải Phòng mang đậm dấu ấn và sự sáng tạo, bền bỉ, dám nghĩ, dám làm của các cán bộ công đoàn của ĐKKK.

Thành quả đạt được sau những nỗ lực đó là Bằng khen Lao động giỏi – Lao động sáng tạo mà TĐLĐVN trao tặng cho CĐKKT Hải Phòng. Nhưng có lẽ thành quả lớn nhất chính là sự ghi nhận và tín nhiệm của người lao động dành cho cán bộ CĐKKT Hải Phòng, những con người mẫn cán, quyết đoán và tâm huyết của người lao động, do người lao động và vì người lao động.

Lời tâm sự của bà Phạm Thị Hằng – Chủ tịch Công đoàn Khu Kinh tế Hải Phòng “Có là người trong cuộc mới hiểu rõ được những thăng trầm của quá trình vận động theo cách thức mới từ dưới lên, của quá trình tiếp cận, vận động & thành lập tổ chức công đoàn thực sự của người lao động. Quá trình đó đòi hỏi người thủ lĩnh công đoàn phải thật sự khéo léo, bản lĩnh và quyết đoán, đúc kết những kinh nghiệm trong tuyên truyền, trong vận động và xử lý tình huống để có được thành công.”

CÔNG TÁC TƯ VẤN PHÁP LUẬT CÔNG ĐOÀN - THỰC TIỄN KINH NGHIỆM CỦA TRUNG QUỐC

Người lao động Trung Quốc đang đối diện với nhiều vấn đề pháp lý tương tự như người lao động Việt Nam. Để giải quyết những vấn đề pháp lý đó cho người lao động, ở Trung Quốc có 9 đối tượng cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật cho người lao động, trong đó có Tổng Công hội Trung Quốc. Bài viết xin được chia sẻ một số nội dung có thể tham chiếu với bối cảnh Việt Nam về dịch vụ tư vấn pháp luật công đoàn của Trung Quốc.

Trong bối cảnh chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hoá sang quan hệ lao động dựa trên hợp đồng, Trung Quốc đã đưa ra nhiều dạng thức để bảo vệ người lao động trước những vấn đề pháp lý mà người lao động phải đối mặt thường trực.¹ Để giải quyết những vấn đề pháp lý này, ở Trung Quốc có 9 đối tượng cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật cho người lao động, trong đó có Tổng Công hội Trung Quốc (TCHTQ).

Trong Quy định về Tư vấn Pháp luật 2003 của Hội đồng Nhà nước, Điều 8 quy định các tổ chức xã hội, bao gồm công đoàn địa phương, cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật. Và đến năm 2008, TCHTQ đã ban hành văn bản Các biện pháp tư vấn pháp luật công đoàn, trong đó hướng dẫn công đoàn cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật miễn phí cho người lao động, đoàn viên công đoàn và các đơn vị công đoàn.² Công đoàn địa phương có thể tham gia với cơ quan tư pháp để xây dựng các trạm trợ giúp pháp luật cho người lao động, hoặc ký hợp đồng với các công ty luật

hoặc đơn vị khác để hỗ trợ pháp lý cho người lao động.³

Để được hưởng dịch vụ tư vấn công đoàn này, người lao động cần đạt được một trong hai điều kiện sau: (1) người lao động đáp ứng mức chuẩn khó khăn về tài chính của địa phương và người lao động cần trợ giúp pháp luật từ công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình; hoặc (2) người lao động không đáp ứng mức chuẩn khó khăn về tài chính của địa phương nhưng có bằng chứng rằng quyền và lợi ích chính đáng của mình "đã bị vi phạm nghiêm trọng và cần trợ giúp pháp luật từ công đoàn". Trong các trường hợp đó, vận dụng cả hai cách tiếp cận trên, đến cuối năm 2014, TCHTQ đã thành lập được 14.000 trung tâm tư vấn pháp luật, giải quyết 62.000 vụ tranh chấp lao động.⁴ TCHTQ báo cáo có 64.000 tình nguyện viên ở Trung Quốc tham gia tư vấn pháp luật công đoàn. Các Trung tâm này chủ yếu tập trung hỗ trợ pháp lý thông qua biện pháp hoà giải.

Mặc dù đạt được nhiều thành công

Thực tiễn tại một số địa phương của Trung Quốc

Bắc Kinh

- Công đoàn có luật sư làm việc tại các điểm trợ giúp pháp lý khác nhau và cung cấp dịch vụ pháp lý cho người lao động
- Hợp đồng với luật sư tư và NGO để đại diện cho người lao động khi công đoàn đã sàng lọc các vụ việc

Thượng Hải

- Thành lập các trung tâm tư vấn pháp luật riêng từ đầu những năm 2000
- Thành lập nhóm với trên 100 luật sư tình nguyện để tư vấn pháp luật và đại diện cho người lao động trong hòa giải, trung gian và khởi kiện
- Tăng số luật sư trong cán bộ công đoàn

¹ Theo cuốn *Bảo vệ Quyền của Người lao động Trung Quốc: Những vấn đề phát sinh và các cách thức giải quyết*, của tác giả A. Halegua.

^{2,3} Theo tài liệu *Các biện pháp tư vấn pháp luật công đoàn* (Tổng Công hội Trung Quốc ban hành, 2008).

⁴ Theo tài liệu *Trade unions bringing legal aid and rights protection services to workers*, Tổng Công hội Trung Quốc (03/6/2015)

trong việc tư vấn pháp lý, dịch vụ tư vấn pháp luật công đoàn Trung Quốc vẫn gặp phải một số khó khăn lớn: công nhân không biết về dịch vụ này và không biết rằng kể cả họ là lao động di cư và không phải đoàn viên công đoàn vẫn được hưởng các dịch vụ tư vấn; thiếu sự tin cậy đối với dịch vụ trợ giúp pháp luật của nhà nước; một số người lao động không đủ điều kiện hoặc yêu cầu không hợp lệ để được hưởng dịch vụ; cán bộ công đoàn thích nhận các vụ để còn bỏ lại các vụ khó; luật sư thiếu kinh nghiệm cụ thể trong thực hiện các vụ án lao động.v.v...

Khắc phục những thiếu sót trên, TCHTQ đã đưa ra các biện pháp. Một số công đoàn tìm kiếm quan hệ đối tác với các tổ chức phi chính phủ, được công nhân tin cậy hơn để thực hiện các chức năng tiếp cận và thu thập vụ việc, và thử nghiệm các biện pháp mới để quản lý chất lượng dịch vụ bao gồm cả yêu cầu công nhân báo cáo lại trung tâm sau khi vụ việc đã được kết luận và giám sát công việc của luật sư.

Những kinh nghiệm của TCHTQ cho thấy tầm quan trọng của công tác tư vấn pháp luật công đoàn. Một số hướng

đi dài hạn có thể rút ra từ bài học kinh nghiệm của Trung Quốc: công tác đào tạo cho người lao động trở thành lực lượng tình nguyện viên nòng cốt thực hiện tư vấn pháp luật công đoàn là rất cần thiết và cần được mở rộng; thương lượng tập thể cần được tăng cường hơn nữa để nâng cao an toàn tại nơi làm việc và phát hiện các vi phạm pháp luật; hệ thống tố tụng dân sự cần được cải tiến để trở nên linh hoạt và sáng tạo hơn; và luật pháp cần đưa ra chế tài đủ tính răn đe và được thực thi hiệu quả để người vi phạm không tiếp tục hành vi vi phạm của mình.

ĐIỂM TIN HOẠT ĐỘNG

Các hoạt động đã triển khai

- Hội thảo Lập kế hoạch chiến lược với TLĐLĐVN (Hà Nội, 27-28/3)
- Hội thảo thành lập Mạng lưới tư vấn pháp luật Công đoàn (TP HCM, 23-24/4)
- Hội thảo thành lập Mạng lưới Công đoàn các KCN (Đà Nẵng, 21-22/5)
- Tập huấn Tư vấn Pháp luật lưu động cho Mạng lưới cán bộ tư vấn pháp luật (Vũng Tàu, 28-29/6)
- Các lớp Tập huấn/ Lập kế hoạch thực hiện thí điểm về tổ chức/ thành lập công đoàn, đối thoại nhóm doanh nghiệp, thương lượng tập thể
- Tập huấn về Tổ chức/ Thành lập công đoàn ghép tại Long An (18-19/5)
 - Tập huấn về Tổ chức/ Thành lập công đoàn ghép tại Quảng Nam (23-24/5)
 - Tập huấn về Thương lượng tập thể tại KCN Trảng Dục, Hải Phòng (26-27/5)
 - Tập huấn về Đối thoại Nhóm doanh nghiệp chế biến gỗ tại thị xã Tân Uyên, Bình Dương (15-16/6)

Các hoạt động sắp tới triển khai trong Quý 3/2018

- Tập huấn Đối thoại Nhóm doanh nghiệp Dệt may tại KCX-CN Linh Trung, TP HCM (7-8/7)
- Tập huấn Mạng lưới Cán bộ tư vấn pháp luật công đoàn (Cần Thơ, 16-17/7)
- Tập huấn Đối thoại/ Thương lượng cho nhóm DN chế biến gỗ tại KCN Tam Phước, Đồng Nai (3-4/8 và 11-12/9)
- Tập huấn kỹ năng đối thoại/ thương lượng tập thể cho nhóm thí điểm Quảng Nam (18-19/8 và 14-15/9)
- Các Hội thảo tham vấn về Dự thảo Bộ Luật Lao động sửa đổi (14-15/9 và 17-18/9)
- Nghiên cứu về Hiện trạng chấm dứt hợp đồng lao động của lao động trung niên (35-45 tuổi) trong doanh nghiệp ở Việt Nam.

GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

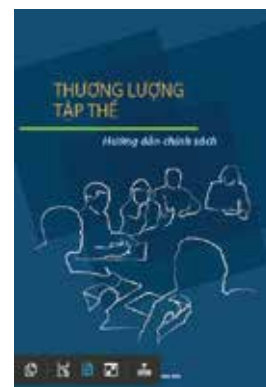
Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã xây dựng rất nhiều các tài liệu tham khảo với các nội dung thiết thực, gắn liền với các mảng lớn trong lao động để giúp các đối tác bên và các đối tác khác tìm hiểu về các nguyên tắc cũng như thực tiễn về lao động. Một số tài liệu này đã được biên dịch sang tiếng Việt để phục vụ các độc giả Việt Nam. Mục 'Giới thiệu Sản phẩm' của Bản tin Công đoàn Đổi mới sẽ lần lượt gửi tới bạn đọc những thông tin về các ấn phẩm mới nhất của ILO cũng như của các đối tác khác.

Thương lượng tập thể: Hướng dẫn chính sách

Tài liệu này được xây dựng nhằm mục tiêu hỗ trợ các cơ quan công quyền xây dựng chính sách thúc đẩy thương lượng tập thể hiệu quả. Mặc dù đối tượng mà cuốn sách hướng tới là chính phủ, tài liệu này có ý nghĩa quan trọng đối với công đoàn các cấp để hỗ trợ quá trình công đoàn tham vấn xây dựng chính sách ở cấp trung ương, cũng như học tập kinh nghiệm các quốc gia khác có thể áp dụng trong tình hình Việt Nam.

Độc giả có thể tham khảo tại:

<https://bit.ly/2uNmH0v>



Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động

Cuốn sách hướng dẫn này là một phần nỗ lực của ILO nhằm tăng cường các thiết chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động. Ngoài việc đưa ra những khuyến nghị về chính sách, tài liệu này cung cấp nhiều ví dụ đến từ các hệ thống pháp luật khác về cách thức phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả. Tài liệu đề cập trình tự của quy trình giải quyết tranh chấp bắt đầu bằng cách tiếp cận dựa trên sự đồng thuận bao gồm từ đàm phán, thương lượng và trung gian/hòa giải đến trọng tài và tư pháp, đến việc sử dụng đình công và bế xưởng của các bên tranh chấp.

Độc giả có thể tham khảo tại:

<https://bit.ly/2mDq71s>



Thông tin Dự án NIRF/Nhật Bản

Tăng cường Chức năng đại diện của Công đoàn và Người sử dụng lao động

48-50 Nguyễn Thái Học, Ba Đình, Hà Nội

Điều phối viên quốc gia/ Phụ trách Dự án

Tạ Thị Bích Liên - bichlien@ilo.org - 024 3734 0905 (211)



Điều phối viên quốc gia

Nguyễn Bá Lâm
lam@ilo.org



Cán bộ Tài chính

Trần Ngọc Diệp
ngocdiep@ilo.org



Cán bộ chương trình

Nguyễn Thị Thanh Thảo
thanhthao@iloguest.org