

# BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **14** Tháng 11 - 12/2015 



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN  
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

## Quan hệ lao động Việt Nam 30 năm đổi mới và phát triển

Kể từ khi sự nghiệp Đổi mới được khởi xướng năm 1986, quan hệ lao động ở Việt Nam được hình thành và có sự phát triển mạnh mẽ cả về nhận thức, về luật pháp và trong thực tiễn.

### Bối cảnh

Tiến trình công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế làm xuất hiện những khu công nghiệp tập trung với những đặc trưng như: Tập trung nhiều doanh nghiệp FDI trong đó có nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động (dệt may, da giày, điện tử,...); sử dụng nhiều lao động nhập cư có tay nghề thấp. Điều này làm xuất hiện nhiều vấn đề mới trong quan hệ lao động tập thể.

### Về khung khổ pháp luật

Bộ luật Lao động (1994) đã tạo ra một khuôn khổ pháp lý cho quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng cách khá lớn giữa quy định của pháp luật và thực tiễn quan hệ lao động.

Bộ luật Lao động (2012) đã hoàn thiện, bổ sung các cơ chế tương tác chủ động trong quan hệ lao động tập thể là đối thoại, thương lượng tập thể nhưng việc triển khai thực hiện các cơ chế này trong thực tiễn vẫn là thách thức.

### Về thực tiễn quan hệ lao động

Các cơ chế tương tác cơ bản của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường đang từng bước được nhận thức rõ hơn, được định hình trong luật pháp và thực hiện ngày càng có hiệu quả trong thực tiễn. Đối thoại, thương lượng đã trở thành những vấn đề được cả người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan nhà nước quan tâm. Tuy nhiên, để các hoạt động này trở thành các cơ chế mang tính phổ biến và thực chất tại nơi làm việc vẫn là một thách thức.

Đình công bắt đầu diễn ra từ đầu những năm 1990 nhưng thực sự trở nên “nóng” trong những năm từ 2005 đến 2008,



*Hội đồng Tiền lương quốc gia - Một điểm mốc quan trọng đánh dấu sự phát triển của cơ chế ba bên nói riêng cũng như quan hệ lao động nói chung ở Việt Nam.*

Từ chỗ không thừa nhận quan hệ chủ thợ, đến nay mối quan hệ lao động đã trở thành mối quan hệ mang tính phổ biến với số người tham gia quan hệ lao động tăng nhanh qua các năm. Đến quý 3 năm 2015, số lao động hưởng lương của cả nước đã đạt 40,42% trong tổng số 53,17 triệu người có việc làm.

đạt đỉnh điểm là năm 2011 với 885 cuộc. Đáng chú ý là hầu hết các cuộc đình công không do công đoàn lãnh đạo và không diễn ra theo trình tự pháp luật quy định.

Hoạt động của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của tập thể lao động tại nơi làm việc còn hạn chế. Một trong các nguyên nhân căn bản là do sự can thiệp và thao túng từ phía người sử dụng lao động.

Do vậy, việc tiếp tục đổi mới hệ thống luật pháp cũng như thiết chế quan hệ lao động là tất yếu nhằm đáp ứng nhu cầu hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường và hội nhập./.

### Quan hệ lao động trong TPP

Ngày 5/10/2015, sau năm năm đàm phán, Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương – TPP (Trans-Pacific Partnership Agreement) đã chính thức đạt được thoả thuận mang tính lịch sử. TPP là một hiệp định thương mại tự do thế hệ mới với các tiêu chuẩn mới và cao về thương mại và đầu tư tại khu vực Châu Á Thái Bình Dương. TPP được coi là một bước quan trọng để tiến tới mục tiêu thương mại tự do và hội nhập với phạm vi toàn khu vực.

12 quốc gia tham gia TPP bao gồm: Australia, Brunei, Canada, Chile, Malaysia, Mexico, Mỹ, Nhật Bản, New Zealand, Peru, Singapore và Việt Nam. TPP tạo ra những cơ hội cũng như thách thức cho các quốc gia thành viên. Trong đó, đối với Việt Nam, cam kết về lao động mà cụ thể là quan hệ lao động là một thách thức thực sự to lớn. Theo đó, Việt Nam cam kết về việc “thông qua và duy trì” các tiêu chuẩn lao động được nêu tại Tuyên bố năm 1998 của ILO. Điều này có nghĩa là Việt Nam phải nội luật hóa tất cả các cam kết về quyền tự do liên kết, thương lượng tập thể... và thực thi những nội dung này. Dự kiến, Việt Nam cũng như các quốc gia TPP sẽ có thời gian khoảng 2 năm để rà soát và sửa đổi luật pháp trước khi TPP có hiệu lực./



Các thành viên nhóm đàm phán lao động của 12 nước trong đàm phán TPP

### Ngày 31/12/2015, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) chính thức được thành lập

Hướng đến mục tiêu đưa ASEAN trở thành một cơ sở sản xuất và thị trường chung, AEC sẽ thực hiện tự do lưu chuyển 5 yếu tố: Hàng hoá; Dịch vụ; Đầu tư; Vốn và Lao động có tay nghề.



Ngày 22/11/2015, lãnh đạo các nước ASEAN đã ra Tuyên bố Kuala Lumpur 2015, chính thức thành lập AEC

Dựa trên nền tảng một thị trường rộng lớn với dân số hơn 600 triệu người, tổng GDP (2014) đạt 2.505 tỷ USD, kim ngạch thương mại đạt 2.530 tỷ USD (2014), AEC sẽ là nền kinh tế lớn thứ 10 thế giới và tiềm năng trở thành nền kinh tế lớn thứ 4 trên thế giới vào năm 2030.

Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu như kỳ vọng đòi hỏi mức độ liên kết cộng đồng trong AEC phải chặt chẽ hơn. Mức độ liên kết này thể hiện thông qua các quy tắc chung, các cơ chế vận hành chung, toà án kinh tế chung để xử lý các xung đột giao thương nội khối hay việc sử dụng đồng tiền chung. Đơn cử như để thực hiện tự do lưu chuyển lao động, AEC cần phải xây dựng được khung trình độ nội khối.

### Hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia

Nhằm tư vấn cho Chính phủ về xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng, Hội đồng Tiền lương quốc gia được Thủ tướng Chính phủ thành lập theo Quyết định 1055/QĐ-TTg ngày 3/7/2013. Thành viên Hội đồng Tiền lương đại diện cho 3 bên là người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ.

Vấn đề tăng lương tối thiểu hàng năm được Hội đồng tính toán, thương lượng và đi đến thống nhất để khuyến nghị Chính phủ xem xét, quyết định. Mức tăng lương được phân tích dựa trên cơ sở các nhóm yếu tố như: nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, mức tiền lương trên thị trường lao động... Quá trình bàn bạc, thương lượng và thống nhất phương án tăng lương được thực hiện nhằm đảm bảo hài hoà lợi ích giới “chủ”, “thợ” cũng như lợi ích quốc gia.

Hoạt động của Hội đồng Tiền lương một lần nữa khẳng định tính dân chủ trong việc xây dựng các quy định của luật pháp, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.



### Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

#### Nhà nước đối với quan hệ lao động trong kinh tế thị trường

Trong quan hệ lao động, sự khác biệt về lợi ích là không thể tránh khỏi. Do đó, xung đột, tranh chấp lao động là những vấn đề không thể tránh khỏi của quan hệ lao động trong kinh tế thị trường. Tuy nhiên, nếu những trục trặc này xảy ra quá nhiều và không được giải quyết tốt sẽ cản trở sản xuất, ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống của người lao động và làm mất ổn định xã hội.

Trong kinh tế thị trường nhà nước cần đóng vai trò tích cực chủ động trong quản lý và điều hòa mối quan hệ này: Tạo khuôn khổ pháp lý, hướng dẫn, tổ chức thực hiện và kiểm tra; hỗ trợ quan hệ lao động; giải quyết tranh chấp lao động...

*Một số dấu ấn trong xây dựng và hoàn thiện các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động ở Việt Nam:*

- Thành lập Ủy ban Quan hệ lao động, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Hội đồng tiền lương Quốc gia

- Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động và quan hệ lao động theo hướng phù hợp hơn với cơ chế thị trường và tiếp cận gần hơn các tiêu chuẩn lao động quốc tế...

- Giao nhiệm vụ quản lý quan hệ lao động tại cơ sở cho Phòng Lao động Thương binh và Xã hội, Ban quản lý các khu công nghiệp ...

#### Thách thức mới trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Việt Nam đang hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt là tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và chấp hành các nghĩa vụ quốc tế trong lĩnh vực lao động. Hội nhập quốc tế mang lại cơ hội và động lực phát

triển mạnh mẽ nhưng cũng đồng thời đặt ra những thách thức đối với vai trò của nhà nước trong quản lý và điều hòa quan hệ lao động. Đó là:

- Xây dựng, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý phù hợp để đảm bảo những quyền cơ bản của người lao động, nhất là những quyền được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO;

- Hình thành các cơ chế quản lý, bảo vệ và hỗ trợ những tổ chức đại diện của tập thể lao động để các tổ chức này có thể hoạt động hiệu quả, thực chất và theo đúng tôn chỉ mục đích của mình;

- Quản lý và đảm bảo tính thực chất của các cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động trong bối cảnh Việt Nam thực hiện các cam kết quốc tế về quan hệ lao động.

#### Đổi mới, tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển

Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, hội nhập hội nhập quốc tế không chỉ đòi hỏi những thay đổi cụ thể về chính sách, mà sâu sắc hơn là tư duy quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Một số nội dung mới đặt ra cần phải nhìn nhận và giải quyết là:

- Định hình rõ mô hình QHLD Việt Nam phù hợp với điều kiện và đặc thù của nước ta;

- Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về quan hệ lao động và công đoàn;

- Xây dựng và điều chỉnh cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động đảm bảo thực hiện hiệu quả cả hai chức năng quản lý và hỗ trợ, đồng thời đảm bảo sự thống nhất và điều hành hiệu quả giữa các cấp trung ương, địa phương;

- Đổi mới cơ chế, thiết chế hướng tới việc thực thi hiệu quả các cơ chế trung gian, hòa giải, trọng tài và xét xử trong giải quyết tranh chấp lao động;

- Tăng cường năng lực và vai trò của cơ quan nhà nước ở địa phương trong quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động tại nơi làm việc./.

#### Hệ thống cơ quan quản lý nhà nước và hỗ trợ quan hệ lao động Việt Nam

| Cấp quản lý        | Cơ quan quản lý nhà nước về lao động                                  | Quản lý nhà nước về quan hệ lao động                                              | Cơ quan chuyên trách về hỗ trợ quan hệ lao động |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Cấp trung ương     | Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội                                    | Phòng Quan hệ lao động thuộc Vụ Lao động – Tiền lương                             | Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động    |
| Cấp tỉnh/thành phố | Sở Lao động – Thương binh và Xã hội                                   | Là một chức năng mới thuộc phòng chuyên môn (Thường là Phòng Chính sách lao động) | Không có                                        |
| Cấp huyện          | Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thuộc Ủy ban Nhân dân cấp huyện. | Không có bộ phận/cán bộ chuyên trách                                              | Không có                                        |





### Cam kết lao động trong TPP

Hội nhập khu vực đang nổi lên như một xu hướng chủ đạo với nhiều hình thức phong phú, đa dạng, đặc biệt là tại khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Xu thế này không chỉ phản ánh sự mưu cầu lợi ích kinh tế mà còn phản ánh cục diện chính trị quốc tế mới, sau sự nổi lên nhanh chóng của một số nước đang phát triển hàng đầu. Tham gia vào Hiệp định TPP, một cấu trúc quan trọng của khu vực, sẽ giúp Việt Nam nắm bắt và tận dụng tốt hơn các cơ hội do quá trình tái cấu trúc cục diện quốc tế và khu vực cũng như xu thế hội nhập kinh tế khu vực đem lại.

Tham gia TPP hứa hẹn mang lại cơ hội phát triển lớn, đồng thời nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Tuy nhiên, thực hiện điều này cũng có những thách thức lớn, nhất là về lao động. Để thực hiện được mục tiêu cao nhất là phát triển và hội nhập, Việt Nam cần sự quyết tâm cao và sự thống nhất trong cả nhận thức, ý chí và hành động.

Tại phiên trả lời chất vấn đại biểu Quốc hội sáng 18/11, thay mặt Chính phủ, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng đã báo cáo Quốc hội về vấn đề lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP).

#### Xin trích lại nguyên văn như sau:

##### Về vấn đề lao động trong Hiệp định đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương.

Với cách tiếp cận người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên trước hết họ phải được hưởng thành quả của quá trình này. Năm 1998 Tổ chức Lao động Quốc tế đã ra Tuyên bố về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và đến năm 2008 tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi của người lao động trong quá trình toàn cầu hóa công bằng. Đây cũng là cách tiếp cận của các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới và đang trở thành xu thế trên toàn cầu (nếu như vào thời điểm thành lập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) năm 1995 mới có 4 Hiệp định FTA có nội dung về lao động, thì đến tháng 01/2015 đã có 72 Hiệp định FTA quy định về nội dung này).

Việc đưa nội dung lao động vào các Hiệp định FTA thế hệ mới còn có mục đích bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại, do khi một nước áp dụng tiêu chuẩn lao động thấp và người lao động không được bảo đảm quyền thương lượng với người sử dụng lao động về tiền lương và điều kiện làm việc thì sẽ có chi phí sản xuất thấp hơn nên có lợi thế cạnh tranh so với nước áp dụng tiêu chuẩn lao động cao và bảo đảm các quyền nêu trên của người lao động theo quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) - một Tổ chức chuyên môn thuộc hệ thống của Liên hợp quốc với 186 nước thành viên, trong đó có cả 12 nước tham gia Hiệp định TPP.

Hiệp định TPP là một Hiệp định FTA thế hệ mới có quy định nội dung về lao động nhưng không đưa ra tiêu chuẩn riêng mà chỉ áp dụng theo các tiêu chuẩn về lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), thể hiện trong 8 Công ước cơ bản, bao gồm các nội dung: (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98); (2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105); (3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và số 182); (4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992, đã phê chuẩn 5/8 Công ước cơ bản của ILO (bao gồm các Công ước số 29, 100, 111, 138 và 182) và đang chuẩn bị trình cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn đối với 3 Công ước cơ bản còn lại (các Công ước số 87, 98 và 105). Nhưng theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các Công ước đó. Như vậy, trên thực tế Việt Nam đã và đang thực hiện các quy định của ILO theo kế hoạch chủ động của mình.

##### Những nội dung chính về lao động trong Hiệp định TPP bao gồm:

- Đối với những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, phân biệt đối xử trong lao động và quy định bảo đảm điều kiện lao động về lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn lao động thì hệ thống pháp luật của Việt Nam đã quy định đầy đủ và cơ bản là phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết trong Hiệp định TPP. Chúng ta đang thực hiện và sẽ tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật có liên quan đối với những nội dung này.

- Về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo Hiệp định TPP và cũng phù hợp với quy định của ILO, Việt Nam và tất cả các nước tham gia Hiệp định TPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp. Tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp sau khi thành lập có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được Cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật.

Hiệp định TPP cũng như quy định của ILO đều khẳng định tất cả các tổ chức của người lao động phải tuân thủ Hiến



pháp, pháp luật của nước sở tại và theo các tiêu chuẩn của ILO. Đồng thời phải hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền để thực hiện quyền đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp nơi họ làm việc thông qua các hình thức: đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong quan hệ lao động theo quy định của pháp luật. Các tổ chức của người lao động không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích và Điều lệ hoạt động đã được đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Hiệp định TPP cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của người lao động. Điều này cũng phù hợp với quy định của ILO.

- Theo cam kết trong Hiệp định TPP, chỉ riêng đối với Việt Nam là được có thời gian chuẩn bị là 5 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký Hiệp định), các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở doanh nghiệp có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập và phương thức hoạt động của các tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn này cũng phải tuân thủ đầy đủ theo các quy định của pháp luật Việt Nam và không trái với các quy định của ILO. Thời gian chuẩn bị này là để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức bộ máy quản lý để bảo đảm tốt nhất quyền lợi cho người lao động. Việc đạt được một khoảng thời gian hợp lý nêu trên để chúng ta chuẩn bị là thể hiện thiện chí của các bên trong đàm phán và vị thế, uy tín của Việt Nam, nhất là trong việc thực thi nghiêm túc các cam kết quốc tế, trong đó có việc thực hiện tốt những quy định về lao động của ILO.

Sau khi Hiệp định TPP được cấp có thẩm quyền phê chuẩn. Đối với nội dung về lao động trong Hiệp định, chúng ta sẽ nghiên cứu sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các văn bản quy phạm pháp luật (có thể là Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ) để thực thi nội dung về lao động trong Hiệp định, bảo đảm phù hợp với Hiến pháp, pháp luật của Việt Nam và quy định của ILO.

Như vậy, việc thực hiện các cam kết về lao động trong Hiệp định TPP cũng chính là việc tiếp tục thực hiện các quy định của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là một thành viên. Và cũng không ảnh hưởng, không làm hạn chế địa vị pháp lý, vai trò, chức năng nhiệm vụ và tổ chức, hoạt động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam./

#### Những lợi ích Việt Nam có thể thu được từ TPP

##### Nhóm các lợi ích khai thác từ thị trường nước ngoài (các nước đối tác TPP)

Lợi ích thuế quan (đối với thương mại hàng hóa): Lợi ích này được suy đoán là sẽ có được khi hàng hóa Việt Nam được tiếp cận các thị trường này với mức thuế quan thấp hoặc bằng 0%.

Lợi ích này không chỉ dừng lại ở những nhóm mặt hàng mà Việt Nam đang có thế mạnh xuất khẩu (ví dụ như dệt may, giày dép...), nó còn là động lực để nhiều nhóm mặt hàng khác hiện chưa có kim ngạch đáng kể có điều kiện để gia tăng sức cạnh tranh.

Lợi ích tiếp cận thị trường (đối với thương mại dịch vụ và đầu tư): Việt Nam sẽ được tiếp cận thị trường dịch vụ của các nước đối tác thuận lợi hơn, với ít các rào cản và điều kiện hơn. Tuy vậy, trên thực tế dịch vụ của Việt Nam hầu như chưa có đầu tư đáng kể ở nước ngoài do năng lực cung cấp dịch vụ của các doanh nghiệp Việt Nam còn yếu kém. Trong tương lai, tình hình này có thể thay đổi đôi chút với những nỗ lực trong việc xuất khẩu phần mềm, đầu tư viễn thông hay một số lĩnh vực dịch vụ khác.

##### Nhóm các lợi ích khai thác được từ thị trường nội địa (Việt Nam)

Lợi ích từ việc giảm thuế hàng nhập khẩu từ các nước TPP: Người tiêu dùng và các ngành sản xuất sử dụng nguyên liệu nhập khẩu từ các nước này làm nguyên liệu đầu vào sẽ được hưởng lợi từ hàng hóa, nguyên liệu giá rẻ, giúp giảm chi phí sinh hoạt và sản xuất, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của những ngành này;

Lợi ích từ những khoản đầu tư, dịch vụ đến từ Hoa Kỳ và các nước đối tác TPP: tạo môi trường kinh doanh cạnh tranh hơn, mang lại dịch vụ giá rẻ hơn chất lượng tốt hơn cho người tiêu dùng, những công nghệ và phương thức quản lý mới cho Việt Nam và một sức ép để cải tổ và để tiến bộ hơn cho các đơn vị dịch vụ nội địa;

Lợi ích đến từ việc mở cửa thị trường mua sắm công: Mặc dù mức độ mở cửa đối với thị trường mua sắm công trong khuôn khổ TPP chưa được xác định cụ thể nhưng nhiều khả năng các nội dung về mua sắm công trong Hiệp định WTO sẽ được áp dụng cho TPP, và nếu điều này là thực tế thì lợi ích mà Việt Nam có được sẽ rất triển vọng. TPP vì thế có thể là một động lực tốt để giải quyết những bất cập trong các hợp đồng mua sắm công và hoạt động đấu thầu xuất phát từ tình trạng thiếu minh bạch hiện nay.

Lợi ích đến từ việc thực thi các tiêu chuẩn về lao động, môi trường: Mặc dù về cơ bản những yêu cầu cao về vấn đề này có thể gây khó khăn cho Việt Nam (đặc biệt là chi phí tổ chức thực hiện của Nhà nước và chi phí tuân thủ của doanh nghiệp) nhưng xét một cách kỹ lưỡng một số tiêu chuẩn trong đó (ví dụ về môi trường) sẽ là cơ hội tốt để Việt Nam làm tốt hơn vấn đề bảo vệ môi trường và bảo vệ người lao động nội địa.



## Một số hoạt động nổi bật của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động năm 2015

Năm 2015, nền kinh tế Việt Nam tiếp tục chuyển đổi mạnh với điểm nhấn là các cam kết hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động với chức năng là đơn vị sự nghiệp công phục vụ nhiệm vụ quản lý nhà nước về QHLD đã tham gia và triển khai nhiều hoạt động đóng góp vào quá trình đó với các nhóm hoạt động chủ đạo sau:

### **Thứ nhất, đóng góp tích cực trong đàm phán Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương TPP**

Năm 2015, các nước tham gia Hiệp định đã kết thúc những vòng đàm phán cuối cùng và tiến hành ký kết Hiệp định TPP. Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động được Bộ LĐTB&XH giao là Thường trực Tổ công tác TPP, đồng thời là Trưởng Bộ phận hỗ trợ kỹ thuật TPP để tham mưu cho Bộ trong quá trình đàm phán. Trong Đoàn đàm phán, Giám đốc Trung tâm được phân công làm Trưởng nhóm Lao động của Việt Nam.

TPP được ký kết đánh dấu mốc là lần đầu tiên lao động được đưa vào thành 1 chương riêng trong một hiệp định thương mại.

Sang năm 2016, với vai trò thường trực thì các công tác chuẩn bị cho việc phê chuẩn và triển khai thực hiện Hiệp định vẫn được Trung tâm xác định là nhiệm vụ trọng tâm.

### **Thứ hai, hỗ trợ 5 tỉnh/TP xây dựng và triển khai “Đề án Phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2014-2020”**

**Xây dựng “Đề án Phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2014 – 2020”**

Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 4690/VPCP-KGVX ngày 11 tháng 6 năm 2013 về triển khai thí điểm xây dựng Đề án phát triển quan hệ lao động tại 05 địa phương giai đoạn 2014- 2020, cho đến nay, đã có 5 tỉnh phê duyệt và triển khai đề án bao gồm: Hà Nội, Hải Phòng, Tp. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai.

Học tập kinh nghiệm các địa phương đi trước, tỉnh Bình Phước cũng đã xây dựng Đề án phát triển quan hệ lao động. Ngay sau khi Đề án được phê duyệt, Trung tâm đã hỗ trợ tỉnh Bình Phước trong việc tập huấn nâng cao nhận thức về QHLD và xây dựng kế hoạch triển khai Đề án Phát triển quan hệ lao động.

#### **Các hoạt động hỗ trợ triển khai thực hiện Đề án**

- Tổ chức các lớp tập huấn nâng cao nhận thức về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập cho đối tượng là cán bộ quản lý về lao động và cán bộ công đoàn từ cấp quận, huyện và Ban quản lý khu công nghiệp.

- Phối hợp với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tập huấn nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động tại Hà Nội, Hải Phòng, Thanh Hóa, Bà Rịa – Vũng Tàu. Bên cạnh đó, Trung tâm đã giới thiệu và tập huấn sử dụng bộ công cụ mới là “Hồ sơ quan hệ lao động tại doanh nghiệp” cho hòa giải viên lao động tới nhiều địa phương và đã triển khai thí điểm tại Đồng Nai và TP Hồ Chí Minh.

- Xây dựng quy trình giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định. Trên cơ sở đó,

các địa phương nghiên cứu và điều chỉnh các cơ chế giải quyết đình công trên địa bàn, theo hướng thực hiện tốt các quy định của BLLĐ 2012 đồng thời tính tới sự phù hợp với đặc thù của từng địa phương.

- Phối hợp với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức các lớp tập huấn về kỹ năng đối thoại, thương lượng trong quá trình triển khai thực hiện Nghị định số 60/2013/NĐ-CP.

- Hỗ trợ công đoàn Đà Nẵng thí điểm đàm phán, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp nhóm doanh nghiệp, dự kiến sẽ tổ chức lễ ký kết vào tháng 01/2016.

### **Thứ ba, hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức và mối quan tâm về quan hệ lao động**

Để các thông tin về QHLD đến được với nhiều đối tượng, năm 2015, các hoạt động truyền thông đã được Trung tâm chú trọng phát triển theo hướng đa dạng về hình thức, chuyên sâu hơn về chất lượng.

#### **Phát hành bản tin và vận hành trang web**

- Bản tin Quan hệ lao động được Trung tâm phát hành 2 tháng/1 số. Các thông tin khá phong phú, được cập nhật đầy đủ theo các chủ đề mang tính thời sự như: cộng đồng kinh tế ASEAN, TPP, về các hoạt động thí điểm...

- Website của Trung tâm đã được nâng cấp và cải tiến về chất lượng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu thông tin về quan hệ lao động. Website của Trung tâm cũng được liên kết với các trang web và các mạng xã hội tạo nên một cộng đồng mạng về quan hệ lao động.

- Mở rộng và tăng cường các hoạt động của “mạng lưới QHLD” thông qua nhiều hình thức tổ chức khác nhau. Sau 3 năm hoạt động, mạng lưới đã tạo ra một kênh tương tác, chia sẻ thông tin, kiến thức, kinh nghiệm về quan hệ lao động cho các đối tượng từ các nhà làm chính sách TW, địa phương; các nhà nghiên cứu và giảng dạy và những người quan tâm khác.

#### **Xuất bản ấn phẩm**

- “Báo cáo Quan hệ lao động Việt Nam” dự kiến sẽ phát hành trong tháng 1/2016. Đây sẽ là báo cáo quốc gia đầu tiên của Việt Nam về Quan hệ lao động.

- Tổ chức chuỗi 12 buổi “Tọa đàm về quan hệ lao động” với nhiều chủ đề đa dạng như: về tranh chấp lao động, về đình công, về đối thoại, về hội nhập... Hoạt động này cũng đã được mở rộng tới cấp địa phương, khu công nghiệp và trường đại học.

#### **Các hoạt động khác**

- Phối hợp với chương trình Việc làm tốt hơn, nghiên cứu, điều chỉnh mô hình PICC để có thể lồng ghép với các hoạt động đối thoại tại doanh nghiệp; hỗ trợ công đoàn, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng và tập huấn các tài liệu hướng dẫn về đối thoại cho doanh nghiệp.

Hoạt động thí điểm xây dựng công đoàn doanh nghiệp theo cách tiếp cận từ dưới lên. Kinh nghiệm rút ra từ hoạt động thí điểm này cũng là những tư liệu tham khảo có giá trị trong bối cảnh Việt Nam tham gia TPP cũng như quá trình nghiên cứu, phê chuẩn công ước 87 và 98 của ILO./.





### Đối thoại tại nơi làm việc và những vấn đề đang đặt ra

*Ông Lê Xuân Thành,  
Phó Vụ trưởng Vụ Lao động – Tiền lương*

#### Quy định của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc

Nếu nói thương lượng tập thể là nền tảng để xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa thì đối thoại tại nơi làm việc là những giải pháp hữu hiệu để duy trì và phát triển quan hệ đó tại nơi làm việc. Đối thoại tại nơi làm việc là một hình thức tăng cường sự phối hợp giữa người lao động (NLĐ) với người sử dụng lao động (NSDLĐ) tại nơi làm việc. Thông qua đối thoại định kỳ, các bên tìm ra giải pháp để tháo gỡ những khó khăn nội tại trong sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp cũng như thực hiện ngày càng tốt hơn quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ.

Thuật ngữ đối thoại tại nơi làm việc đã xuất hiện trong QHLĐ từ nhiều năm trở lại đây, nhưng lần đầu tiên đã được pháp điển hóa trong Bộ luật Lao động năm 2012. Trên cơ sở đó Chính phủ đã ban hành Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 quy định chi tiết Khoản 3 Điều 63 Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Theo đó, đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 3 tháng một lần hoặc là đột xuất theo yêu cầu của mỗi bên.

Nội dung của đối thoại tại nơi làm việc rất phong phú đa dạng, có thể là trao đổi và cung cấp thông tin, bàn bạc và trao đổi về nhiệm vụ và biện pháp trong sản xuất kinh doanh; trao đổi về nội dung dự thảo bản nội quy, kỷ luật lao động, quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, quy chế trả lương, trả thưởng, quy chế thực hiện dân chủ cơ sở tại nơi làm việc...; bàn các biện pháp thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; giải quyết các kiến nghị, các vướng mắc liên quan đến việc thực hiện quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ.

Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc giữa đại diện của họ dựa trên nguyên tắc bình đẳng và tôn trọng lẫn nhau. Tùy theo tính chất, nội dung của các kỳ đối thoại mà quy định rõ thành phần của các bên tham gia đối thoại trong số đại diện được hội nghị NLĐ bầu, nhưng ít nhất phải bảo đảm mỗi bên có từ 3 người trở lên.

#### Thực hiện đối thoại tại nơi làm việc và những vấn đề đang đặt ra

Thực tế trong thời gian qua, một số doanh nghiệp đã triển khai thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc như việc quy định trao đổi giải quyết những vấn đề liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh; những vướng mắc liên quan đến chế độ quyền lợi của người lao động, tập thể lao động thông qua cuộc họp định kỳ hàng tháng giữa lãnh đạo công ty với ban chấp hành công đoàn, qua đó đã phát huy được vai trò trách nhiệm của NLĐ, xây dựng và tạo được niềm tin của NLĐ đối với doanh nghiệp. Có thể kể đến một số mô hình như công ty LIHITLAB VIỆT NAM, thông qua đối thoại hàng tháng đã giải quyết tốt

các chế độ quyền lợi của NLĐ, lực lượng lao động khá ổn định và không ngừng gia tăng, năm 2015 lao động tăng 64% so với năm 2010, tiền lương của NLĐ đạt bình quân 5.300.000 đồng/tháng; Công ty MABUCHI MOTOR, thông qua đối thoại đã giải quyết kịp thời các kiến nghị và nguyện vọng chính đáng của NLĐ, ngăn chặn được tranh chấp lao động và đình công từ nhiều năm nay. Một số nơi đã cải tiến nội dung các cuộc họp sơ kết đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh hàng quý, 6 tháng và 9 tháng thành cuộc đối thoại định kỳ giữa lãnh đạo công ty với tập thể NLĐ, bao gồm Ban chấp hành công đoàn, các quản đốc phân xưởng, các tổ trưởng sản xuất, tổ trưởng công đoàn và đại diện cho công nhân ở các phân xưởng sản xuất; cuối năm tổ chức hội nghị NLĐ để đánh giá kết quả một năm hoạt động sản xuất kinh doanh và việc thực hiện các biện pháp chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của NLĐ. Qua đó đã giải quyết một cách triệt để và kịp thời các kiến nghị của NLĐ. Đồng thời nâng cao vai trò trách nhiệm của từng cá nhân và tập thể NLĐ, người sử dụng lao động trong việc tổ chức và triển khai thực hiện các giải pháp đề hoàn thành kế hoạch nhiệm vụ sản xuất kinh doanh cũng như chăm lo cải thiện nâng cao đời sống và thu nhập của NLĐ.

Tuy nhiên, sau hơn hai năm triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động về đối thoại tại nơi làm việc, nhiều doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ hết vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng của việc thực hiện đối thoại tại nơi làm việc; còn lúng túng trong việc xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở, quy chế đối thoại tại nơi làm việc và quy chế tổ chức hội nghị NLĐ; lúng túng trong việc xác định rõ nội dung của đối thoại định kỳ, hoặc đột xuất; chưa phân định rõ trách nhiệm của NSDLĐ, trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc tổ chức và triển khai thực hiện đối thoại tại nơi làm việc; thậm chí có doanh nghiệp thực hiện một cách hình thức bằng việc có tổ chức đối thoại định kỳ, lập biên bản tổ chức đối thoại định kỳ và ghi rõ trong biên bản là không có nội dung để đối thoại. Một số nơi còn nặng về vấn đề bầu cử những người tham gia đối thoại, xác định số người tham gia đối thoại...

#### Một số giải pháp nhằm thúc đẩy và nâng cao hiệu quả của đối thoại tại nơi làm việc

a) Nâng cao nhận thức của NSDLĐ, ban chấp hành công đoàn cơ sở về ý nghĩa và tầm quan trọng của đối thoại tại nơi làm việc;

b) Cơ quan nhà nước cần ban hành Quy chế mẫu về thực hiện dân chủ cơ sở - Đối thoại tại nơi làm việc - Tổ chức hội nghị NLĐ làm cơ sở cho các doanh nghiệp ban hành quy chế tại doanh nghiệp mình; tăng cường kiểm tra hướng dẫn các doanh nghiệp trong việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở và đối thoại tại nơi làm việc;

c) Công đoàn cơ sở đề cao vai trò trách nhiệm của mình trong việc tập hợp các vướng mắc, kiến nghị của người lao động, đôn đốc, kiến nghị NSDLĐ thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở- Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc - Tổ chức hội nghị người lao động tại doanh nghiệp./.

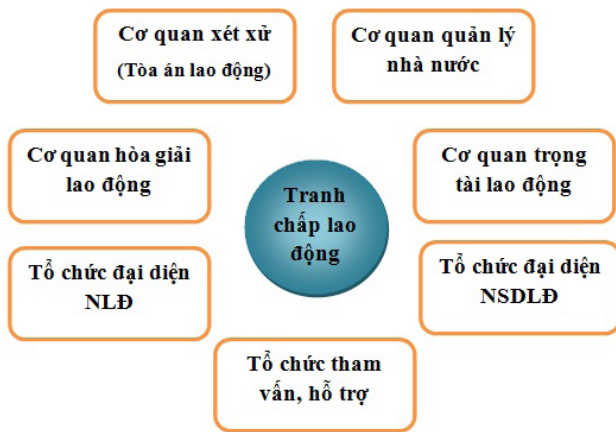


## Hệ thống quản lý và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam

### Hệ thống quản lý và giải quyết tranh chấp lao động

Để hạn chế những hậu quả của tranh chấp lao động mỗi quốc gia cần thiết lập hệ thống quản lý và giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả.

Hệ thống quản lý và giải quyết tranh chấp lao động của một quốc gia bao gồm các thiết chế và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Trong đó, các thiết chế được hiểu là các cơ quan, tổ chức có chức năng quản lý và giải quyết tranh chấp lao động. Cơ chế là các cách thức và quy trình tương tác giữa các thiết chế nhằm quản lý và giải quyết tranh chấp lao động.



Hệ thống các thiết chế quản lý và giải quyết tranh chấp lao động

### Phân tích hệ thống quản lý và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam

Kể từ khi bắt đầu thừa nhận và xây dựng nền kinh tế thị trường (1986), Việt Nam đã có sự chuyển biến căn bản và toàn diện cả về nhận thức, thiết chế và cơ chế quan hệ lao động. Tuy nhiên, việc quản lý và giải quyết tranh chấp lao động, nhất là tranh chấp lao động tập thể còn bất cập so với yêu cầu phát triển nhanh của quan hệ lao động. Điều này thể hiện trong một số khía cạnh sau:

1. Thiếu một cơ quan quản lý nhà nước thống nhất và xuyên suốt từ Trung ương đến địa phương về quan hệ lao động nói chung và tranh chấp lao động nói riêng. Hệ quả là thiếu sự kết nối hiệu quả và thường xuyên trong việc quản lý và giải quyết tranh chấp lao động giữa các địa phương và giữa địa phương với Trung ương. Khi xảy ra tranh chấp lao động, nhiều địa phương khá lúng túng trong khi thiếu sự hỗ trợ kịp thời của cơ quan Trung ương cũng như của các địa phương khác.

2. Thiếu thống nhất trong giải quyết tranh chấp lao động. Mỗi địa phương có cách thức và quy trình khác nhau khi giải quyết đình công xảy ra. Các cách thức này được định

hình bằng kinh nghiệm và sự sáng tạo chứ không phải một quy trình thống nhất được ban hành bởi cơ quan chuyên môn. Khi một cuộc đình công xảy ra mỗi địa phương đều hành động kịp thời thông qua các mối liên kết ngang nhiều hơn là kiên kết dọc theo chuyên môn. Nghĩa là giải quyết đình công bằng các tổ công tác liên ngành ở địa phương chứ không phải bằng sự hỗ trợ chuyên môn của cơ quan quản lý tranh chấp lao động cấp trên.

3. Thiếu sự hỗ trợ của công nghệ thông tin trong công tác quản lý và giải quyết tranh chấp. Thực tế là Việt Nam chưa có hệ thống thông tin quản lý tranh chấp lao động nhằm nhanh chóng cập nhật tình hình tranh chấp lao động và hỗ trợ kịp thời các địa phương, doanh nghiệp trong giải quyết tranh chấp, nhất là tranh chấp lao động tập thể.

4. Thiếu tính chuyên nghiệp trong giải quyết tranh chấp. Hiện nay Hòa giải viên lao động phân tán và có mặt tất cả các đơn vị cấp huyện. Tuy nhiên, hầu hết Hòa giải viên lao động chưa được đào tạo đầy đủ về chuyên môn, thiếu kinh nghiệm nên khó có thể đáp ứng được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Mặt khác, do thiếu sự kết nối và hỗ trợ trực tiếp của cơ quan cấp trên cũng như hỗ trợ của các hòa giải viên khác nên việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể rất khó khăn.

5. Thiếu sự rạch ròi giữa quản lý và giải quyết tranh chấp. Sự vào cuộc khá nhanh và quyết đoán của cơ quan nhà nước trong giải quyết đình công nhiều khi làm lu mờ ranh giới giữa quản lý nhà nước với hòa giải và trọng tài. Điều này không giúp phát huy được tính chủ động, tích cực của các bên tranh chấp trong thương lượng, nhất là công đoàn cơ sở. Do đó, khó đạt được sự đồng thuận thật sự giữa các bên.

6. Tính tự nguyện trong giải quyết tranh chấp chưa thực sự đầy đủ. Người lao động và người sử dụng lao động chưa được tự do lựa chọn trung gian, hòa giải trong khi hòa giải lại là thủ tục bắt buộc trước khi tiến hành các bước tiếp theo của quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

7. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nhìn chung còn phức tạp và thiếu linh hoạt. Nhất là trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Do đó, phía tập thể lao động có xu hướng nóng vội và tìm kiếm các giải pháp nhanh chóng, đơn giản và hiệu quả hơn.

8. Chưa tách biệt rạch ròi giữa quy trình xử lý vi phạm pháp luật và quy trình giải quyết tranh chấp lao động. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền khá nhiều trường hợp đã không tách biệt các hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động khỏi những chạnh chấp. Điều này có thể làm cho người lao động coi việc đình công như là một cách thức để buộc người sử dụng lao động phải chấp hành đầy đủ các quyền của người lao động đã quy định rõ ràng trong luật. Chẳng hạn, có nhiều cuộc đình công xuất phát từ việc người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm cho người lao động.





Một số đề xuất hoàn thiện hệ thống quản lý và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam

1. Thành lập một cơ quan quản lý nhà nước thống nhất về quan hệ lao động nói chung và tranh chấp lao động nói riêng đảm bảo sự kết nối hiệu quả giữa cấp trung ương và địa phương. Điều này giúp tập trung được nguồn lực trong quản lý, đảm bảo sự hỗ trợ kịp thời của cơ quan cấp trên đối với các địa phương trong công tác giải quyết tranh chấp lao động.
2. Tổ chức lại mạng lưới hòa giải viên lao động, trọng tài lao động theo hướng tinh gọn, chuyên nghiệp và có trọng điểm dưới sự quản lý, điều hành của một cơ quan quản lý thống nhất trên toàn quốc. Hòa giải viên lao động cần được coi là một nghề chứ không phải là chức danh kiêm nhiệm. Do đó, họ phải được đào tạo đầy đủ để đảm bảo tính chuyên nghiệp. Trong điều kiện ở Việt Nam nếu ở quận, huyện nào cũng có hòa giải viên lao động thì vừa lãng phí vừa không đủ nguồn lực để đào tạo. Do đó, cần tổ chức lại thành một cơ quan hòa giải và trọng tài lao động thống nhất, bao gồm cơ quan trung ương và các văn phòng ở một số tỉnh/thành phố có nhiều tranh chấp lao động tập thể. Cơ quan này có thể đảm nhiệm cả hai chức năng hòa giải và trọng tài lao động. Cơ quan này không giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, chỉ giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Việc này đảm bảo sự kết nối và hỗ trợ hiệu quả trong toàn bộ hệ thống khi một cuộc tranh chấp lao động tập thể xảy ra.
3. Xây dựng hệ thống thông tin quản lý tranh chấp lao động thống nhất. Để hỗ trợ cho công tác quản lý nhà nước và cho cơ quan giải quyết tranh chấp lao động rất cần có một hệ thống thông tin thống nhất. Hệ thống này thực hiện các chức năng cơ bản sau:
- a. Quản lý hồ sơ quan hệ lao động của các doanh nghiệp có quy mô lao động lớn;
  - b. Quản lý các trường hợp tranh chấp lao động tập thể;
  - c. Kết nối cơ quan quản lý nhà nước ở các địa phương với nhau và với cơ quan trung ương;
  - d. Kết nối các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động ở cấp trung ương với cấp địa phương và giữa các văn phòng ở địa phương với nhau;

- e. Xây dựng hệ cơ sở dữ liệu quốc gia về quan hệ lao động và tranh chấp lao động.
4. Đổi mới quy trình giải quyết tranh chấp lao động theo hướng tách biệt hơn nữa giữa quy trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể, giữa tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.
- a. Cán bộ lao động địa phương (cấp huyện) giải quyết tranh chấp lao động cá nhân như một trọng tài lao động. Nếu các bên không đồng tình với phương án giải quyết thì khởi kiện ra tòa án lao động. Thủ tục xét xử vụ án tranh chấp lao động cá nhân cần đơn giản. Thậm chí, một trong hai bên tranh chấp có thể khởi kiện ngay ra tòa nếu có cơ sở để khẳng định phía bên kia không thực hiện đúng quy định của pháp luật.
  - b. Tranh chấp lao động tập thể sẽ được hòa giải bởi Hòa giải viên lao động. Các bên thống nhất lựa chọn Hòa giải viên lao động trong hệ thống chung. Nếu bước hòa giải không thành, cơ quan giải quyết tranh chấp lao động sẽ tổ chức phiên trọng tài cử người giải quyết. Bước hòa giải và trọng tài này áp dụng đối với cả tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Thủ tục cần nhanh gọn.
  - c. Nếu các bên không đồng tình với quyết định của trọng tài lao động thì:
    - i. Khởi kiện ra tòa nếu là tranh chấp về quyền;
    - ii. Xúc tiến các thủ tục đình công nếu là tranh chấp về lợi ích.
5. Tách những hành vi vi phạm pháp luật khỏi tiến trình giải quyết tranh chấp lao động. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, nếu cơ quan giải quyết tranh chấp phát hiện các yêu sách của người lao động đồng thời là khiếu nại về hành vi vi phạm pháp luật lao động thì chuyển sang cơ quan quản lý nhà nước tiến hành thanh tra, xử lý theo pháp luật./.

| Tiêu chí             | Tranh chấp lao động cá nhân                                                 | Tranh chấp lao động tập thể                                        |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Chủ thể tham gia     | Là tranh chấp giữa một NLD với NSDLĐ                                        | Là tranh chấp giữa một tập thể lao động với NSDLĐ                  |
| Lợi ích              | Chỉ liên quan đến lợi ích của một NLD                                       | Liên quan đến lợi ích chung của nhiều người trong tập thể lao động |
| Nội dung tranh chấp  | Thường tranh chấp một nội dung                                              | Thường tranh chấp nhiều nội dung                                   |
| Tính chất tranh chấp | Thường là tranh chấp về việc NSDLĐ không thực hiện đầy đủ các quyền của NLD | Có thể tranh chấp về quyền hoặc về lợi ích.                        |
| Mức độ phức tạp      | Đơn giản và dễ giải quyết hơn                                               | Phức tạp và khó giải quyết hơn                                     |

## Vai trò và phương hướng hoạt động của công đoàn Việt Nam trong giai đoạn tới - thực hiện cam kết trong Hiệp định TPP

Vũ Minh Tiến – Phó Viện trưởng,  
Viện CNCĐ, TLĐLĐVN.

Yếu tố có tác động không nhỏ tới hoạt động công đoàn ở Việt Nam trong giai đoạn tới đó là thực hiện các cam kết của Hiệp định Đối tác chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) về lao động - công đoàn, đó là đòi hỏi thực thi đầy đủ hơn các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Khi TPP được thực thi đầy đủ, quan hệ lao động và hoạt động công đoàn ở Việt Nam dự báo sẽ trải qua những biến động phức tạp. Đó là sự thừa nhận của các tổ chức của người lao động nằm ngoài hệ thống Tổng liên đoàn lao động hiện nay. Đây không là điều mới mẻ với thế giới nhưng đây lại là hình thái mới về mô hình và hoạt động của công đoàn ở Việt Nam. Công đoàn Việt Nam sẽ gặp thách thức trong việc giành được sự thừa nhận và ủng hộ của người lao động.

Đứng trước đòi hỏi của tình hình mới, xuất hiện cả thời cơ, thách thức cho tổ chức Công đoàn Việt Nam. Trong thời điểm có tính bước ngoặt này, Công đoàn Việt Nam cần có những giải pháp trước mắt cũng như dài hạn:

**Trong bối cảnh thực tế, Công đoàn Việt Nam cần thực hiện tốt vai trò của tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị Việt Nam. Đây vừa là lợi thế về vị thế chính trị, song cũng đòi hỏi trách nhiệm lớn lao hơn rất nhiều của một tổ chức công đoàn thuần túy**

Ngoài chức năng vốn có, Công đoàn Việt Nam còn có nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tập hợp, giáo dục và đoàn kết lực lượng CNLĐ nhằm tạo sức mạnh tổng hợp - nền tảng chính trị của Đảng, Nhà nước và chế độ ta. Mặc dù điều này cũng sẽ gặp không ít khó khăn trong tình hình mới. Tổ chức Công đoàn Việt Nam xác định cần thực sự đổi mới nội dung, phương hướng hoạt động: hướng mạnh về cơ sở; tập trung chức năng đại diện, bảo vệ và chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của CNLĐ; giáo dục, tuyên truyền CNLĐ lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, xây dựng tác phong công nghiệp và tính chuyên nghiệp trong lao động; đối thoại, thương lượng để tăng cường lợi ích cho người lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hoà, ổn định; góp phần phát triển kinh tế - xã hội, ổn định chính trị và xây dựng, bảo vệ Tổ quốc.

**Hoạt động Công đoàn Việt Nam cần thay đổi để tập trung hơn vào đáp ứng nhu cầu thiết thân của người lao động**

Những tác động, cùng với các cơ hội, thách thức đối với lao động - công đoàn ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế thời gian tới đòi hỏi tổ chức Công đoàn Việt Nam trước tiên cần thực hiện giải pháp quyết liệt, có tính sống còn buộc phải tự nâng cao năng lực và phải thực

hiện thật tốt nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động; quan tâm cải thiện, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động để tiếp tục là chỗ dựa tin cậy thu hút đoàn viên và người lao động, trở thành tổ chức thực sự của người lao động.

**Đổi mới mạnh mẽ phương thức tổ chức, hoạt động của các cấp công đoàn theo hướng tăng cường và bảo đảm tiếng nói và sự tham gia của người lao động và đoàn viên công đoàn**

- Tăng cường sự tham gia trực tiếp của cấp dưới vào quá trình ra quyết định của công đoàn cấp trên; sự tham gia trực tiếp của đoàn viên, người lao động vào quá trình ra quyết định của ban chấp hành công đoàn cơ sở. Các hình thức cần thực hiện là: công đoàn cấp trên thường xuyên tiếp xúc, lấy ý kiến, lắng nghe nguyện vọng của đoàn viên; tổ chức đối thoại định kỳ hoặc đột xuất với đoàn viên, người lao động tại cơ sở... Đổi mới quy trình lựa chọn, bầu cử cán bộ công đoàn ở cơ sở theo hướng bảo đảm trên thực tế quyền lựa chọn của người lao động và không có sự can thiệp của người sử dụng lao động.

- Hoạt động của công đoàn tập trung vào việc tạo được xu hướng, sức ép từ bên ngoài tác động lên chủ sử dụng lao động trên phạm vi rộng. Nhiệm vụ của công đoàn cấp trên là phải tạo ra một xu hướng, một sức ép từ bên ngoài để tác động lên chủ sử dụng lao động. Với cách thức hoạt động như vậy thì sẽ giải quyết được vấn đề: Số lượng cán bộ công đoàn cấp trên không nhiều nhưng cơ sở và đoàn viên công đoàn, người lao động vẫn cảm nhận được sự "lãnh đạo, hiện diện" của công đoàn cấp trên đối với mình và mang lại được lợi ích cho mình. Có nhiều cách để tạo sức ép từ bên ngoài, trong đó các hoạt động như đưa ra những điều khoản thương lượng mang tính định hướng, "gợi ý"; thương lượng tập thể cấp nghề, cấp ngành, cấp nhóm doanh nghiệp.

- Lựa chọn những khu vực, địa bàn hoặc doanh nghiệp đầu đàn, có tính dẫn dắt thị trường và quan hệ lao động để tập trung nguồn lực đàm phán, thương lượng nhằm xác định mặt bằng mới có tính nền tảng và lan tỏa ra toàn khu vực, ra toàn nhóm doanh nghiệp - phương thức hoạt động là "chọn trọng điểm dồn lực để đánh, chứ không đánh trên mọi mặt trận".

- Thực hiện phương thức tiếp cận để tập hợp người lao động và thành lập công đoàn theo hướng bảo đảm quyền tự do công đoàn của người lao động, bảo đảm việc thành lập công đoàn cơ sở thực sự của người lao động, do người lao động, vì người lao động và có trách nhiệm giải trình với tập thể người lao động. Việc thành lập công đoàn cần bảo đảm yêu cầu cốt lõi: người lao động là chủ thể vận động phát triển đoàn viên, chọn bầu ban vận động, bầu ban chấp hành, thành lập công đoàn cơ sở; người sử dụng lao động có nghĩa vụ tôn trọng, tạo điều kiện và không can thiệp vào quá trình đó; công đoàn cấp trên hỗ trợ trực tiếp./.



## PICC với đối thoại tại nơi làm việc

Khi tham gia Chương trình Việc làm Tốt hơn (Better Work), các nhà máy trong lĩnh vực may mặc và da giày được yêu cầu thành lập Ban Tư vấn Cải tiến Doanh nghiệp (PICC) để thúc đẩy và tư vấn cải thiện những vấn đề chưa tuân thủ tiêu chuẩn lao động quốc tế và pháp luật lao động Việt Nam. Trước khi Bộ luật Lao động hiện hành được thông qua, PICC được coi là một cơ chế hữu hiệu giúp tăng cường tiếng nói của người lao động (NLĐ) trong việc tham gia giải quyết các vấn đề của nhà máy.

Kể từ khi Bộ luật Lao động hiện hành và Nghị định số 60/2013/NĐ-CP được ban hành thì đối thoại tại nơi làm việc đã trở thành cơ chế bắt buộc. Do vậy, hiện nay, các nhà máy tham gia Better Work đang phải duy trì cả hai cơ chế trong khi hai cơ chế này có thể được hợp nhất để tiết kiệm thời gian, giảm thiểu chi phí cho những nhà máy tham gia Better Work.

Phần dưới đây tóm tắt lại một số nét giống và khác nhau đáng chú ý giữa hai cơ chế:

### Mục đích, vai trò

Về mặt nguyên tắc, đối thoại tại nơi làm việc và PICC đều là cơ chế giúp tăng cường tiếng nói của NLĐ, để NSDLĐ lắng nghe và phản hồi. Tuy nhiên, mục đích của PICC chú trọng nhiều hơn đến vấn đề tuân thủ pháp luật lao động quốc gia và quốc tế ở doanh nghiệp, các vấn đề có thể bị giới hạn ở việc tuân thủ và sau khi đã giải quyết được những vấn đề tuân thủ thì PICC không còn động lực để hoạt động. Đối thoại tại nơi làm việc có tính “dài hơi” hơn vì các vấn đề được đưa ra đối thoại không có giới hạn, không được xác định trước và không bao giờ kết thúc mà luôn vận động và luân tồn tại một khi quan hệ lao động tồn tại.

Ở những nhà máy tham gia Better Work giai đoạn đầu (năm thứ 1 hoặc năm thứ 2) còn nhiều điểm chưa tuân thủ cần phải giải quyết, PICC được đánh giá là hoạt động hiệu quả. Nhưng đối với một số nhà máy đã tham gia Better Work từ năm thứ 3 trở đi, nghĩa là khi đã giải quyết hầu như mọi vấn đề chưa tuân thủ, lại có sáng kiến mới về một cơ chế đối thoại khác ở nhà máy, ví dụ như Ban đối thoại hoặc Ban Cải thiện Quan hệ lao động trong khi hầu như “bỏ quên” PICC.

### Thành phần tham gia

PICC và đối thoại định kỳ tương đồng ở chỗ đều yêu cầu đại diện hai bên tham gia (đại diện NSDLĐ và NLĐ) nhưng lại khác biệt về chi tiết.

Đối với đại diện NSDLĐ, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP quy định thành phần tham gia đối thoại gồm “NSDLĐ hoặc người được NSDLĐ ủy quyền hợp pháp và các thành viên đại diện cho bên NSDLĐ do NSDLĐ” trong khi Hướng dẫn

PICC chỉ yêu cầu sự tham gia của “đại diện ban quản lý” mà không nhất thiết phải có sự tham gia của đại diện quản lý cấp cao. Điều này đôi khi dẫn đến trở ngại hoặc chậm trễ trong việc đạt được kết quả trong các cuộc họp PICC (do không có người có quyền quyết định tham gia PICC).

Đối với đại diện NLĐ, về mặt nguyên tắc, tất cả mọi NLĐ đều được tham gia bầu đại diện cho mình để tham gia đối thoại định kỳ, khác biệt là ở cách thức tổ chức bầu cử: Thành phần tham gia đối thoại định kỳ đại diện cho tập thể NLĐ gồm Ban chấp hành CĐCS hoặc đại diện Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập CĐCS và các thành viên khác do hội nghị người lao động bầu. Trong khi đó, thành viên PICC là đại diện công đoàn và người lao động gồm: tối đa 50% là thành viên BCHCĐ và ít nhất 50% được lựa chọn từ người lao động của các đơn vị sản xuất trong doanh nghiệp.

### Nội dung

Do mục đích chính là tăng cường việc tuân thủ nên nội dung thảo luận tại PICC có phạm vi hẹp hơn nội dung thảo luận ở đối thoại định kỳ. Mặc dù vậy, một số cuộc họp PICC có mở rộng phạm vi thảo luận ngoài những vấn đề tuân thủ, phản ánh mối quan tâm thực sự của NLĐ tại thời điểm họp PICC và nhận được sự hưởng ứng nhiệt tình của NLĐ.

### Mức độ ràng buộc của kết quả thảo luận

Kết quả thảo luận ở PICC không mang tính thực thi mà chỉ mang tính chất khuyến nghị đối với doanh nghiệp, trong khi đó, nếu là một nội dung của đối thoại định kỳ thì doanh nghiệp bắt buộc phải thực hiện.

### Cơ chế vận hành

Cơ chế vận hành của PICC linh hoạt hơn cơ chế thực hiện đối thoại định kỳ. Khi có bất đồng phát sinh tại cuộc họp PICC thì sẽ thảo luận ở cuộc họp tiếp theo mà không được phép tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Trong khi đó, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP quy định nếu còn những nội dung chưa thống nhất tại phiên đối thoại định kỳ, các bên có thể thảo luận ở lần tiếp theo hoặc tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định.

### Tần suất

Tần suất họp PICC (1 tháng 1 lần theo Hướng dẫn PICC và 2-3 tháng/lần trên thực tế) “dày” hơn tần suất đối thoại định kỳ (3 tháng 1 lần).

Trên cơ sở so sánh điểm giống và khác nhau giữa PICC và cơ chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, Better Work nên cân nhắc sửa đổi Hướng dẫn thành lập và vai trò của PICC cho phù hợp với quy định pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc nhằm giảm thời gian và chi phí cho doanh nghiệp trong khi vẫn đảm bảo đối thoại hiệu quả và thực chất ở doanh nghiệp./





## Giải quyết các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự quy định pháp luật trong tình hình mới – một số bài học kinh nghiệm của thành phố Hồ Chí Minh

Ngay khi làn sóng đình công không theo trình tự, thủ tục pháp luật quy định, thành phố Hồ Chí Minh đã kịp thời ban hành Quyết định số 35/2006/QĐ-UBND ngày 17/6/2006 theo đó thành lập Đoàn công tác giải quyết bước đầu các cuộc đình công không tuân theo các trình tự, thủ tục luật định (sau đây gọi tắt là Tổ công tác). Trong những năm qua Tổ công tác đã thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, góp phần hài hòa mối QHLD trên địa bàn và ổn định tình hình an ninh trật tự trên địa bàn thành phố.

Cũng như các tỉnh, thành phố khác, lãnh đạo thành phố nhận định rằng, tình trạng đình công không theo các quy trình, thủ tục luật pháp quy định sẽ vẫn còn diễn ra phổ biến và trong thời gian dài. Vì vậy, bên cạnh các biện pháp phòng ngừa tích cực giảm thiểu TCLĐ, đình công thì các can thiệp hỗ trợ, giải quyết các cuộc đình công của Tổ công tác vẫn cần phải được duy trì và phát huy theo hướng phù hợp với tình hình mới.

Thông qua tổng kết thực hiện Quyết định 35 nêu trên, một số bài học kinh nghiệm được rút ra dưới đây, sẽ làm cơ sở giúp cho thành phố hướng tới thực hiện hiệu quả hơn các quy định mới trong BLLĐ 2012, đồng thời đáp ứng sự phát triển nhanh chóng của QHLD trong giai đoạn hội nhập.

### Một số bài học kinh nghiệm

**Thứ nhất**, khẳng định Đoàn công tác vẫn phải thực hiện 3 nhiệm vụ cơ bản, đó là: ổn định trật tự; phân định TCLĐ về quyền và về lợi ích; giải quyết các TCLĐ.

**Thứ hai**, mặc dù với 3 nhiệm vụ như trên, tuy nhiên các can thiệp của Đoàn công tác cần thay đổi theo hướng: Hạn chế tối đa sự các hoạt động mang tính can thiệp hành chính nhà nước, mà thay vào đó tăng cường hoạt động khuyến khích sự tham gia chủ động trong quá trình đối thoại, thương lượng của người lao động và người sử dụng lao động.

*Ý kiến của ông Vũ Văn Quảng - Trưởng phòng LĐTBXH Quận 7: mục tiêu cuối cùng là cần nhanh chóng ổn định tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, vì vậy không nên quá chú trọng vào việc phân xử ai đúng ai sai trong quá trình xử lý giải quyết đình công. Không nên đưa hành động xử phạt vi phạm pháp luật lao động vào nhiệm vụ của Tổ công tác, mà thay vào đó nhiệm vụ và biên bản kết luận của Tổ công tác chỉ nên ghi kết quả hòa giải dựa trên những thỏa thuận mà 2 bên tranh chấp đã đạt được.*

**Thứ ba**, xác định can thiệp của Tổ công tác là “can thiệp chủ động và bền vững”. Cụ thể là Tổ công tác nên can thiệp vào cả 3 giai đoạn của quá trình TCLĐ, đình công, đó là: (1) Quy trình can thiệp trước khi đình công; (2) Quy trình xử lý khi đình công đã xảy ra; và (3) Quy trình gồm các hoạt động theo dõi, giám sát, hỗ trợ sau đình công.

Kinh nghiệm giải quyết đình công tại Quận 7 coi trọng can thiệp của Tổ công tác ngay trước khi cuộc đình công xảy ra.

Tổ công tác của quận đã được thành lập và nhanh chóng đến doanh nghiệp để nắm tình hình, tiến hành gặp gỡ các bên và tư vấn cho doanh nghiệp các giải pháp nhằm ổn định tình hình sản xuất đồng thời tổ chức thương lượng đối với các yêu cầu của tập thể lao động. Kết quả là, trong năm 2014, trong 4 trường hợp giải quyết theo cách này, 3 trường hợp đình công đã được giải quyết, chỉ có 1 trường hợp không giải quyết do chủ doanh nghiệp không chấp nhận sự can thiệp của Phòng lao động.

Trong khi đó, bài học từ Quận Củ Chi và Ban Quản lý KCX Tp.HCM cho thấy, Tổ công tác cần có các hoạt động theo dõi, hỗ trợ và can thiệp (khi cần thiết theo quy định) việc thực hiện các cam kết đã đạt được sau khi các cuộc đình công chấm dứt. Có như vậy, việc giải quyết TCLĐ mang tính bền vững.

**Thứ tư**, trong thành phần của Tổ công tác nhất thiết phải có thành phần là hòa giải viên lao động; và nhiệm vụ của hòa giải viên sẽ là xương sống của toàn bộ quá trình giải quyết đình công của Tổ công tác. Trong cả 3 giai đoạn trước, trong và sau khi xảy ra đình công đều cần sự hỗ trợ của hòa giải viên trong việc giải thích,

**Thứ năm**, Tổ công tác thành lập ở cấp huyện, cho nên thành phần chủ yếu nên là các cán bộ cấp huyện để tăng tính kịp thời và tính chuyên nghiệp. Tuy nhiên, đối với các cuộc đình công có quy mô lớn, vẫn cần phải có sự tham gia của các thành viên là các cán bộ cấp tỉnh, tuy nhiên vai trò của cán bộ tỉnh vẫn là tư cách thành viên Tổ công tác. Thành phần tham gia giải quyết từng cuộc đình công của các thành viên thì cần phải linh hoạt, không nhất thiết mọi cuộc đình công toàn bộ thành phần của Tổ công tác xuống để giải quyết.

Những kinh nghiệm mà thành phố Hồ Chí Minh rút ra sẽ là tài liệu hữu ích để không chỉ có riêng thành phố mà cả các tỉnh, thành phố (xảy ra nhiều đình công) nghiên cứu tham khảo hoàn thiện hệ thống cơ chế, tổ chức giải quyết TCLĐ, đình công trên địa bàn, nhằm hướng tới thực hiện được các mục tiêu là: tuân theo luật pháp hiện hành, giải quyết thực tiễn diễn biến xảy ra và sử dụng hiệu quả và tối đa tác nghiệp hỗ trợ hòa giải, tiến tới xây dựng QHLD theo hướng ổn định, hài hòa và tiến bộ./.



## Quản lý Nhà nước về quan hệ lao động ở một số nước

Các quốc gia có những mô hình quản lý nhà nước khác nhau tùy thuộc vào điều kiện, thể chế và tổ chức bộ máy, song nhìn chung quản lý nhà nước về quan hệ lao động có 3 chức năng chính được thể hiện qua hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước (CQQLNN) về QHLD sau:

*Thứ nhất*, các CQQLNN về QHLD được thành lập để đảm bảo và củng cố các quyền và nghĩa vụ thúc đẩy các bên trong QHLD.

*Thứ hai*, Các CQQLNN về QHLD được thành lập để hòa giải quan hệ của các đối tác trong quan hệ xã hội thông qua trao đổi với các bên để hai bên có thể tự tìm ra giải pháp thống nhất cho các vấn đề tranh chấp, đồng thời có chức năng phân xử tranh chấp trong trường hợp hai bên không thể tự đi đến giải pháp thống nhất.

*Thứ ba*, CQQLNN về QHLD được thành lập nhằm thúc đẩy các thực tiễn tốt về cơ chế hai bên và cơ chế ba bên trong QHLD. Sau khi các tổ chức này được thành lập và đưa vào hoạt động thì cần đẩy mạnh chức năng thúc đẩy các cơ chế có thể thực hiện hiệu quả các quy định của Nhà nước về QHLD.

### Vai trò của CQQLNN về QHLD

Thực tế nghiên cứu tại 9 nước của tác giả David Taigman, 2015 đưa đến một số phát hiện về vai trò của CQQLNN về QHLD có liên quan đến Việt Nam như sau:

*Thứ nhất*, CQQLNN về QHLD có vai trò đảm bảo và xúc tiến thực thi các quyền và nghĩa vụ của các bên nhằm mục đích thúc đẩy hệ thống quan hệ lao động. Về tổ chức, CQQLNN về QHLD một số nước thường không nằm trong các bộ ngành của Chính phủ nhằm gây dựng lòng tin bằng sự độc lập và khách quan của các CQQLNN này, ví dụ trong trường hợp của Ủy ban Lao động công bằng Ôt-xtrây-li-a; Tòa án QHLD tại In-đô-nê-xi-a... Ở một số nước, vai trò đảm bảo lại do các cơ quan trực thuộc bộ ngành phụ trách vấn đề lao động thực hiện. Các cơ quan này thường đảm bảo các chức năng về đăng ký tổ chức công đoàn để công nhận công đoàn, xác định người đại diện, tiếp nhận báo cáo, xác định quyền đình công...

*Thứ hai*, CQQLNN về QHLD có vai trò hòa giải các tranh chấp lao động phát sinh trong quan hệ lao động. Hầu hết CQQLNN về QHLD ở các quốc gia đều có chức năng chấm dứt tranh chấp. Tuy vậy, mỗi nước cũng có sự khác biệt tương đối. Có thể chia ra làm mấy mô hình sau:

- *Nhóm 1*, các CQQLNN về QHLD có chức năng tối thiểu là ngăn chặn tranh chấp bằng cách tổ chức cho các bên trong tranh chấp thương lượng nhằm hiểu rõ về nhau và hiểu rõ các quyền bên kia. Về bản chất, các CQQLNN tại các quốc gia nhóm này tạo điều kiện để các bên tranh chấp tự thương lượng để đi đến giải pháp chấm dứt tranh chấp. Ví dụ, Hiệp hội Lao động Hàn Quốc, Vụ Công đoàn và Vụ QHLD trực thuộc Bộ Nguồn nhân lực Ma-lay-si-a, Cơ quan Thanh tra Giám sát Lao động Công bằng của Ôt-xtrây-li-a.

- *Nhóm 2*, các CQQLNN về QHLD trực tiếp tham gia hòa

giải, phần lớn phụ thuộc vào bản chất tranh chấp. Việc phân biệt giữa tranh chấp và quyền và tranh chấp về lợi ích sẽ quyết định cách thức qua đó các CQQLNN về QHLD tham gia hòa giải. Đối với các tranh chấp về quyền của cá nhân hay tập thể, cách tiếp cận thông thường là các bên gửi yêu cầu kiến nghị đến CQQLNN về QHLD, trong đó bên khiếu nại được quyền nhận phán quyết chung thẩm và độc lập. Tại Ôt-xtrây-li-a, các tranh chấp về quyền lợi được đưa ra phân xử trước Ủy ban Lao động Công bằng; tại Slô-vê-ni-a, NLĐ/đại diện NLĐ phải gửi thông báo đình công cho NSDLĐ hoặc tổ chức của NSDLĐ 5 ngày trước khi tiến hành đình công khi thương lượng tập thể đi vào bế tắc, đồng thời thông báo cho chính quyền; tại In-đô-nê-xi-a, các bên phải gửi thông báo cho Bộ Nguồn nhân lực, Bộ này có thể tham gia vào quá trình hòa giải.

- *Nhóm 3*, Hòa giải viên/ trọng tài viên của các CQQLNN về QHLD có thể là cán bộ chính quyền, thẩm phán chuyên trách, cá nhân trong khu vực tư nhân, có thể đã được đào tạo chính quy hoặc chưa qua đào tạo chính quy, có kiến thức/kinh nghiệm về QHLD, có thể có lợi ích trong tổ chức. Tuy nhiên không yếu tố nào có ảnh hưởng đến sự khác biệt về kết quả hòa giải về mặt khách quan. Các CQQLNN về QHLD có chức năng hòa giải đều có một số cán bộ giữa vai trò hòa giải viên/ trọng tài viên trong cơ cấu của tổ chức của cơ quan.

*Thứ ba*, CQQLNN về QHLD có vai trò thúc đẩy. Các CQQLNN về QHLD đều phối hợp với NSDLĐ, NLĐ và các tổ chức đại diện của họ để cải thiện QHLD, tuy còn nhiều khác biệt giữa kỳ vọng và kết quả đạt được trên thực tế. Một số quốc gia khác CQQLNN về quan hệ lao động đóng vai trò là bên thứ ba, sử dụng thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể như là phương thức để can thiệp, thúc đẩy quan hệ hài hòa giữa các bên.

### Kinh nghiệm cho Việt Nam

Trong quá trình lựa chọn mô hình và phương thức tổ chức của CQQLNN về QHLD, Việt Nam cần cần trọng để xác định hướng đi phù hợp. Các mô hình Việt Nam lựa chọn cần phải tính tới các yếu tố sau:

*Thứ nhất*, xem xét thành lập các CQQLNN về QHLD có chức năng đảm bảo việc thực thi quyền và lợi ích của các bên, hòa giải và phòng ngừa các xung đột có thể xảy ra.

*Thứ hai*, trong quá trình xây dựng cần phải liên tục đánh giá, thí điểm và rút kinh nghiệm. Tránh trường hợp có những thay đổi quá đột ngột dễ dẫn đến những xung đột không cần thiết.

*Thứ ba*, song song với việc xây dựng mô hình và hình thành bộ máy, thiết chế cần phải nâng cao năng lực, nhận thức cho những người làm về lao động, cho toàn xã hội.

*Thứ tư*, đào tạo, tập huấn thật kỹ cho cán bộ các CQQLNN về QHLD để có thể duy trì bộ máy để thực thi các nhiệm vụ được phân công.

*Thứ năm*, xây dựng bộ máy thu thập và phân tích thông tin về QHLD từ các nguồn đáng tin cậy, bằng những phương pháp tin cậy và phù hợp phục vụ hoạch định chính sách và các CQQLNN về QHLD tra cứu./



### Những đóng góp đáng chú ý của Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO trong năm 2015

#### Thứ nhất, thúc đẩy QHLD tại Việt Nam tiến bộ, hài hòa và ổn định

- Hỗ trợ quá trình xây dựng và hoàn thiện thể chế, thiết chế và pháp luật về quan hệ lao động;
- Hỗ trợ xây dựng 14 Nghị định và 1 Thông tư hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn;
- Đóng góp bình luận vào 02 dự thảo Nghị định và 01 Thông tư;
- Hỗ trợ tổ chức hội thảo và cung cấp thông tin đầu vào cho hội thảo lấy ý kiến những nội dung về tổ tụng lao động trong Bộ luật tố tụng dân sự (sửa đổi);
- Hỗ trợ nghiên cứu quốc tế về cải cách QHLD và các thiết chế QHLD của nhà nước ở 9 quốc gia và khuyến nghị cho Việt Nam;
- Hỗ trợ tổ chức chuyển nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm tại In-đô-nê-xi-a;
- Phát triển QHLD tại địa phương thông qua hỗ trợ 5 tỉnh/TP triển khai thực hiện Đề án phát triển QHLD;
- Thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp;
- Hỗ trợ tổ chức hội thảo về Nghị định 60 về quy chế dân chủ cơ sở;
- Hỗ trợ VCCI Tp. Hồ Chí Minh phối hợp với công đoàn khu công nghiệp Biên Hòa - Đồng Nai thực hiện thí điểm tăng cường đối thoại cho nhóm doanh nghiệp ở Đồng Nai;
- Hỗ trợ VCCI Tp. HCM hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện xây dựng cơ chế đối thoại định kỳ;
- Hỗ trợ VGCL thí điểm thương lượng tập thể ở 50 doanh nghiệp;
- Thúc đẩy các hoạt động nâng cao năng lực hoạt động các cơ chế, thiết chế trong QHLD;
- Nâng cao năng lực của Hội đồng tiền lương quốc gia thông qua các hoạt động chính: Cung cấp thông tin tài liệu liên quan đến tiền lương tối thiểu và năng suất lao động; Hỗ trợ phương pháp xác định nhu cầu sống tối thiểu; Học tập kinh nghiệm tại Singapore; Hỗ trợ các cuộc đàm phán thảo luận thống nhất phương án tăng lương tối thiểu vùng cho các năm 2015, 2016;
- Nâng cao năng lực và kỹ năng tác nghiệp của hòa giải viên. Thông qua thực hiện thí điểm về hòa giải lao động tiếp tục được triển khai ở Đồng Nai sau hoạt động xây dựng hồ sơ quan hệ lao động tại doanh nghiệp;
- Hỗ trợ Sở LĐTBXH Tp. HCM xây dựng hướng dẫn giải quyết đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định.

#### Thứ hai, đóng góp tích cực vào tiến trình hội nhập toàn diện và sâu rộng của Việt Nam

- Hỗ trợ Việt Nam trong quá trình đàm phán TPP. Cụ thể: Hỗ trợ nghiên cứu phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO (87, 98, 105) đã được Bộ Lao động-Thương binh và xã hội (LĐTBXH) lên kế hoạch trình Chính phủ. Thông qua các hoạt động:
- + Nghiên cứu so sánh tính tương thích pháp luật và cơ chế thực hiện hiện hành so với các quy định trong các Công ước 87, 98 và 105.
- + Tập huấn nâng cao nhận thức của các bên liên quan về Công ước 87, 98 và 105.

#### Thứ ba, nâng cao năng lực các bên

- Xây dựng sách Hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động;
- Hỗ trợ Tổng LĐLĐVN xây dựng sổ tay hướng dẫn về đối thoại xã hội;
- Xây dựng cẩm nang hướng dẫn về quyền công đoàn và các hành vi không công bằng trong lao động;
- Hỗ trợ tổ chức 2 hội thảo tập huấn cho Ban Tổ chức (VGCL) về Điều 17 thành lập Công đoàn theo phương pháp mới;
- Hỗ trợ 33 công đoàn cơ sở (CĐCS) trong chương trình thí điểm kiện toàn bộ máy, tổ chức và hoạt động;
- Hỗ trợ VCCI xây dựng Sổ tay hướng dẫn về đối thoại;
- Cùng Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh Hưng Yên thành lập câu lạc bộ nhân sự;
- Tổ chức 2 lớp tập huấn về các vấn đề quan hệ lao động cho các doanh nghiệp tham gia thí điểm của Hiệp hội DN tỉnh Vĩnh Phúc và Hưng Yên.

#### Thứ tư, tăng cường hoạt động truyền thông và kết nối mạng lưới QHLD, qua đó nâng cao nhận thức và mối quan tâm của cộng đồng về QHLD

- Xuất bản Bản tin Quan hệ lao động 2 tháng/kỳ (tính tới hết 2015 đã xuất bản được 14 số);
- Hỗ trợ 12 cuộc Tọa đàm trong khuôn khổ Mạng lưới QHLD (IRNET);
- Hỗ trợ cho trường Đại học Tôn Đức Thắng tổ chức hội thảo về quan hệ lao động 26-28/03/2015.

#### Thứ năm, tiến hành các nghiên cứu nhằm phát triển

- Xây dựng “Báo cáo Quan hệ lao động - 30 năm vận động và phát triển”;
- Nghiên cứu về tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam;
- Báo cáo nghiên cứu về các bài học kinh nghiệm rút ra từ các hoạt động thí điểm của Tổng LĐLĐVN giai đoạn 2010-2015;
- Báo cáo khảo sát, đánh giá tình hình 2 năm triển khai Bộ luật Lao động;
- Báo cáo phân tích đối chiếu pháp luật lao động Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế./.





## Điểm lại các quy định pháp luật về quan hệ lao động năm 2015

### Về thương lượng tập thể định kỳ

Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất (K2Đ67 BLLĐ 2012).

Thương lượng tập thể định kỳ nêu trên được tiến hành ít nhất một năm một lần (Đ16 NĐ 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ).

Khoảng cách giữa hai lần thương lượng tập thể định kỳ liên tiếp không quá 12 tháng (K1Đ3 Thông tư 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ LĐTB&XH).

### Về người ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp

Người ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở, bên NSDLĐ là NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ (K1Đ83 BLLĐ 2012).

Người ký kết thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp bên tập thể lao động là Chủ tịch CĐCS hoặc Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp ở nơi chưa thành lập CĐCS, bên NSDLĐ là người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã, người đứng đầu cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động (K1Đ18 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ).

### Về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Quyền tuyên bố cuộc đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định: “Chủ tịch UBND cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục” (Trích K1Đ222 BLLĐ 2012).

“Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch UBND cấp tỉnh, Chủ tịch UBND cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ NSDLĐ và Ban chấp hành CĐCS hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường (K2Đ222 BLLĐ 2012).

Các nội dung kể trên cũng đã được cụ thể hóa tại Đ35 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ.

Điểm đáng lưu ý tại Đ35 Nghị định 05/2015/NĐ-CP: “Người tham gia cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật trong thời gian tham gia đình công. NLĐ không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại K2Đ98 BLLĐ 2012 và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động”.

### Về bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp

Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà NLĐ không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động (K1Đ233 BLLĐ 2012).

Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ (Đ36) quy định:

(1) NSDLĐ xác định giá trị thiệt hại do cuộc đình công bất hợp pháp gây ra, bao gồm:

- Thiệt hại về máy móc, thiết bị, nguyên, nhiên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm hư hỏng sau khi trừ đi giá trị thu hồi do thanh lý, tái chế (nếu có);

- Chi phí khắc phục hậu quả do đình công bất hợp pháp gây ra...

(2) NSDLĐ có văn bản yêu cầu tổ chức công đoàn lãnh đạo cuộc đình công bất hợp pháp bồi thường thiệt hại. Văn bản yêu cầu có một số nội dung chủ yếu sau:

- Giá trị thiệt hại do đình công bất hợp pháp gây ra quy định tại Khoản 1 Điều này;

- Giá trị yêu cầu bồi thường;

- Thời hạn bồi thường.

(3) Căn cứ vào nội dung văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại của NSDLĐ, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có trách nhiệm thực hiện bồi thường thiệt hại theo quy định.

Trường hợp không đồng ý với giá trị thiệt hại, giá trị bồi thường, thời hạn bồi thường thiệt hại theo yêu cầu của NSDLĐ thì trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi nhận được văn bản yêu cầu, đại diện tổ chức công đoàn trực tiếp lãnh đạo đình công có văn bản đề nghị NSDLĐ tổ chức thương lượng các nội dung chưa đồng ý.

Sau khi thương lượng, nếu thống nhất, hai bên có trách nhiệm thực hiện các nội dung đã được thỏa thuận. Nếu không thống nhất thì một trong hai bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật.

Điều 7 Thông tư 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ LĐTB&XH đã hướng dẫn cụ thể quyền yêu cầu được thương lượng của tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công về việc bồi thường thiệt hại trong trường hợp không đồng ý với các nội dung trong văn bản yêu cầu bồi thường thiệt hại do đình công của NSDLĐ nêu ra. Việc bồi thường thiệt hại chỉ được thực hiện sau khi hai bên NSDLĐ và Tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công đã họp thống nhất và ký vào biên bản chấp nhận bồi thường./



## VẤN ĐỀ QUAN TÂM

### Số liệu quan tâm

**Số liệu công đoàn:** Tính tới 18/12/2015, cả nước có 121590 CĐCS, và 8948960 đoàn viên, tăng lần lượt 2244 CĐCS và 387103 đoàn viên so với cùng kỳ năm 2014. Đáng chú ý, phát triển CĐCS và đoàn viên trong khu vực nhà nước có xu hướng tăng chậm hơn so với với khu vực doanh nghiệp FDI và DN tư nhân. Đặc biệt, số lượng CĐCS và số đoàn viên trong DN nhà nước đều giảm so với cùng kỳ năm 2014 (giảm 223 CĐCS và 16923 đoàn viên). (theo TLĐLĐVN).

**Thỏa ước lao động tập thể:** Bình quân tỷ lệ ký kết TULĐ tập thể trong các DN đã có công đoàn năm 2015 là 71,02%. Trong đó, số có TULĐTT trong DN nhà nước là cao nhất chiếm 97,89% tiếp đó đến doanh nghiệp ngoài nhà nước (71,26%) và cuối cùng là DN FDI (63,18%). Trong khi tỷ lệ TULĐTT của DN nhà nước và dân doanh ổn định tính trong 5 năm gần đây thì tỷ lệ có TULĐ của các DN FDI trong năm 2015 có xu hướng tăng trở lại sau 4 năm giảm liên tiếp từ 64,57% năm 2011 xuống 59,53% năm 2014. (Theo TLĐLĐVN).

**Hòa giải viên:** Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội tới hết tháng 6/2015 tại 36 địa phương trên cả nước có 1225 Hòa giải viên lao động trong đó số lượng nữ là 370 người chiếm 30%. Đa số các Hòa giải viên lao động đều có trình độ đại học trở lên (1121 người chiếm 92%), số còn lại là trung cấp và cao đẳng. Xét theo vị trí công tác thì có tới 68% hòa giải viên làm công tác trong các đơn vị quản lý nhà nước, 26% thuộc các đoàn thể và chỉ có 6% thuộc các Hội, Hiệp hội./.

### Tình hình đình công 2015

Thống kê sơ bộ cho thấy, trong năm 2015 cả nước xảy ra 245 vụ, đình công. Các vụ đình công xảy ra ở nhiều địa bàn khác nhau nhưng chủ yếu tập trung ở 11 tỉnh có công nghiệp phát triển. Đình công xảy ra nhiều ở các DN FDI (chủ yếu tại các doanh nghiệp Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản, Trung Quốc). Giống như mọi năm, các ngành nghề xảy ra nhiều đình công là dệt may, da giày, gỗ, điện tử và cơ khí. Bên cạnh đó, số người tham gia trung bình một cuộc là 425; thời gian trung bình diễn ra 1 cuộc đình công là 2 ngày.

**Nguyên nhân:** Vấn đề lương (nợ, chậm, lương làm thêm giờ); nợ BHXH, tăng ca nhiều, thái độ của người quản lý..

**Giải quyết:** 100% diễn ra trái luật, xử lý tình huống bằng thành lập tổ công tác xuống DN đưa ra các phương án hòa giải, hướng dẫn đối thoại để giải quyết dứt điểm đình công, không để lan rộng./.

## GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

### Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam - 30 năm vận động và phát triển

Trong 30 năm qua quan hệ lao động ở Việt Nam được hình thành và liên tục vận động, phát triển. Bên cạnh các thành công thì việc hoàn thiện hệ thống luật pháp, hoàn thiện hệ thống các thiết chế cũng như thực tiễn quan hệ lao động tại nơi làm việc đang rất khó khăn và sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức mới. Trong đó, đặc biệt là quan hệ lao động tập thể tại nơi làm việc.

Việc phân tích, đánh giá một cách toàn diện tiến trình vận động của quan hệ lao động Việt Nam trong 30 năm qua để từ đó rút ra những bài học cho tiến trình phát triển tiếp theo là việc làm cần thiết. Điều này càng có ý nghĩa khi việc tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường và hội nhập đang và sẽ tiếp tục là xu thế chủ đạo trong phát triển.

“Báo cáo Quan hệ lao động - 30 năm vận động và phát triển” là ấn phẩm đầu tiên phản ánh đầy đủ bức tranh về QHLD, quá trình phát triển và đổi mới của QHLD tại Việt Nam gắn liền với quá trình Đổi mới và hội nhập trong gần 30 năm qua.

Báo cáo do Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD (CIRD) soạn thảo với sự hỗ trợ kỹ thuật của Dự án QHLD Việt Nam-ILO, trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.



### LIÊN HỆ

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.quanhelaodong.gov.vn> / <http://www.cird.gov.vn>

Email: [bantin@cird.gov.vn](mailto:bantin@cird.gov.vn)