

CÔNG ĐOÀN ĐỔI MỚI

VÌ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG



TIN NỔI BẬT

THÀNH LẬP
CÔNG ĐOÀN GHÉP
- THỰC TIỄN
TỪ THÍ ĐIỂM



**ĐẠI HỘI XII - CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM
QUYẾT ĐỊNH BA KHÂU ĐỘT PHÁ**

- Tiến độ các hoạt động thí điểm nằm trong khuôn khổ hợp tác giữa Tổng LĐLĐVN và Dự án ILO/NIRF - cấu phần Nhật Bản
- Bài học từ thí điểm thành lập công đoàn ghép tại Quảng Nam
- Nghiệp đoàn trong khu vực phi chính thức ở Việt Nam
- Điểm tin hoạt động của Dự án



Tổng Liên đoàn
Lao động
Việt Nam



International
Labour
Organization

ĐẠI HỘI XII CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

Từ 24 đến 26 tháng 09 năm 2018, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đã được tổ chức tại Hà Nội với sự tham dự của 946 đại biểu đại diện cho cán bộ, đoàn viên, công nhân viên chức và người lao động toàn quốc.



MỘT SỐ CHỈ TIÊU CHỦ YẾU CỦA NHIỆM KỲ 2018-2023

Đến năm 2023:

- kết nạp 2 triệu đoàn viên
- 100% DN có 25 lao động trở lên được thành lập công đoàn
- Phân đấu các DN có 10 lao động trở lên có tổ chức Công đoàn

Hàng năm:

- 80% trở lên công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đạt loại tốt
- 80% trở lên công đoàn cơ sở khu vực nhà nước đạt vững mạnh
- 55% trở lên công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước đạt vững mạnh

Hàng năm:

- 98% đơn vị tổ chức hội nghị công chức
- trên 95% DNNN và 60% DNNNN tổ chức hội nghị người lao động
- trên 90% DNNN và 70% DNNNN tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

DN có tổ chức công đoàn ký kết TULĐTT:

- 70% DN có tổ chức công đoàn ký kết TULĐTT trong đó 45% đạt loại B trở lên

Đại hội diễn ra trong bối cảnh Việt Nam đang mở rộng hội nhập quốc tế và tiến hành đổi mới toàn diện, đồng bộ, Công đoàn Việt Nam đang đứng trước nhiều thời cơ và thách thức, đòi hỏi tiếp tục đẩy nhanh quá trình đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, tập trung đại diện, chăm lo bảo vệ đoàn viên và người lao động.

Thông qua Đại hội công đoàn các cấp, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Tổng LĐLĐVN) đã nhận được hàng vạn ý kiến của công nhân viên chức – lao động và đoàn viên công đoàn cả nước. Các ý kiến, kiến nghị đó đã được tập hợp và trình bày tại Đại hội XII Công đoàn Việt Nam, tập trung vào 5 nhóm vấn đề, trong đó đặc biệt có kiến nghị về việc “xem xét tính đặc thù của tổ chức Công đoàn Việt Nam so với các đoàn thể chính trị khác để đảm bảo cho Công đoàn có nguồn nhân lực đủ về số lượng, mạnh về chất lượng với mô hình tổ chức phù hợp đáp ứng yêu cầu của tình hình mới” vì Công đoàn là tổ chức đại diện người lao động trong quan hệ lao động và trong cơ chế ba bên, tỷ lệ cán bộ công đoàn chuyên trách trên số đoàn viên đang ở mức thấp nhất so với các đoàn thể chính trị khác trong khi nhiệm vụ của Công đoàn Việt Nam ngày càng nặng nề, nhất là trong bối cảnh sắp tới khi có sự ra đời của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi Việt Nam ký kết các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

Đại hội đã thống nhất quyết nghị Mục tiêu tổng quát trong 5 năm 2018 – 2023, cụ thể: “Nâng cao hiệu quả đại

diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên và người lao động, vì việc làm bền vững, đời sống ngày càng cao. Tuyên truyền, giáo dục, nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, tinh thần yêu nước, hiểu biết pháp luật, trách nhiệm cao, tay nghề giỏi, góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh. Hoàn thiện mô hình tổ chức, đổi mới phương thức hoạt động, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bản lĩnh, trí tuệ, chuyên nghiệp; tập hợp, thu hút đông đảo người lao động vào tổ chức Công đoàn Việt Nam; xây dựng Công đoàn Việt Nam vững mạnh. Tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Để đạt được mục tiêu nhiệm kỳ 2018-2023, Tổng LĐLĐVN sẽ tập trung vào ba khâu đột phá: (1) Đổi mới tổ chức, phương thức hoạt động; chăm lo lợi ích đoàn viên, đại diện, bảo vệ người lao động; (2) Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn nhất là đội

ngũ chủ tịch công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ; (3) Xây dựng nguồn lực công đoàn đủ mạnh, đẩy mạnh công tác truyền thông công đoàn đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới. Để hiện thực hoá phương hướng và các khâu đột phá, Tổng LĐLĐVN xây dựng 9 nhóm chỉ tiêu, 9 nhiệm vụ tổng quát và 10 nhóm nhiệm vụ, giải pháp để thực hiện trong nhiệm kỳ tới.

Đại hội đã thông qua Điều lệ Công đoàn Việt Nam sửa đổi, bổ sung và bầu Ban Chấp hành Tổng LĐLĐVN khóa XII, nhiệm kỳ 2018 – 2023 gồm 161 ủy viên. Ông Bùi Văn Cường, Phó Chủ tịch Liên hiệp Công đoàn thế giới, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bí thư Đảng đoàn Tổng LĐLĐVN giữ chức Chủ tịch Tổng LĐLĐVN khóa XII và các ông Trần Thanh Hải, Trần Văn Thuật, Phan Văn Anh, Ngô Duy Hiếu giữ chức Phó Chủ tịch Tổng LĐLĐVN; Ông Tạ Văn Đồng, Ủy viên Đoàn Chủ tịch làm Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Tổng LĐLĐVN.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CÔNG ĐOÀN CẦN QUAN TÂM TRONG QUÁ TRÌNH SỬA ĐỔI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Lê Đình Quảng, Phó trưởng Ban Quan hệ Lao động
Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Bộ luật Lao động 2012 đang trong quá trình sửa đổi, bổ sung để điều chỉnh tốt hơn nữa thực tiễn lao động diễn ra trên thực tế, cũng như tiệm cận gần hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhằm đáp ứng các yêu cầu của bối cảnh mới. Trong quá trình này, tổ chức Công đoàn Việt Nam, với vai trò là tổ chức đại diện cho tiếng nói của người lao động, đã tham gia tích cực để thể hiện và đề xuất nguyện vọng, bảo vệ quyền và lợi ích không chỉ của đoàn viên công đoàn mà của toàn thể người lao động nói chung.



Định vị Bộ luật Lao động trong hệ thống pháp luật Việt Nam

Trong hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam, sau Hiến pháp, Bộ luật Lao động giữ vị trí rất quan trọng điều chỉnh một lĩnh vực rộng lớn các quan hệ lao động có tính kinh tế - xã hội sâu rộng, tác động đến tất cả các thành phần kinh tế. Bộ luật Lao động lần đầu được ban hành vào năm 1994, và đã qua bốn lần sửa đổi bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012; trong đó lần sửa đổi năm 2012 là lần sửa đổi toàn diện, hình thành nên Bộ luật Lao động hiện thời.

Bộ luật Lao động đã đề cập các nội dung liên quan đến việc quản lý, sử dụng lao động và làm việc của người lao động, điều chỉnh quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan mật thiết đến quan hệ lao động, như: hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động trách nhiệm vật chất, tranh chấp lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đồng thời

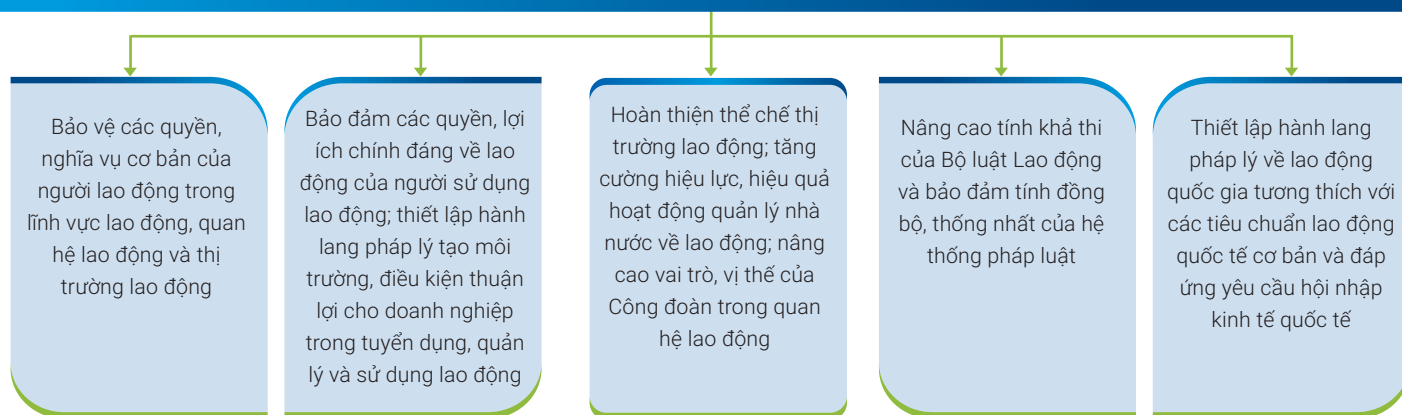
cũng xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước, thanh tra lao động, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội trong lĩnh vực lao động; trách nhiệm của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động; thiết lập các hành lang pháp lý quan trọng cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Tuy nhiên, với những bất cập phát sinh trong quá trình thực thi pháp luật trong thực tiễn, cùng với việc sửa đổi Hiến pháp năm 2013 và các luật có liên quan, trước đòi hỏi của hội nhập thương mại quốc tế, đã xuất hiện các yêu cầu tiếp tục hoàn thiện Bộ luật Lao động.

Vai trò của Công đoàn Việt Nam trong quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động

Là tổ chức đại diện cho người lao động, công đoàn có quyền và trách nhiệm tham gia vào việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Tham gia xây dựng các chính sách pháp

DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI) TẬP TRUNG GIẢI QUYẾT 05 NHÓM CHÍNH SÁCH LỚN



luật có liên quan trực tiếp đến người lao động như Bộ luật Lao động là biện pháp bảo vệ tận gốc những quyền và lợi ích của người lao động. Đối với lần sửa đổi Bộ luật Lao động này, Công đoàn đồng thuận và nhất trí với các quan điểm chỉ đạo:

- *Thứ nhất*, thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; kiến tạo khung pháp luật về lao động nhằm phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao để nâng cao năng lực cạnh tranh lao động quốc gia.
- *Thứ hai*, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động, tăng cường bảo vệ nhóm yếu thế trong quan hệ lao động, bảo đảm quyền và nghĩa vụ cơ bản công dân trong lĩnh vực lao động; kiến tạo khung pháp lý lao động hỗ trợ doanh nghiệp thuận lợi trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động để doanh nghiệp phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh và nâng cao năng lực cạnh tranh doanh nghiệp.
- *Thứ ba*, xây dựng khung pháp lý nhằm cải cách bộ máy quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động theo hướng xây dựng và phát triển thị trường lao động; giảm thiểu các tranh chấp lao động và hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.
- *Thứ tư*, bảo đảm tính khả thi khi áp dụng trên thực tiễn và sự đồng bộ của hệ thống pháp luật về lao động.
- *Thứ năm*, nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản phù hợp với trình độ, mức độ phát triển kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của đất nước, phục vụ quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết số

06-NQ/TW ngày 5/11/2016 của Hội nghị lần thứ 4 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII.

Những nội dung Công đoàn nhấn mạnh

Tổ chức Công đoàn Việt Nam đưa ra đề nghị và nhấn mạnh quan điểm: không làm suy giảm hoặc mất đi quyền lợi của người lao động đã được pháp luật khẳng định và thi hành ổn định trong thực tiễn cuộc sống, đồng thời tăng cường bảo vệ nhóm yếu thế trong quan hệ lao động. Thông qua đại hội công đoàn các cấp, nhiều ý kiến tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động với những nội dung mang tính nguyên tắc và có ảnh hưởng trực tiếp tới người lao động được thể hiện rõ:

- quy định cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo hướng chuyên nghiệp, thân thiện, hiệu quả;
- quy định trách nhiệm đảm bảo bữa ăn giữa ca của người lao động thuộc về người sử dụng lao động;
- quy định tuổi nghỉ hưu phù hợp với từng đối tượng lao động và lĩnh vực lao động;
- quy định thời gian người lao động được nghỉ làm việc để tham gia học tập đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước;
- quy định giờ làm thêm ở mức phù hợp và trả lương theo nguyên tắc lũy tiến;
- đảm bảo bình đẳng giới, không cắt giảm các chế độ tiến bộ đang áp dụng đối với lao động nữ.

Tổng LĐLĐVN và công đoàn các cấp sẽ tiếp tục đưa ra quan điểm cụ thể khi dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) được chính thức công bố, dự kiến tháng 10 - tháng 11 năm 2018.

TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN LÀM CÔNG TÁC TƯ VẤN PHÁP LUẬT ĐỂ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC HIỆU QUẢ HƠN



Trong Quý III/2018, Mạng lưới Tư vấn Pháp luật đã tổ chức 02 Lớp Tập huấn nhằm kết nối và tăng cường năng lực cho các thành viên trong Mạng lưới, tập trung vào nội dung Tư vấn pháp luật lưu động cho người lao động và Công đoàn khởi kiện, tham gia tố tụng dân sự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

Thời gian vừa qua, tư vấn pháp luật lưu động đã trở thành một trong những hình thức tư vấn pháp luật thiết thực và hiệu quả nhất của công đoàn dành cho người lao động. Tư vấn pháp luật lưu động giúp cán bộ công đoàn các cấp chủ động hơn trong việc tiếp cận, tìm hiểu và giải quyết nhanh chóng các yêu cầu trợ giúp pháp lý của người lao động. Điểm mới trong tập huấn này là cung cấp cho cán bộ làm công tác tư vấn pháp luật lưu động các cơ sở pháp lý về các vấn đề lao động, về tâm lý người Việt, để từ đó ứng biến trong các tình huống thực tế; các kỹ

năng mềm như lắng nghe và đặt câu hỏi; các kỹ năng chuyên môn như tư vấn trực tiếp, giải quyết tranh chấp, tham gia tố tụng, tranh tụng tại tòa, v.v... Ngoài ra, tập huấn còn cung cấp những tài liệu, biểu mẫu được sử dụng thực tế trong công tác tư vấn pháp luật để cán bộ tư vấn pháp luật có thể áp dụng ngay vào thực tiễn. Việc tham gia buổi tư vấn lưu động do Liên đoàn Lao động Thành phố Vũng Tàu tổ chức ngay trong thời gian Tập huấn với nhiều tình huống phát sinh đã giúp các học viên so sánh, tự đánh giá và rút kinh nghiệm cho bản thân khi tổ chức một buổi tư vấn lưu động cho người lao động.

Lớp Tập huấn về Công đoàn khởi kiện, tham gia tố tụng dân sự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể đã giúp các học viên nắm chắc các căn cứ pháp lý, quy trình, trách nhiệm của công đoàn trong các trường hợp tham gia giải quyết vụ án lao động

tại tòa án. Các giảng viên đã giúp các học viên tiếp thu những kỹ năng cơ bản, cần thiết đối với tư vấn viên khi hỗ trợ, đại diện người lao động, đoàn viên đưa vụ án lao động ra giải quyết tại tòa án. Hệ thống biểu mẫu được tổng hợp và biên soạn thống nhất đã tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ tư vấn pháp luật sử dụng trong hoạt động tư vấn pháp luật tại đơn vị. Bên cạnh đó việc được chuẩn bị phương án khởi kiện, tham gia phiên tòa giả định và thực hành phân tích kết quả của phiên tòa giả định đã giúp học viên tích lũy kinh nghiệm, sự tự tin khi tham gia tố tụng lao động tại tòa án. Một số học viên bày tỏ đây là lần đầu tiên họ được tham dự một phiên tòa (dù là giả định).

Trong thời gian tới Tổng LĐLĐVN sẽ tăng cường tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu cho đội ngũ tư vấn viên về những vấn đề tiền lương, đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, các tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng như một số vấn đề người lao động quan tâm như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... để giúp đội ngũ tư vấn viên đủ kiến thức và kỹ năng tư vấn cho người lao động và hỗ trợ CĐCS; đồng thời sẽ xây dựng một bộ cẩm nang hướng dẫn về “Công đoàn tham gia tố tụng, khởi kiện các vụ án tranh chấp lao động cá nhân và tập thể” để có thể chia sẻ rộng rãi các kinh nghiệm, vụ án điển hình tới hệ thống các trung tâm, văn phòng tư vấn pháp luật.

THÚC ĐẨY ĐỐI THOẠI - GIẢI PHÁP PHÒNG NGỪA TRANH CHẤP LAO ĐỘNG HIỆU QUẢ

Đinh Quốc Toàn, Chủ tịch Công đoàn các Khu công nghiệp - chế xuất Hà Nội
Trưởng Ban liên lạc Mạng lưới công đoàn Khu công nghiệp

Để khởi động các hoạt động của Mạng lưới công đoàn các khu công nghiệp, Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế các tỉnh, thành phố phía Bắc tổ chức Hội thảo với chủ đề “Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc phối hợp thực hiện quy chế dân chủ tại doanh nghiệp”. Hoạt động có sự tham gia của đại diện lãnh đạo các Ban chuyên môn của Tổng LĐLĐVN, lãnh đạo Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Phúc, lãnh đạo Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, cùng hơn 200 đại biểu là công nhân lao động, cán bộ công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở của 21 Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế các tỉnh, thành phố phía Bắc.

Tại Hội thảo đã có nhiều ý kiến tập trung đánh giá những kết quả đạt được trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện Quy chế dân chủ, quy chế đối thoại tại nơi làm việc; cũng như đi sâu phân tích cách thức tổ chức hội nghị đối thoại tại nơi làm việc, Hội nghị người lao động; những khó khăn, vướng mắc, nguyên nhân, những giải pháp để nâng cao chất lượng đối thoại tại nơi làm việc, cũng như việc tổ chức Hội nghị người lao động tại doanh nghiệp. Đa số ý kiến đều khẳng định tổ chức hội nghị đối thoại tại nơi làm việc và hội nghị người lao động tại doanh nghiệp, là phương pháp tốt nhất nhằm xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong từng doanh nghiệp.



Thông qua đối thoại tại nơi làm việc, và tổ chức Hội nghị Người lao động đã giúp cho người lao động và người sử dụng lao động thêm gần gũi, thân thiện và tin tưởng nhau hơn, hiểu được những tâm tư, nguyện vọng của người lao động, người sử dụng lao động tìm hướng giải quyết một cách thoả đáng, kịp thời sửa chữa những vướng mắc trong khâu điều hành, quản lý doanh nghiệp, đáp ứng những đề xuất chính đáng của người lao động. Người sử dụng lao động truyền đạt đến người lao động những thông tin đầy đủ, giúp họ hiểu thêm về tình hình sản xuất kinh doanh của công ty, về khả năng tiêu thụ sản phẩm làm ra, về tiền lương, tiền thưởng...thông qua đó giúp người lao động yên tâm lao động sản xuất, tích cực đầu tư công sức để không ngừng cải tiến sản xuất, nâng cao năng suất lao động nhằm tạo thêm thu nhập cho bản thân và tăng doanh thu cho doanh nghiệp.

Xuất phát từ thực trạng và những ý nghĩa

thực tiễn trên, xác định việc tổ chức hội nghị đối thoại, Hội nghị Người lao động tại doanh nghiệp là nghĩa vụ và trách nhiệm của doanh nghiệp và tổ chức công đoàn. Với tư cách là người đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, công đoàn cơ sở phải luôn phối hợp tốt cùng với doanh nghiệp trong việc tổ chức những cuộc đối thoại tại nơi làm việc.

Hội thảo tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, đồng thời đề ra các giải pháp, biện pháp nhằm nâng cao “Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc phối hợp thực hiện quy chế dân chủ tại doanh nghiệp” thông qua đó thực hiện tốt chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, công nhân lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

TIẾN ĐỘ CÁC HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM TRONG KHUÔN KHỔ HỢP TÁC GIỮA TỔNG LĐLĐVN VÀ DỰ ÁN ILO/NIRF CẦU PHẦN NHẬT BẢN

Các hoạt động thí điểm trong chương trình hợp tác giữa TLĐLĐVN và Dự án ILO/NIRF - cầu phần Nhật Bản đã được khởi động từ tháng 6/2017 và đã đạt được những kết quả bước đầu. Thông tin về tiến độ và kết quả thực hiện thí điểm sẽ giúp chúng ta hiểu về những nỗ lực, kết quả ban đầu cũng như các bài học rút ra từ quá trình thực hiện thí điểm.

Thông tin chung

Chương trình thí điểm được xây dựng phù hợp với mục tiêu phát triển của tổ chức Công đoàn Việt Nam với sự hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính của Dự án ILO/NIRF cầu phần Nhật Bản, thực hiện tại 7 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.

72 doanh nghiệp tham gia thí điểm

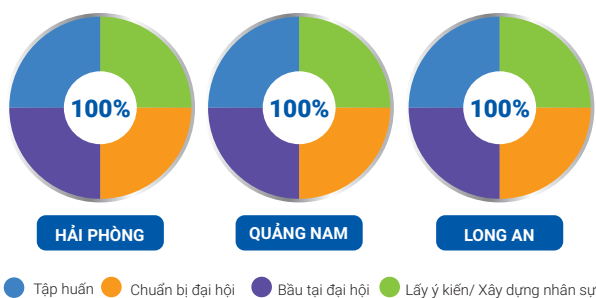
45.000 lao động

Trong đó nữ chiếm khoảng 60%
Tỷ lệ đoàn viên công đoàn là 92,5%

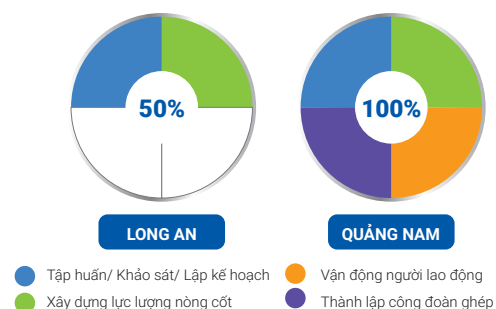
Các thí điểm đã được bắt đầu triển khai từ tháng 06/2017 với các hoạt động lập kế hoạch và lựa chọn địa phương đơn vị thực hiện thí điểm. Từ quý II/2018, hàng loạt các hoạt động tập huấn về kỹ năng và kiến thức cho cán bộ công đoàn tại các địa phương thí điểm đã được thực hiện. Từ đó các nhóm thí điểm tại địa phương xây dựng được kế hoạch triển khai chi tiết cho giai đoạn thực hiện trên thực tiễn.

Thông tin cụ thể về tiến độ từng thí điểm

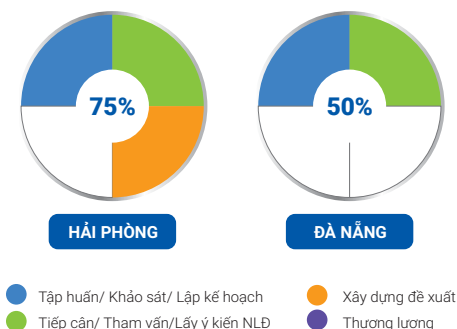
Thí điểm 1 – Bầu trực tiếp chủ tịch công đoàn cơ sở tại Đại hội nhằm giới thiệu, lựa chọn và bầu thủ lĩnh công đoàn – đã hoàn thành



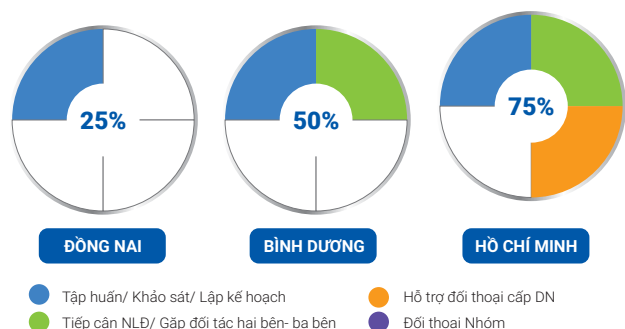
Thí điểm 2 – Thành lập công đoàn ghép tại các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ nhằm phát triển các hình thức tổ chức mới của công đoàn



Thí điểm 3 – 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 4 – 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



HOẠT ĐỘNG TRỌNG TÂM - TẬP HUẤN VÀ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI THÍ ĐIỂM TẠI CÁC ĐỊA PHƯƠNG

Sau giai đoạn xây dựng kế hoạch chiến lược về hoạt động thí điểm với Tổng LĐLĐVN và các nhóm thí điểm ở 7 địa phương, Dự án NIRF/Cấu phần Nhật Bản tiến hành các cuộc tập huấn để hỗ trợ triển khai thực hiện thí điểm. Trong 6 tháng, 10 cuộc tập huấn đã được tổ chức tại các địa phương với ba nội dung chính: (1) Tổ chức- thành lập công đoàn và phát triển đoàn viên – tập trung vào các nhóm thí điểm thành lập công đoàn ghép; (2) Thương lượng tập thể - nhấn mạnh thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp và mở rộng thoả ước; và (3) Đối thoại xã hội trong và ngoài doanh nghiệp.

Xây dựng chương trình tập huấn dựa trên nội dung thí điểm và bối cảnh thực tế của địa phương

Nội dung của các cuộc tập huấn này được xây dựng dựa trên sự trao đổi, điều phối tương đối liên tục giữa Ban Tư vấn Kỹ thuật gồm các đơn vị chuyên môn của Tổng LĐLĐVN, các thành viên của nhóm thí điểm địa phương và Dự án NIRF/Cấu phần Nhật Bản. Điều này nhằm đảm bảo nội dung tập huấn đáp ứng được đúng nhu cầu và tính chất thí điểm của từng địa phương. Ví dụ nhóm thí điểm Hải Phòng và Đà Nẵng, hai địa phương thực hiện thí điểm 3 về mở rộng thoả ước tập thể nhóm, tham gia tập huấn chuyên sâu về thương lượng nhóm; nhóm thí điểm Quảng Nam và Long An được trang bị kiến thức và kỹ năng về công tác tổ chức thành lập công đoàn theo phương thức từ dưới lên để thực hiện thí điểm thành lập công đoàn ghép; và tập huấn về đối thoại xã hội với phương pháp, nội dung phù hợp được cung cấp cho các nhóm thí điểm ở thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương.

Kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, giữa xây dựng kế hoạch thực hiện và chia sẻ các bài học kinh nghiệm từ thực tiễn

Các cuộc tập huấn được thiết kế dành cho các cán bộ công đoàn làm công tác thực tiễn từ cấp cơ sở, cấp khu công nghiệp tới cấp tỉnh/thành phố với mục đích không chỉ cung cấp kiến thức lý thuyết mà còn là cơ hội để các cán bộ công đoàn thực hành những kiến thức được truyền đạt. Ưu điểm của các cuộc tập huấn này nằm ở những trao đổi thực tế giữa các cán bộ công đoàn, nơi các nhóm thí điểm đã có kinh nghiệm triển khai thí điểm được mời tới để chia sẻ với các thành viên ở nhóm thí điểm khác. Đây là hình thức trao đổi hữu ích giúp chuyển tải và lan toả những thực tiễn hay cũng như những bài học kinh nghiệm thực tiễn một cách trực tiếp và súc tích nhất. Do đó nội dung của tập huấn được các cán bộ công đoàn tham gia đánh giá rất phù hợp và có khả năng áp dụng trực tiếp vào hoạt động thí điểm cũng như công việc hàng ngày.

Phối hợp chặt chẽ giữa chuyên gia đào tạo quốc tế và các cán bộ đào tạo của Tổng LĐLĐVN

Nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn phong phú, phù hợp với đặc điểm của từng địa phương, chuyên gia đào tạo của Mạng lưới công đoàn Quốc tế - Khu vực châu Á - Thái Bình Dương, đã phối hợp chặt chẽ, hiệu quả với các chuyên gia đào tạo của Tổng LĐLĐVN trong suốt quá trình tổ chức các lớp tập huấn. Các bài học của công đoàn quốc tế về tổ chức, thành lập công đoàn, thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc được kết hợp linh hoạt, khéo léo với các bài học kinh nghiệm từ thực tiễn hoạt động

công đoàn của Việt Nam. Do vậy các bài giảng thực sự sinh động, lôi cuốn các học viên tham gia tích cực vào các phần chia sẻ, hỏi đáp.

Tập huấn giúp hiện thực hoá ý tưởng thí điểm với những kế hoạch và kết quả đầu ra cụ thể

Tập huấn là một trong những giai đoạn đầu tiên của quá trình thực hiện thí điểm. Mục tiêu của các cuộc tập huấn không chỉ nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng hay kinh nghiệm cho các nhóm thí điểm, mà còn là nơi để các thành viên thí điểm cùng nhau chia sẻ ý tưởng và lập kế hoạch thực hiện thí điểm. Các ý tưởng về thí điểm được tham vấn, thảo luận rộng rãi với các thành viên nhóm thí điểm, các cán bộ công đoàn cơ sở các doanh nghiệp trực tiếp tham gia thí điểm và tổng hợp và cụ thể hóa thành những bước đi và kế hoạch cụ thể cho các nhóm thí điểm tiếp tục triển khai công việc trong thời gian tới. Các kế hoạch đó luôn đi kèm với những kết quả đầu ra và lộ trình cụ thể để làm căn cứ cho các nhóm thí điểm thực hiện cũng như để Dự án và Nhóm hỗ trợ kỹ thuật của Tổng LĐLĐVN luôn theo sát hỗ trợ.

Mặc dù các cuộc tập huấn này mới chỉ đáp ứng một phần nhỏ nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng của cán bộ công đoàn các cấp, tuy nhiên đã góp phần củng cố và tăng cường năng lực cho các cán bộ công đoàn trực tiếp tham gia thí điểm. Đây cũng là cơ hội để Ban Tư vấn Kỹ thuật của Tổng LĐLĐVN, các nhóm thí điểm địa phương và dự án NIRF đẩy mạnh hơn nữa hoạt động điều phối và gắn kết để hướng tới thực hiện thành công chương trình thí điểm; gặt hái được nhiều bài học và kinh nghiệm hay từ thực tiễn hoạt động công đoàn.

BÀI HỌC TỪ VIỆC THÀNH LẬP CÔNG ĐOÀN GHÉP TẠI QUẢNG NAM

Một trong những hoạt động thí điểm đầu tiên đạt được kết quả là thí điểm thành lập công đoàn ghép tại Quảng Nam trong nhóm trẻ mầm non tư thục tại phường An Mỹ, thành phố Tam Kỳ. Kinh nghiệm rút ra từ thí điểm này là bài học quan trọng cho Tổng LĐLĐVN trong chiến lược tổ chức, thành lập công đoàn và phát triển đoàn viên, hướng tới nhóm người lao động trong các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ. Thí điểm này sẽ là cơ sở để hỗ trợ Tổng LĐLĐVN đạt được chỉ tiêu quan trọng tại Đại hội XII Công đoàn Việt Nam vừa đề ra, đó là “đến năm 2023 kết nạp 2 triệu đoàn viên; thành lập tổ chức cơ sở của công đoàn ở 100% doanh nghiệp có 25 công nhân lao động trở lên; phấn đấu các doanh nghiệp có 10 lao động trở lên có tổ chức Công đoàn”.

Lý do lựa chọn nhóm người lao động tại các cơ sở mầm non

Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Nam là một đơn vị mới tham gia thí điểm và thể hiện quyết tâm mạnh mẽ thực hiện thí điểm có độ khó cao, yêu cầu mức độ điều phối chặt chẽ của các thành viên trong nhóm thí điểm để vận động và tạo sự liên kết giữa người lao động tại các đơn vị sử dụng lao động khác nhau.

Trong quá trình lập kế hoạch và khoanh vùng doanh nghiệp cho thí điểm này,

nhóm thí điểm Quảng Nam không ít lần gặp khó khăn ngay trong bước đầu tiên - xác định nhóm đối tượng khả thi để xây dựng công đoàn ghép. Mặc dù vậy nhóm thí điểm vẫn kiên trì nỗ lực và nhận ra nhân tố khả thi trong nhóm người lao động làm việc tại các cơ sở mầm non. Trong bối cảnh một lượng lớn người lao động đã quy tụ về các khu vực công nghiệp của Quảng Nam để tìm kiếm việc làm, nhu cầu về nhà ở, an sinh xã hội tăng nhanh, bao gồm cả nhu cầu gửi con của người lao động. Khi các cơ sở giáo dục mầm non công lập không có đủ khả năng đáp ứng nhu cầu đó, các cơ sở mầm non tư thục đã phát triển rất nhanh chóng. Trong quan hệ lao động, người lao động làm việc trong các cơ sở mầm non tư thục (gồm giáo viên, cấp dưỡng, v.v...) luôn luôn ở vị thế yếu so với người sử dụng lao động, do đó họ luôn có nhu cầu liên kết và cần có tổ chức công đoàn đứng ra để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình.

Quá trình và kết quả thực hiện thí điểm

Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Nam đã tiến hành thực hiện một khảo sát đầu vào chi tiết để nắm tình hình hoạt động của các cơ sở mầm non tư thục trên địa bàn thành phố Tam Kỳ để xác định được các ‘điểm tác động’ để từ đó xây dựng nhóm nòng cốt và vận động người lao động.

Khảo sát được tiến hành tại 10 đơn vị là các nhóm trẻ gia đình và lớp mầm non tư thục nằm trên địa bàn phường An Mỹ, thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam. Đặc thù của các đơn vị trên là số lượng lao động ít với một đơn vị đông lao động nhất với 11 lao động và các đơn vị còn lại chỉ từ 3 – 5 lao động, và



100% giáo viên là lao động nữ.

Sau khảo sát nhóm thí điểm nhận thấy một số đặc điểm tương đồng của nhóm đối tượng này là nhu cầu liên kết của người lao động rất cao, gần gũi về địa lý (các nhóm trẻ đều nằm trên phường An Mỹ, thành phố Tam Kỳ); có sự chênh lệch về chế độ chính sách cho người lao động giữa các cơ sở; sự yếu thế của người lao động khi không có khả năng đàm phán với người sử dụng lao động đối với những vi phạm về quyền lợi của người lao động; có sự chuyển dịch lao động lớn giữa các đơn vị hoặc trong cùng ngành (100% các đơn vị tham gia khảo sát đều tuyển lao động mới thay thế lao động nghỉ việc, có đơn vị tỷ lệ chuyển dịch tới 66.7%).

Với thuận lợi về nhu cầu cao để liên kết giữa nhóm người lao động, năng lực công đoàn cấp trên cơ sở mạnh và sự ủng hộ của chính quyền phường, nhóm thí điểm đánh giá đây là một nhóm đối tượng có mức độ khả thi cao. Nhóm thí điểm đã xác định và bồi dưỡng kỹ năng cho nhóm nòng cốt gồm 03 cô giáo tại các đơn vị này để thành lập Ban Vận động. “Ban Vận động tiến hành vận động tuyên truyền, tìm hiểu tâm tư và giúp đỡ người lao động để người lao

động hiểu và tự nguyện liên kết tham gia công đoàn... trên cơ sở tự nguyện, theo sự lựa chọn, quyết định của chính người lao động”¹. Kết quả Công đoàn cơ sở ghép với 27 lao động tại 10 nhóm trẻ mầm non tư thục tại phường An Mỹ, thành phố Tam Kỳ đã được thành lập.

Bài học kinh nghiệm

Thí điểm thành lập công đoàn ghép tại nhóm các đơn vị nhóm trẻ mầm non tư thục tại phường Mỹ An, Tam Kỳ là một kết quả đánh dấu nỗ lực của Liên đoàn Lao động Quảng Nam nói riêng và Công đoàn Việt Nam nói chung trong việc hướng tới hoạt động thực chất lấy nhu cầu và nguyện vọng của người lao động làm trọng tâm. Để hiểu và đáp ứng được

những nhu cầu và nguyện vọng ấy đòi hỏi người cán bộ công đoàn đi sâu vào thực tế đời sống của người lao động. Bằng việc khảo sát, phỏng vấn và tiếp cận các bên, nhóm thí điểm đã tìm hiểu kỹ về nhóm đối tượng để từ đó tìm ra nhóm nòng cốt mạnh nhằm vận động người lao động.

Hoạt động này cũng thể hiện bước đột phá trong tư duy và cách tiếp cận của nhóm thí điểm Liên đoàn Lao động Quảng Nam. *Thứ nhất*, nhóm thí điểm đã đưa ra những sáng kiến vượt ra ngoài sự gợi ý từ các bên trong việc khoanh vùng đối tượng thí điểm khả thi để tìm ra nhóm người lao động có khả năng liên kết cao nhất. *Thứ hai*, nhóm

thí điểm đã vận dụng phương pháp thành lập công đoàn từ dưới lên với sự tự nguyện và đồng lòng của người lao động tại các đơn vị thí điểm. *Thứ ba*, nhóm thí điểm đã thể hiện rất tốt vai trò điều phối để người lao động trong 10 đơn vị thí điểm có thể thành lập được công đoàn của mình và bầu ra người lãnh đạo mà họ tin tưởng.

Kết quả hoạt động này phản ánh nét đổi mới của tổ chức Công đoàn Việt Nam, hướng tới những nhóm lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ (chiếm tỷ lệ 90% các doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam), lấy lợi ích của đoàn viên làm trọng tâm, hoạt động công đoàn được thực hiện thực chất với sự tận tâm của cán bộ công đoàn các cấp.

¹ Báo cáo thí điểm quý III/2018 của nhóm thí điểm Quảng Nam.

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

VẤN ĐỀ NGHIỆP ĐOÀN TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM

Vũ Minh Tiến, Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn
Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Ở Việt Nam, trước khi thực hiện công cuộc đổi mới năm 1986, khu vực kinh tế phi chính thức (PCT) và lao động PCT (LĐPCT) chưa được thừa nhận trên thực tế. Kể từ năm 1986 tới nay, khu vực PCT đã có sự phát triển và phát sinh nhiều vấn đề liên quan đến bảo đảm việc làm, đời sống và tiếng nói của LĐPCT, trong đó có các quyền liên kết, có tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi mà Công đoàn Việt Nam cần quan tâm đáp ứng nhu cầu chính đáng của NLĐ trong khu vực PCT.

LĐPCT được xác định là người lao động có việc làm phi chính thức thuộc lĩnh vực phi nông nghiệp và hộ nông nghiệp đã có đăng ký kinh doanh.

Cả nước có hơn 18 triệu LĐPCT và có xu hướng tiếp tục tăng về số lượng, nhưng giảm tỷ trọng trong tổng lao động cả nước.

60%

LĐPCT tập trung ở khu vực nông thôn nơi có nhiều làng nghề truyền thống và các hộ KD cá thể phi nông nghiệp, các tổ hợp tác...

82.7%

Tương ứng 14,9 triệu LĐPCT làm việc trong các hộ sản xuất kinh doanh hoặc cá nhân làm tự do,

81%

LĐPCT thuộc 4 nhóm ngành (từ cao đến thấp): "Công nghiệp chế biến, chế tạo", "Xây dựng" và nhóm "Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy" và "Dịch vụ lưu trú và ăn uống"

3 ngành có tỷ lệ LĐPCT cao nhất

98.7%

Làm thuê trong các hộ gia đình

90.2%

Xây dựng

83.3%

Dịch vụ khác

LĐPCT có việc làm, thu nhập bấp bênh, thiếu các thiết chế bảo đảm xã hội

LĐPCT thường làm việc không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có thỏa thuận bằng lời nói, không được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và cũng ít khi được chi trả các chế độ phụ cấp. Thu nhập của họ thường không ổn định, thời gian làm việc kéo dài, an toàn lao động thiếu bảo đảm, ít tiếp cận với các cơ hội phát triển kỹ năng nghề, thiếu sự bảo đảm về an sinh xã hội. Tiếng nói của họ ít khi được nhắc đến trong quá trình quyết định các chính sách. Đặc biệt, họ thực sự thiếu các tổ chức đại diện chính thức để bảo vệ quyền lợi trong lao động.

Quy định trong Điều lệ Công đoàn về đối tượng này

Nghịệp đoàn cơ sở tập hợp những người lao động tự do hợp pháp cùng ngành, nghề, theo địa bàn hoặc theo đơn vị sử dụng lao động, được thành lập khi có ít nhất 05 đoàn viên công đoàn hoặc 05 người lao động có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam (Điều 13). Thủ tục thành lập nghịệp đoàn giống như việc thành lập ĐCS: NLĐ tự nguyện lập Ban vận động thành lập nghịệp đoàn, công đoàn cấp trên hỗ trợ; khi có đủ điều kiện, ban vận động tổ chức đại hội thành lập nghịệp đoàn và đăng ký với công đoàn cấp trên xem xét, công nhận nghịệp đoàn (Điều 14). Ngoài những nhiệm vụ, quyền hạn chung, nghịệp đoàn tập trung vào các hoạt động thiết thực như: (1) Đại diện cho đoàn viên quan hệ với chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng; (2) Chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên; (3) Tập hợp ý kiến, nguyện vọng của đoàn viên để tìm giải pháp hỗ trợ, giúp đỡ hoặc phản ánh, kiến nghị, đề nghị người có thẩm quyền giải quyết (Điều 16).

Tình hình thành lập nghịệp đoàn

Những năm qua, Công đoàn Việt Nam đã triển khai việc thành lập nghịệp đoàn trong khu vực PCT nhưng kết quả đạt được còn khiêm tốn.

Nghịệp đoàn được thành lập tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực như: đánh bắt – chế biến thủy hải sản (nghề cá, chế biến, dịch vụ nghề cá), dịch vụ vận tải cá nhân (xe ôm), vận tải bộ tư nhân (ô tô chở người, chở hàng), bốc xếp (ở chợ, bến xe, cảng cá...), quét dọn vệ sinh (thu gom rác, vệ sinh công cộng), trông giữ xe, hành nghề y dược tư nhân (đông y), thủ công mỹ nghệ, giáo viên mầm non, dịch vụ nhà nghỉ – khách sạn, v.v...

Thống kê số nghịệp đoàn và số lượng đoàn viên các tỉnh, thành phố tháng 7 năm 2018

Địa bàn	Số nghịệp đoàn	Số đoàn viên
Cả nước	522	42.583
Phía Bắc	61	3.159
Miền Trung và Tây Nguyên	63	13.043
Phía Nam	398	26.381

Nguồn: Điều tra đề tài của TLĐ 2018: "Mô hình tổ chức và hoạt động của nghịệp đoàn khu vực PCT".

LĐPCT có nhu cầu khách quan liên kết, thành lập tổ chức đại diện nhưng năng lực duy trì hoạt động là rất thấp.

Đặc thù công việc, điều kiện lao động và mong muốn có được việc làm, cuộc sống bảo đảm hơn là những nguyên nhân khách quan làm phát sinh nhu cầu cần có một tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi người lao động, phản ánh tiếng nói tới các cơ quan hữu quan, là nơi giao lưu và hỗ trợ lẫn nhau trong nghề nghiệp. Tuy nhiên, nhiều tổ chức nghịệp đoàn hiện nay chưa có khả năng thu hút NLĐ gia nhập nghịệp đoàn, chưa có các hình thức hoạt động và đại diện bảo vệ đoàn viên phù hợp với tính chất, đặc điểm đa dạng về việc làm, cuộc sống của phần lớn NLĐ. NLĐ chưa thấy nhiều lợi ích thiết thực khi tham gia nghịệp đoàn. Bên cạnh đó, hầu hết các nghịệp đoàn hiện nay khó có khả năng tự duy trì hoạt động sau khi thành lập.

Khuyến nghị chính sách đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam

(1) Tăng cường, nâng cao chất lượng tham gia xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật về LĐPCT như chính sách về LĐ, an sinh xã hội, ATVSLĐ, học nghề, việc làm, sinh kế, nhu cầu tài chính, tín dụng.... (2) Xây dựng và thực hiện chiến lược tuyên truyền cho LĐPCT về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Công đoàn; giúp họ có thêm hiểu biết về Công đoàn nói chung, cũng như những lợi ích mà họ có được khi tham gia Công đoàn nói riêng (3) Khảo sát và đánh giá nhu cầu nhằm kịp thời phát triển tổ chức, kết nạp đoàn viên công đoàn trong các đơn vị, khu vực, ngành nghề khi LĐPCT có nhu cầu; (4) Tăng cường các hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích đối với LĐPCT, với các nội dung trọng tâm như: (i) Tăng cường tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật, bảo đảm các quyền lợi của LĐ khu vực PCT; (ii) Công đoàn cần chủ động hoặc phối hợp với cơ quan nhà nước hữu quan tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử phạt các hành vi vi phạm quyền và lợi ích của LĐ khu vực PCT; (iii) Khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ khu vực PCT bị xâm hại, Công đoàn cần đại diện, bảo vệ thông qua các hình thức là thế mạnh của Công đoàn như: vị thế chính trị, tiếng nói với các cơ quan công quyền, phương pháp tuyên truyền, vận động, thuyết phục, sử dụng hệ thống công đoàn rộng khắp và công cụ đàm phán, thương lượng...; (iv) Mở rộng liên kết, bảo trợ cho các hội, hiệp hội và tổ chức của người lao động trong các ngành nghề PCT nhằm phối hợp tăng cường sức mạnh, phát huy thế mạnh của mỗi bên tạo "sức mạnh tổng hợp" để đại diện cho tiếng nói và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của đoàn viên – hội viên.

Tóm lại, việc duy trì hoạt động của các nghịệp đoàn rất khó khăn do khả năng quản trị nội bộ tổ chức hạn chế, thiếu nguồn lực, đặc biệt là thiếu tài chính ổn định và thiếu người lãnh đạo có năng lực, nhiệt tình; thiếu sự hỗ trợ lâu dài của tổ chức công đoàn cấp trên. Để các nghịệp đoàn được thành lập và hoạt động hiệu quả rất cần sự hỗ trợ về nghiệp vụ, một phần tài chính (trong giai đoạn đầu) và sự bảo trợ về hoạt động của các tổ chức đoàn thể, chính quyền ở địa phương như Mặt trận Tổ quốc, Hội Phụ nữ, Hội Thanh niên, Ủy ban nhân dân cấp xã, Công an địa phương... đặc biệt là tổ chức công đoàn cấp huyện.

Danh mục các hoạt động đã triển khai

- Tập huấn Đối thoại cho nhóm DN chế biến gỗ tại KCN Tam Phước, Đồng Nai (3-4/8)
- 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 Kỹ năng đối thoại cho nhóm thí điểm Quảng Nam (18-19/8)
- Tập huấn về mở rộng thỏa ước nhóm doanh nghiệp cho nhóm doanh nghiệp du lịch tại Đà Nẵng (21-22/8)
- Các Hội thảo tham vấn về Dự thảo Bộ Luật Lao động sửa đổi (tháng 9)

Danh mục các hoạt động sắp triển khai

- Tập huấn Thương lượng cho nhóm DN chế biến gỗ tại KCN Tam Phước, Đồng Nai (tháng 10)
- Tập huấn Thương lượng cho nhóm thí điểm Quảng Nam (tháng 10)
- 02 Hội thảo cho Mạng lưới Công đoàn các KCN phía Bắc và phía Nam với chủ đề "Mô hình tổ chức công đoàn gắn với thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động (Quảng Ninh và Cần Thơ, tháng 11-12)
- 02 Hội thảo nâng cao nhận thức về tiêu chuẩn lao động quốc tế và các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới cho cán bộ chủ chốt của Công đoàn Việt Nam (Hà Nội và TP HCM, tháng 11)
- Nghiên cứu về Hiện trạng chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động trung niên (35-45 tuổi) trong các doanh nghiệp ở Việt Nam (tháng 10-12)
- Cẩm nang "Công đoàn tham gia tố tụng, khởi kiện các vụ án tranh chấp lao động cá nhân và tập thể"



**Một số hình ảnh hoạt động Dự án NIRF/Nhật Bản
Tăng cường Chức năng đại diện của Công đoàn và Người sử dụng lao động**

Văn phòng ILO tại Việt Nam
48-50 Nguyễn Thái Học, Ba Đình, Hà Nội