

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 08, tháng 11 - 12/2014

TIN NỔI BẬT

Ngày 26/12, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 97/NQ-CP về Chương trình hành động triển khai Kết luận 96 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị 22 về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN

Mục tiêu nhằm nâng cao nhận thức và hành động của các cấp, các ngành, tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ. Đồng thời, tăng cường công tác QLNN về lao động; hoàn thiện các thiết chế về QHLD; củng cố và nâng cao năng lực của tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ trong việc phối hợp với QLNN hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động và hỗ trợ DN xây dựng QHLD hài hòa.

Hội thảo “Chính sách tiền lương tại VN trong bối cảnh KT thị trường và hội nhập” được Bộ LĐTB&XH phối hợp cùng Hội đồng Tiền lương QG và ILO tổ chức tại Hà Nội ngày 25-26/11

Các thể chế và chính sách xác lập tiền lương đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy thay đổi cấu trúc, hiện đại hoá công nghiệp và hội nhập quốc tế. Hội thảo tập trung thảo luận về hai công cụ trong hệ thống điều chỉnh tiền lương của một nền kinh tế thị trường, đó là mức lương tối thiểu và thương lượng tập thể.

Lấy ý kiến dự thảo báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 4A/NQ-BCHTLĐ về “Nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn tham gia xây dựng, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở ở cơ quan, đơn vị, DN”

Hội thảo do Tổng LĐLĐVN tổ chức tại TP.HCM ngày 13/11 với sự tham gia của 30 Chủ tịch, Phó Chủ tịch LĐLĐ các tỉnh thành và công đoàn ngành phía Nam. Sau 10 năm thực hiện NQ, khoảng 83,3% đơn vị đã có quy chế. Năm 2014, thực hiện NĐ 60/2013/NĐ-CP, trên 50% DN tổ chức hội nghị NLĐ, trong đó DN dân doanh chiếm 60%. Tuy nhiên, việc tổ chức còn mang tính hình thức, nguyên nhân chủ yếu do nhận thức về QCDC của NSDLĐ và NLĐ còn thấp.

Ba sự kiện quan hệ lao động nổi bật năm 2014

Phê duyệt và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động đến năm 2020 tại 4 tỉnh/thành phố

Việc triển khai Đề án thể hiện sự quan tâm và cam kết của các địa phương trong phát triển QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn; đồng thời nâng cao nhận thức và năng lực của các cơ quan, đơn vị làm việc trong lĩnh vực QHLD tại địa phương. Các hoạt động thí điểm được thực hiện trong giai đoạn đầu của đề án sẽ làm cơ sở hoàn thiện cơ chế, bộ máy làm việc về QHLD cấp địa phương trong những giai đoạn tiếp theo; Bên cạnh đó, thực hiện tốt mục tiêu phát triển QHLD để đóng góp cho sự tăng trưởng và phát triển bền vững của địa phương. Phát triển QHLD địa phương sẽ là tiền đề thực hiện tốt vai trò quản lý nhà nước về QHLD theo BLLĐ 2012, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội và hội nhập quốc tế của nước ta.

Hội đồng Tiền lương quốc gia đưa ra khuyến nghị chung về tiền lương tối thiểu

Hội đồng tiền lương quốc gia ra đời và đi vào hoạt động đánh dấu một bước chuyển về cơ chế xác định lương tối thiểu do Chính phủ đưa ra phương án sang cơ chế tham vấn ba bên trong việc xây dựng và đề xuất phương án lương tối thiểu. Hội đồng đã làm thay đổi cơ chế tham vấn giữa Chính phủ với các bên trong QHLD từ gián tiếp sang tham vấn trực tiếp, nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường tính đồng thuận trong việc xây dựng phương án điều chỉnh lương tối thiểu vùng trình Chính phủ. Đây được coi là một quyết tâm lớn của Đảng, Chính phủ trong việc tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương theo kinh tế thị trường; đánh dấu một nỗ lực đáng kể trong quá trình tiến tới xây dựng QHLD lành mạnh, ổn định và tiến bộ ở Việt Nam.

Các nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn được ban hành, triển khai và thực hiện

Các quy định của pháp luật về lao động và công đoàn được hướng dẫn thi hành một cách kịp thời đã giúp cho người lao động, tổ chức công đoàn, người sử dụng lao động và tổ chức của người sử dụng lao động và các cơ quan quản lý nhà nước có thể triển khai thực hiện một cách nghiêm túc và có hiệu quả. Các hướng dẫn triển khai về công đoàn (NĐ 43/2013/NĐ-CP); thực hiện cơ chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc (NĐ 60/2013/NĐ-CP); cơ chế tham vấn ba bên trong quá trình hoạch định chính sách pháp luật về lao động và những vấn đề về QHLD (NĐ 53/2014/NĐ-CP); và đồng thời quy định cụ thể các chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực QHLD (NĐ 95/2013/NĐ-CP) và các Thông tư hướng dẫn đã tạo một hành lang pháp lý đầy đủ, giúp cho các bên xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Trung gian hòa giải

Trung gian hòa giải là một trong những thủ tục của hệ thống giải quyết tranh chấp lao động

Tranh chấp là một đặc điểm của xã hội loài người. Tranh chấp có thể được chia thành nhiều loại và xảy ra ở các mức độ quan hệ khác nhau. Có ba phương pháp chính để giải quyết tranh chấp thông qua việc can dự của bên thứ ba: (a) theo sự dàn xếp của Tòa án hoặc Tòa án xét xử theo các quy chế và theo quy định của pháp luật; (b) hòa giải và trung gian; và (c) trọng tài. Trong đó hòa giải, trung gian và trọng tài có thể được sử dụng trong những tranh chấp vốn có để giải quyết theo sự dàn xếp của Tòa án, cũng như các loại tranh chấp khác nảy sinh từ nhiều nguyên nhân.

Hòa giải, trung gian và trọng tài được sử dụng trong giải quyết tranh chấp giữa các quốc gia trước khi thế giới biết đến loại hình tranh chấp lao động do cuộc cách mạng công nghiệp tạo ra. Trong lĩnh vực QHLD, các phương pháp này đã được áp dụng rộng rãi, thường xuyên và mạnh mẽ nhất, kể từ thập kỷ cuối cùng của thế kỷ 19.

Bài viết này chỉ đề cập đến trung gian hòa giải như là những thủ tục trong giải quyết TCLĐ.

Những mục tiêu của thủ tục trung gian hòa giải

Trong hệ thống QHLD, trong đó NSDLĐ và NLĐ cùng tìm cách điều chỉnh quan hệ giữa họ và đặc biệt là xác định các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, điều phỏng đoán khả năng xảy ra bất đồng và tranh chấp. Khi hệ thống này phát triển, người ta cũng dần dần thừa nhận là cần phải có các thủ tục để giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp của họ. Và hòa giải (hoặc trung gian) là một trong những thủ tục hình thành như vậy.

Mới đầu mục tiêu chủ yếu của thủ tục giải quyết TCLĐ là nhằm hướng đến một sự giải quyết hòa bình, trật tự, để tránh các bên phải sử dụng đến các biện pháp đình công hay bế xường. Nói cách khác, bên cạnh giải quyết TCLĐ, việc ngăn không có những cuộc đình công và đóng cửa DN diễn ra cũng là một mục tiêu của thủ tục giải quyết tranh chấp.

Tổ chức Lao động quốc tế đã thể hiện quan điểm của mình về mục tiêu của giải quyết TCLĐ khi thống nhất đưa ra Khuyến nghị số 92 về hòa giải và trọng tài tự nguyện (1951) để các nước thành viên thực hiện tùy theo điều kiện quốc gia¹.

“(1) Bộ máy hòa giải tự nguyện, phù hợp với điều kiện quốc gia, cần có để hỗ trợ việc ngăn ngừa và giải quyết TCLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ”...

Qua nhiều năm, ngày càng nhiều nước, đặc biệt là ở những quốc gia mà thủ tục tự nguyện giải quyết là biện pháp duy nhất hiện hành hoặc được thừa nhận, mục tiêu của hòa giải (và trọng tài) còn nhằm thúc đẩy sự phát triển của thương lượng tập thể.

Và mục tiêu cuối cùng là, thủ tục hòa giải và trọng tài đóng góp vào mục tiêu quan trọng của phát triển kinh tế-

xã hội, thể hiện: Một mặt thông qua xây dựng và củng cố không khí hòa bình trong QHLD có lợi cho những nỗ lực phát triển, và mặt khác thúc đẩy giải quyết những quyền lợi xung đột nhau phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội.

Khái niệm về hòa giải và trung gian

Là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba nhằm hỗ trợ các bên tranh chấp đạt được thỏa thuận về việc giải quyết tranh chấp. Phương thức này nhấn mạnh vai trò của bên thứ ba, bao gồm việc xúc tiến các cuộc gặp gỡ và đối thoại giữa các bên tranh chấp chứ không tham gia nhiều vào nội dung của quá trình đối thoại đó hoặc không chỉ xúc tiến sự đối thoại giữa các bên tranh chấp mà còn đề xuất phương án giải quyết với các bên tranh chấp.

Tài liệu tham luận của ILO “QHLD và giải quyết TCLĐ tại Việt Nam” – Tiến sỹ Chang-Hee Lee, có đề cập đến khái niệm về hòa giải như sau:

“Hòa giải là một sự mở rộng quá trình thương lượng tập thể giữa hai bên nhằm hàn gắn những mâu thuẫn. Bên thứ ba, đóng vai trò như một người trung gian, độc lập với cả hai bên – tìm cách đưa hai bên đến một điểm mà họ có thể thỏa thuận với nhau. Người hòa giải không có quyền áp đặt và cũng không tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp mà chỉ là người trung gian, đưa hai bên đến một điểm tương đồng.

Hòa giải/trung gian nên là một quá trình tự nguyện trong đó sự có mặt của bên thứ ba độc lập và được cả hai bên chấp nhận được coi là một cách thức để giúp các bên đạt được thỏa thuận.

Mục tiêu của hòa giải là biến sự đối đầu giữa hai bên thành quá trình cung nỗ lực của ba bên hướng tới một thỏa thuận”.

Thuật ngữ hòa giải và thuật ngữ trung gian

Đây là những thủ tục theo đó một bên thứ ba sẽ hỗ trợ các bên tranh chấp trong quá trình đàm phán, hoặc khi đàm phán bế tắc, nhằm giúp họ đạt được thỏa thuận.

Trong khi ở nhiều nước những thuật ngữ này có thể hoán đổi cho nhau, một vài nước có phân biệt chúng theo mức độ chủ động của bên thứ ba. Sự khác biệt như vậy phản ánh nguồn gốc từ nguyên của những thuật ngữ này: “hòa giải” có gốc là từ La-tinh “conciliare”, nghĩa là “gắn kết lại”, hoặc “thống nhất trong tư tưởng”, trong khi đó “trung gian” lại có nguồn gốc từ chữ La-tinh “mediare”, nghĩa là “có vị trí ở giữa”.

Vì thế một vài hệ thống giải quyết tranh chấp đã phân biệt hòa giải là một thủ tục qua đó bên thứ ba sẽ đưa các bên lại với nhau, khuyến khích họ thảo luận về những điểm khác biệt, và giúp họ đưa ra đề xuất phương án giải quyết của riêng mình, còn trung gian là một thủ tục mà bên thứ ba nắm vai trò chủ động hơn trong việc giúp đỡ các bên tham gia tìm ra một giải pháp chấp nhận được, thậm chí có thể đưa ra giải pháp của mình tới các bên.

Cả hai trường hợp này khi tiến hành đều phải phụ thuộc vào sự ưng thuận của các bên. Do vậy, cũng bởi sự phân

biệt giữa hai biện pháp hòa giải này có xu hướng mất dần trong thông lệ QHLD, với người hòa giải và trung gian tham gia vào những cuộc thảo luận chủ động hơn theo trường hợp tranh chấp cụ thể, hòa giải và trung gian cùng được bàn đến ở đây như một loại thủ tục.

Hiện nay thuật ngữ “hòa giải” thường được sử dụng để diễn tả những thủ tục mà bên thứ ba hỗ trợ các bên tham gia giải quyết tranh chấp đi đến sự đồng thuận (đề cập đến thủ tục hòa giải hoặc trung gian hoặc cả hai).

Tính tự nguyện và bắt buộc của thủ tục hòa giải

Những yếu tố tự nguyện hay bắt buộc trong các loại thủ tục khác nhau sẽ phụ thuộc vào chính sách công liên quan đến giải quyết TCLĐ.

Khi trọng tâm được nhấn mạnh vào sự tự do của các bên và tầm quan trọng của việc giải quyết tranh chấp bằng một thỏa hiệp đạt được một cách tự nguyện, thì những yếu tố tự nguyện sẽ chiếm ưu thế. Ngược lại, khi nhấn mạnh tới việc hạn chế tối đa những cuộc đình công thì những yếu tố bắt buộc lại có ưu thế hơn.

Những đặc tính bắt buộc có thể gắn liền với sự khởi đầu của thủ tục, tiến hành các thủ tục, hay cách thức thực hiện giải quyết. Do những đặc điểm trên, các thuật ngữ “hòa giải tự nguyện”, “hòa giải bắt buộc” đã được đề cập đến.

Hòa giải được coi là tự nguyện khi các bên được tự do lựa chọn việc sử dụng nó như họ muốn. Nó sẽ là bắt buộc nếu họ yêu cầu tham gia hoặc sử dụng thủ tục này.

Có nhiều cách để hòa giải trở nên bắt buộc theo nghĩa này, nhưng hòa giải bắt buộc không có nghĩa là các bên buộc phải chấp nhận các điều khoản của việc giải quyết mâu thuẫn được đề nghị bởi người hòa giải (hay người trung gian hòa giải).

Hòa giải tự nguyện (Mỹ, Anh): Trong hòa giải tự nguyện, các bên toàn quyền quyết định sử dụng hay không sử dụng các dịch vụ hòa giải của Nhà nước. Khi một trong hai bên đề nghị hòa giải và bên kia không phản đối, cơ quan hòa giải của Nhà nước sẽ tiến hành hòa giải.

Trong hệ thống hòa giải tự nguyện, dịch vụ hòa giải của Nhà nước được coi như là một sự hỗ trợ.

Từ “dịch vụ” được thể hiện ngay trong tên gọi của các cơ quan này (ví dụ: Cơ quan dịch vụ trung gian và hòa giải liên bang (FMCS) của Mỹ, Dịch vụ tư vấn, hòa giải và trọng tài (ACAS) của Anh.

Hòa giải bắt buộc (Hàn Quốc, Malaysia và Việt Nam): Các bên tranh chấp bắt buộc phải sử dụng cơ chế hòa giải của Chính phủ. Tuy nhiên hòa giải bắt buộc chỉ khác hòa giải tự nguyện ở vấn đề thủ tục còn mục tiêu hòa giải trong cả hai trường hợp giống nhau, nghĩa là giải quyết tranh chấp trên cơ sở thỏa thuận của hai bên. Đối với hòa giải bắt buộc (cũng giống như tự nguyện), các bên tranh chấp không buộc phải chấp nhận đề xuất của hòa giải viên; hòa giải viên chỉ có quyền thuyết phục các bên đạt được thỏa thuận mà thôi”.

Tùy từng nước có các thiết chế hòa giải khác nhau

Các cơ chế hòa giải thỏa thuận và hệ thống hòa giải thiết lập bởi Chính phủ.

Các tiến trình hòa giải bao gồm 2 hình thức, bao gồm các tiến trình hòa giải giữa các bên với nhau một cách tự nguyện hay theo quy định của pháp luật; và hệ thống hòa giải do Chính phủ thiết lập.

Hệ thống hòa giải tự bao gồm các thủ tục hòa giải do các bên tự thiết lập

Các bên trong thương lượng tập thể có thể xây dựng phương án riêng nhằm giải quyết các TCLĐ giữa họ trong tương lai. Theo những thỏa thuận như vậy, các thủ tục hòa giải đã được hai bên nhất trí sẽ được các bên thực hiện chỉ trên cơ sở trách nhiệm của mình, như trường hợp thương lượng tập thể. Đến nay các thủ tục hòa giải (và trọng tài) được thỏa thuận mới chỉ đóng một vai trò quan trọng trong hệ thống giải quyết tranh chấp quốc gia ở một số ít nhà nước.

Các nước có tỷ lệ lớn giải quyết TCLĐ thông qua các thủ tục hòa giải (và trọng tài bao gồm: Bỉ, Canada, Đan Mạch, Cộng hòa liên bang Đức, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Vương quốc Anh và Mỹ).

Hệ thống chính thức được duy trì và vận hành bởi Chính phủ

Hòa giải là giải pháp được sử dụng rộng rãi nhất trong việc giải quyết TCLĐ dưới sự bảo trợ chính của Chính phủ. Có thể phân biệt điểm khác nhau giữa các hệ thống hòa giải Chính phủ theo cách thức tiến hành hòa giải hay biện pháp hòa giải được sử dụng.

Hòa giải được tiến hành bởi:

- Một cá nhân được gắn với nhiều chức danh khác nhau ở mỗi nước như “hòa giải viên cá nhân” hay đơn thuần chỉ là “hòa giải viên”; hoặc
- Một cơ quan gồm các thành viên dưới hình thức một hội đồng, một ban hay một ủy ban, sau đây sẽ được gọi chung là “ủy ban hòa giải”.

Xét về mặt biện pháp tiến hành hòa giải, các hệ thống hòa giải chính phủ được chia làm ba nhóm chính:

- Nhóm trong đó pháp luật chỉ cho phép sự hoạt động của các hòa giải viên cá nhân;
- Nhóm trong đó pháp luật chỉ cho phép sự hoạt động của các ủy ban hòa giải; và
- Nhóm trong đó pháp luật cho phép sự hoạt động của cả hai hình thức hòa giải.

Các hệ thống hòa giải viên và ủy ban hòa giải đều có những mặt mạnh yếu nhất định. Chính vì vậy, do đặc điểm của từng nước mà hệ thống hòa giải tranh chấp lao động được thiết kế nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn vận động QHLD tại nước mình./.

CIRD biên tập

Đón đọc số sau: Đời sống NLD tại KCN

Tình hình QHLD thế giới năm 2014

Tình hình QHLD thế giới năm 2014 nổi bật với nhiều cuộc biểu tình, đình công quy mô lớn. Không chỉ những nước đang phát triển, đình công còn diễn ra ở những quốc gia với nền kinh tế mạnh và ổn định như Đức, Pháp, Anh... Tại Đức, Liên đoàn phi công Cockpit đã tiến hành 9 cuộc đình công trong năm khiến hãng hàng không Lufthansa phải hủy bỏ khoảng 6.000 chuyến bay. Tại Anh, cuộc bãi công của hơn 1 triệu người làm trong khu vực nhà nước khiến hàng loạt dịch vụ ở khu vực nhà nước bị gián đoạn. Tại Nam Phi, 220.000 thành viên thuộc Nghiệp đoàn thợ kim loại toàn quốc Nam Phi đình công khiến kinh tế nước này thiệt hại gần 1 tỷ USD.

Tại các quốc gia có nền kinh tế phát triển

Để ứng phó với sự khó khăn của nền kinh tế, Chính phủ nhiều quốc gia có nền kinh tế phát triển đã đưa ra một số cải cách về lao động, việc làm. Theo đó, CP thực hiện cắt giảm chi tiêu công, thay đổi mức nợ công một số ngành, cắt giảm nhân lực khu vực nhà nước, thay đổi chính sách lương, tư nhân hoá DNNN... Với những thay đổi này, CP cho rằng sẽ cải thiện nền kinh tế đang suy thoái. Trước nguy cơ quyền và lợi ích của NLĐ bị ảnh hưởng, các nghiệp đoàn lớn thuộc nhiều quốc gia đã đứng lên đấu tranh.

Các cuộc biểu tình, bãi công đã được tổ chức với sự tham gia của hàng nghìn, thậm chí hàng triệu NLĐ các ngành nghề. Tại Pháp, giao thông trên toàn quốc bị ngưng trệ do 5 ngày đình công liên tiếp của nhân viên ngành đường sắt. Tại Italy, NLĐ các ngành giao thông, giáo dục, bưu điện và sinh viên đã tổng đình công tại 50 thành phố. Các nghiệp đoàn giữ quan điểm không nhân nhượng trong các phiên đàm phán với CP, trong khi CP nhiều nước kiên quyết giữ nguyên nội dung cải cách. Thậm chí, tại Anh, Thủ tướng David Cameron tuyên bố sẽ sửa luật nhằm

hạn chế các cuộc đình công tại nước này. Kết quả, các cuộc biểu tình, bãi công thường kéo dài, ảnh hưởng đến cuộc sống của hàng triệu người và gây thiệt hại nặng nề cho nền kinh tế.

Tại các quốc gia có nền kinh tế đang phát triển

Đối với các nước có thu nhập thấp và trung bình, sự suy thoái chung không chỉ dẫn đến thay đổi động thái của CP, mà ngay bản thân các DN và NLĐ cũng phải tự xoay xở. CP điều chỉnh giá cả và các khoản phí; DN thay đổi chính sách phát triển kinh doanh; cuộc sống NLĐ vốn khó khăn lại ngày càng khó khăn với những thay đổi này và họ buộc phải đình công.

Công đoàn DN và các công đoàn ngành đã tổ chức đình công nhằm đòi lấy chế độ tiền lương, BHXH, BHYT, các khoản phúc lợi, hưu chí và điều kiện làm việc tốt hơn. Tại Bangladesh, 1.500 công nhân tập đoàn Tuba đã bãi công hơn 10 ngày vì DN chậm trả lương. Tại Campuchia, công nhân ngành dệt may đã biểu tình đòi DN tăng lương và gây áp lực trước mức lương tối thiểu của CP. Tại Argentina, cuộc đình công 24 giờ diễn ra do các nhóm bất đồng chính kiến thuộc Tổng LĐLĐ và Trung tâm những NLĐ phát động nhằm yêu cầu CP tăng lương tối thiểu, tăng trợ cấp xã hội và nâng mức sàn đánh thuế thu nhập.

Cho đến thời điểm này, một số cuộc đình công đã được giải quyết bằng việc ký kết TULĐTT. Số cuộc đình công được cho là bất hợp pháp, vì lý do chính trị hoặc có xu hướng bạo lực đã được cảnh sát can thiệp. Số khác, NLĐ buộc phải chấp nhận điều kiện làm việc của DN hoặc nghỉ việc. Tuy nhiên, các đợt đình công chưa hẳn đã kết thúc khi các bên chưa đạt được thỏa thuận lâu dài nào đó.

Sự khó khăn chung tác động lên mọi thành phần kinh tế, trong đó NLĐ chịu ảnh hưởng lớn nhất. Mặc dù CP và các DN đã có những biện pháp tích cực, nhưng cần phải cân nhắc yếu tố hài hoà lợi ích giữa CP, DN và NLĐ.

Tổng hợp một số cuộc đình công trên thế giới năm 2014

Quốc gia	Chủ thể	Yêu sách	Thiệt hại
Đức	Liên đoàn phi công và hãng hàng không Lufthansa	Đòi tăng tuổi hưu	Với 9 cuộc đình công: Hàng nghìn chuyến bay bị hủy, Lufthansa thiệt hại 210 triệu USD
Pháp	Nghiệp đoàn lao động ngành đường sắt và CP	Phản đối cải cách của CP khiến mức nợ công ngành đường sắt giảm	Giao thông đường sắt bị ngưng trệ trong 5 ngày liên tiếp
Anh	Nghiệp đoàn các ngành nghề và CP	Phản đối việc cắt giảm chi tiêu công khiến tiền lương thực tế bị giảm	Hàng loạt dịch vụ ở khu vực nhà nước bị gián đoạn, ít nhất 3.225 trường học đóng cửa
Italy	Hai nghiệp đoàn lao động lớn nhất Italy và CP	Phản đối cải cách lao động và việc cắt giảm ngân sách một số ngành	Giao thông đường bộ, đường không gián đoạn tại 50 thành phố
Hy Lạp	Nghiệp đoàn ngành điện lực và CP	Phản đối các kế hoạch tư nhân hóa công ty	Mất điện nhiều khu vực
Nam Phi	Nghiệp đoàn thợ kim loại và 6 tổ chức NSDLĐ	Đòi tăng lương	Kinh tế Nam Phi thiệt hại gần 1 tỷ USD
Malaysia	Chủ các hãng xe buýt Malaysia và CP	Phản đối việc tăng phí và khoản phí mới phát sinh tại cửa khẩu Malaysia và Singapore	Ách tắc nghiêm trọng tại biên giới Malaysia và Singapore
Campuchia	Công nhân dệt may và nhà máy GrandTwins International	Đòi hội các quyền lợi bao gồm nâng phụ cấp ăn trưa, chỗ ở và đi lại	Giá cổ phiếu của DN liên tục giảm

Nguồn: tổng hợp Internet

Năm năm thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW của Ban bí thư— Bài học kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa

QHLĐ hài hòa, ổn định là động lực để DN phát triển bền vững, đồng thời, cũng là cơ sở để NLĐ yên tâm sản xuất, đảm bảo thu nhập. Chính vì vậy, Chỉ thị số 22/CT-TW ngày 05/6/2008 của Ban bí thư TW Đảng Khóa X về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN được Đảng ủy, chính quyền và các ngành các cấp của thành phố Đà Nẵng nghiêm túc triển khai thực hiện.

Những điểm nhấn trong triển khai Chỉ thị của thành phố Đà Nẵng

Sơ kết 5 năm triển khai thực hiện Chỉ thị cho thấy với sự vào cuộc của tất cả các cấp các ngành cùng với nhiều biện pháp tổng lực, QHLĐ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đã phần nào được ổn định.

Nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, tổ chức, cơ quan, DN, NSDLĐ và NLĐ về QHLĐ đã có bước chuyển biến rõ rệt. Trình độ chuyên môn kỹ thuật tay nghề, ý thức tổ chức kỷ luật của NLĐ được nâng lên; tiền lương, môi trường lao động được cải thiện đáng kể, góp phần nâng cao đời sống của NLĐ. Công đoàn các cấp, nhất là ở các DN đã phát huy vai trò trong việc quan tâm, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Việc xây dựng TULĐTT ngày càng có xu hướng đi vào chất lượng, có nhiều điều khoản có lợi hơn cho NLĐ...

Một số thành tựu đáng chú ý của Đà Nẵng riêng 6 tháng đầu năm 2014

- Đã có 469 bản TULĐTT được ký kết, (tr.đó 3 bản được ký kết tại DN chưa có CĐCS);
- Là địa phương không để xảy ra các vụ tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể trong 6 tháng qua (so sánh với 5 đơn vị của Cụm thi đua liên đoàn lao động thành phố trực thuộc Trung ương).
- 100% cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp đã tổ chức hội nghị CBCC;
- 37,5% DN có tổ chức công đoàn đã tổ chức hội nghị NLĐ.
- Là địa phương các cơ chế 3 bên hoạt động hiệu quả nhằm thực hiện tốt Chỉ thị 22-CT/BTC...

(Nguồn: <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=248&m=8281>)

Mặc dù đã đạt được những kết quả khích lệ nhưng QHLĐ trên địa bàn thành phố vẫn tiềm ẩn nhiều vấn đề đáng lo ngại; Tình trạng TCLĐ tập thể, đình công vẫn đang diễn ra phức tạp tại các tỉnh, thành phố có thị trường lao động phát triển; Đời sống, thu nhập, điều kiện làm việc cũng như những vấn đề về ăn ở đi lại học tập, chăm sóc sức khỏe, sinh hoạt văn hóa tinh thần của NLĐ vẫn còn khó khăn. Trong khi đó, vai trò của CĐ cũng như các tổ chức đoàn thể còn hạn chế, chưa thực hiện tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp chính đáng cho NLĐ; Sự vào cuộc của

hệ thống hòa giải viên, các thể chế, cơ chế về QHLĐ tại thành phố còn chưa quyết liệt và rõ nét...

Thời gian tới, khắc phục những hạn chế yếu kém là hướng giải pháp quan trọng mà Đảng bộ và nhân dân thành phố Đà Nẵng xác định để tiếp tục triển khai Chỉ thị 22. Bên cạnh đó, tiếp tục phát huy các biện pháp đã thực hiện hiệu quả trong giai đoạn trước. Chất lượng các bản TULĐTT tiếp tục được coi là trọng tâm trong hướng phát triển QHLĐ của thành phố; Tiếp tục thực hiện đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động của các tổ chức công đoàn; Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ chế tham vấn 3 bên: Nhà nước - NSDLĐ - NLĐ. Ngoài ra, chú trọng công tác bồi dưỡng đào tạo, tập trung nguồn lực cải thiện điều kiện lao động, an sinh xã hội cho NLĐ...

Bài học kinh nghiệm tiếp tục triển khai thực hiện tốt Chỉ thị số 22 đối với các tỉnh, thành phố

Tiếp tục triển khai thực hiện Chỉ thị số 22 của Ban Bí thư là chỉ đạo của Đảng và Chính phủ trong thời gian tới. Vì vậy, qua việc triển khai thực hiện Chỉ thị của thành phố Đà Nẵng, một số kinh nghiệm bài học cần phát huy đó là:

Thứ nhất, các biện pháp triển khai cần được tiếp cận theo ba hướng riêng biệt, đó là:

- (1) Nâng cao hiệu quả thực hiện tốt các quy định pháp luật lao động là điều kiện đầu tiên để phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định ở các DN trên địa bàn.
- (2) Hướng tiếp cận trọng tâm là các biện pháp xây dựng mới QHLĐ hài hòa tại DN trên địa bàn.
- (3) Thực hiện hiệu quả các biện pháp chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần và hỗ trợ vật chất cho NLĐ, đặc biệt là trong các khu CN&KCX tập trung.

Thứ hai, các biện pháp xây dựng mới QHLĐ hài hòa cần phải được cụ thể hóa, trong đó:

- (1) Cần nâng cao nhận thức về QHLĐ, trong đó phân định rõ nhiệm vụ về QHLĐ tập thể, đối với các vấn đề về quản lý lao động. Trên cơ sở đó các địa phương mới có các biện pháp về nguồn lực để thực hiện tốt nhiệm vụ này.
- (2) Đổi mới cách tiếp cận về QHLĐ. Các địa phương cần chú trọng hơn đến những biện pháp hỗ trợ 2 bên thiết lập cơ chế tự thỏa thuận nhằm cùng nhau hợp tác để xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định tại DN dựa trên sự tôn trọng, hợp tác và cùng thỏa thuận của các bên.
- (3) Lựa chọn các biện pháp mũi nhọn để thực hiện tốt Chỉ thị 22. (Đối với Đà Nẵng đó là: nâng cao chất lượng TULĐTT; thúc đẩy mạnh việc bầu CĐCS theo phương pháp mới; và phát huy hiệu quả các cơ chế tham vấn 3 bên nhằm huy động được ý kiến của các bên liên quan trong xây dựng QHLĐ hài hòa).

(4) Chú trọng xây dựng các mô hình điển hình đồng thời, tăng cường việc học tập, trao đổi kinh nghiệm giữa các địa phương với nhau; trên cơ sở đó tổng kết rút kinh nghiệm để thực hiện hiệu quả Chỉ thị 22 của Ban Bí thư.

Cuối cùng, cần thiết xây dựng Đề án phát triển QHLĐ tại các địa phương cho đến 2020. Việc triển khai thực hiện đề án sẽ giúp cho các địa phương có hướng đi tổng thể và đồng bộ xây dựng QHLĐ lành mạnh và ổn định, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển kinh tế-xã hội trên địa bàn./.

Tìm hiểu khái niệm can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử của NSDLĐ đối với CĐ trong DN và ý nghĩa trong QHLD

Đây là nội dung tọa đàm số 4 trong khuôn khổ các hoạt động của Mạng lưới QHLD Việt Nam được Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD tổ chức ngày 14/11/2014 tại Hà Nội. Tọa đàm có sự tham gia của những người làm công tác QLNN, nhà nghiên cứu và đại diện một số CĐCS. Nội dung thảo luận xoay quanh 3 vấn đề: có hay không việc NSDLĐ can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử với CĐ; tại sao NSDLĐ muốn can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử với CĐ; NSDLĐ sử dụng các hình thức nào để can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử với CĐ.

Để có được câu trả lời, các vị đại biểu đã đưa ra một số tình huống diễn ra trên thực tế như: Việc thu, chi tài chính CĐ được thực hiện thông qua kế toán và tài khoản của DN; không thể thành lập được CĐ do DN đã hình thành và đóng vào một quỹ công ích, tính trên 5% lương của NLĐ để chăm lo hiếu, hỉ, đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ; một số công nhân có tiềm năng sẽ trở thành cán bộ CĐCS đã chấm dứt hợp đồng lao động sau khi được DN mời nói chuyện riêng, với khoản bồi thường từ 50 – 250 triệu đồng; Chủ tịch CĐCS đột ngột được thăng chức lên thành phó giám đốc.

Về vấn đề thứ nhất, các đại biểu tham dự đều cho rằng: Một số NSDLĐ đã có các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử với CĐ và các tình huống xảy ra trên thực tế là một minh chứng.

Vấn đề thứ hai, trước hết phải hiểu bản chất mâu thuẫn về lợi ích trong QHLD giữa DN và NLĐ. Trong đó, CĐ với chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ có thể ảnh hưởng đến lợi ích của DN. Vì vậy, hiển nhiên là DN rất muốn kiểm soát CĐ.

Tọa đàm cũng thảo luận sôi nổi về sự đa dạng trong các hình thức can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử với CĐ.

Kết thúc tọa đàm, các đại biểu tham dự đều thống nhất một số nhận định như: (1) Vấn đề can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của NSDLĐ với CĐ là vấn đề lớn, tuy nhiên lại chưa được quan tâm một cách thỏa đáng đối với các bên liên quan; (2) Vấn đề can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của NSDLĐ với CĐ đòi hỏi các nấc nhận thức và năng lực hành động khác nhau, từ khả năng nhận diện vấn đề đến khả năng giải quyết vấn đề; (3) Để giải quyết vấn đề can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của NSDLĐ với CĐ cần học hỏi kinh nghiệm các nước trên thế giới đã qua kinh tế thị trường.

Tiền lương trong khu vực tư nhân được xác định như thế nào trong nền kinh tế thị trường

Ngày 19-12-2014, tại Bộ LĐTB&XH, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đã tổ chức tọa đàm: “Tiền lương trong khu vực tư nhân được xác định như thế nào

trong nền kinh tế thị trường”. Đây là tọa đàm số 5 trong khuôn khổ các hoạt động của Mạng lưới QHLD Việt Nam (IR net Vietnam). Tọa đàm có sự tham gia của đại diện Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, đại diện một số DN và các nhà nghiên cứu, giảng dạy về QHLD.

Tại tọa đàm, các đại biểu đã xác định các yếu tố tác động đến tiền lương thuộc khu vực tư nhân, bao gồm các yếu tố vĩ mô (ngoài QHLD), các yếu tố vi mô (trong QHLD).

Đề cập đến yếu tố vĩ mô, có thể khẳng định rằng tiền lương trong khu vực tư nhân được xác định dựa trên sự gặp nhau giữa cung và cầu lao động trên nền kinh tế thị trường.

Xét đến yếu tố vi mô, tiền lương bao gồm phần lương tối thiểu và phần cao hơn lương tối thiểu. Có hai cơ chế và hai chủ thể khác nhau để xác định 2 cấu phần của tiền lương, đó là quy định của nhà nước và sự thương lượng giữa các chủ thể. Khi điều chỉnh mức lương tối thiểu, Nhà nước chỉ tạo ra mức lương tối thiểu khác cho NLĐ mà không phải là nâng lương cho NLĐ, đây không phải là mức lương mà NLĐ và NSDLĐ chấp nhận được. Nhà nước không xác định phần trên lương tối thiểu nhưng tạo điều kiện để hai bên tự thương lượng với nhau. Cụ thể nhà nước ban hành các cơ sở pháp lý và có các giải pháp để các thiết chế hòa giải, trọng tài... hỗ trợ hai bên khi phát sinh tranh chấp trong quá trình thương lượng.

Kết thúc tọa đàm, sáu yếu tố ảnh hưởng đến việc xác định tiền lương trong khu vực tư nhân được các vị đại biểu đánh giá, xếp loại bao gồm: cung cầu lao động; khả năng chi trả của DN; tiền lương tối thiểu; thương lượng; năng lực của NLĐ; sức ép của bên đặt hàng và các đối tác khác.

Hoạt động diễn ra tháng 1 & 2

- Tháng 1: Hội thảo lấy ý kiến chuyên gia về nghị định xử phạt hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực công đoàn.
- Tháng 1: Hội thảo về việc sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Tháng 1: Hội thảo lấy ý kiến chuyên gia Nghị định về lao động nữ.
- Tháng 1: Tập huấn về kỹ thuật soạn thảo luật cho các nhà làm luật và các đối tác có liên quan.
- Tháng 2: Hội thảo tham vấn về Sách hướng dẫn Bộ luật Lao động.
- Tháng 2: Hội thảo về những nội dung về tổ tụng lao động trong Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi.

Nghị định về mức lương tối thiểu vùng

Ngày 11/11/2014, Chính phủ ban hành Nghị định số 103/2014/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm việc ở DN, HTX, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo HĐLĐ.

Nội dung của Nghị định như sau:

Điều 1 và Điều 2 quy định phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng.

Điều 3 quy định mức lương tối thiểu vùng. Trong đó, mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với DN như sau: mức 3.100.000 đồng/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I; mức 2.750.000 đồng/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II; mức 2.400.000 đồng/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III và mức 2.150.000 đồng/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV.

Điều 4 quy định nguyên tắc áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn.

Điều 5 quy định áp dụng mức lương tối thiểu vùng. Theo đó, mức lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 3 là mức thấp nhất làm cơ sở để DN và NLĐ thoả thuận và trả lương. Căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 3 và các nội dung thoả thuận trong HĐLĐ đối với NLĐ, thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của DN, DN phối hợp với BCH CĐCS và NLĐ để thoả thuận, xác định mức điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương, mức lương ghi trong HĐLĐ. Khi thực hiện mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định này, DN không được xoá bỏ hoặc cắt giảm các chế độ lương khi NLĐ làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại. Các khoản phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng do DN quy định thì thực hiện thoả thuận theo HĐLĐ, thoả ước lao động tập thể hoặc quy chế của DN.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2015, thay thế Nghị định 182/2013/NĐ-CP ngày 14/11/2013.

Luật Bảo hiểm xã hội

Ngày 20/11/2014, Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi).

Luật bao gồm 9 Chương:

Chương I về những quy định chung gồm: phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; giải thích từ ngữ; các chế độ, nguyên tắc BHXH; chính sách của Nhà nước về BHXH; nội dung QLNN và cơ quan QLNN về BHXH; hiện đại hoá quản lý BHXH; trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH, Bộ trưởng Bộ Tài chính, UBND các cấp về BHXH; thanh tra BHXH; quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của Mặt trận; chế độ báo cáo, kiểm toán và các hành vi bị nghiêm cấm.

Chương II quy định về quyền, trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ, cơ quan BHXH.

Chương III quy định về BHXH bắt buộc. Trong đó, Mục

1 quy định về chế độ ốm đau; Mục 2 quy định về chế độ thai sản; Mục 3 quy định về chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Mục 4 quy định về chế độ hưu chí và Mục 5 quy định về chế độ tử tuất.

Chương IV quy định về BHXH tự nguyện. Trong đó, Mục 1 quy định về chế độ hưu chí và Mục 2 quy định về chế độ tử tuất.

Chương V quy định về quỹ BHXH bao gồm: các nguồn hình thành quỹ; các thành phần của quỹ; sử dụng quỹ; mức đóng và phương thức đóng của NLĐ, NSDLĐ; tạm ngừng đóng BHXH bắt buộc; tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc; chi phí quản lý BHXH; nguyên tắc đầu tư và các hình thức đầu tư.

Chương VI quy định về tổ chức, quản lý BHXH.

Chương VII quy định về trình tự, thủ tục thực hiện BHXH. Trong đó, Mục 1 quy định về trình tự, thủ tục tham gia BHXH và Mục 2 quy định về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ BHXH.

Chương VIII quy định về khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm về BHXH.

Chương IX quy định về điều khoản thi hành.

Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016, trừ quy định tại điểm b khoản 1 và khoản 2 Điều 2 của Luật này thì có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2018./.

Luật Doanh nghiệp

Ngày 26/11/2014, Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua Luật Doanh nghiệp (sửa đổi).

Luật bao gồm 10 Chương:

Những quy định chung (Chương I) bao gồm: phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; áp dụng Luật DN và các luật chuyên ngành; giải thích từ ngữ và những thông tin của DN.

Về thành lập DN được quy định tại Chương II gồm: quyền thành lập, góp vốn, mua cổ phần, mua phần vốn góp và quản lý DN; thủ tục và nội dung đăng ký DN.

Các Chương sau quy định chi tiết về các loại hình DN chia theo hình thức sở hữu, bao gồm: Chương III quy định về công ty TNHH; Chương IV quy định về DN nhà nước; Chương V quy định về công ty cổ phần; Chương VI quy định về công ty hợp danh; Chương VII quy định về DN tư nhân; Chương VIII quy định về nhóm công ty.

Về tổ chức lại, giải thể và phá sản DN được quy định tại Chương IX.

Về tổ chức thực hiện được quy định tại Chương X.

Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/07/2015, thay thế Luật DN số 60/2005/QH11 ngày 29/11/2005 và số 37/2013/QH12 ngày 20/06/2013./.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM



GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

Sách “Mô hình quan hệ lao động Việt Nam”

Kinh nghiệm thế giới cho thấy mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế đều hình thành nên một hệ thống QHLD phù hợp với nền kinh tế đó. Hệ thống quan hệ lao động của các nước tuy đều được xây dựng căn cứ trên những nguyên tắc chung mang tính phổ quát, và được xây dựng theo một mô hình riêng phù hợp với điều kiện, đặc điểm riêng của mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế.

Về nguyên tắc, hệ thống quan hệ lao động đã được hình thành ở Việt Nam nhưng mới ở mức sơ khai, còn thiếu nhiều cấu phần quan trọng và đặc biệt là nhiều cấu phần đã xác định về mặt luật pháp nhưng lại chưa phù hợp với thực tiễn.

Chính vì vậy, xây dựng hệ thống quan hệ lao động lành mạnh, phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội Việt Nam là mục tiêu lớn nhất trong quá trình nghiên cứu sửa đổi và hoàn thiện khuôn khổ luật pháp về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng của Việt Nam trong giai đoạn sắp tới, đặc biệt là quá trình sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động và luật công đoàn hiện nay.

Với mục tiêu trên, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã tiến hành xuất bản cuốn sách “Mô hình Quan hệ lao động ở Việt Nam” do Th.s Nguyễn Mạnh Cường chủ biên.

Xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.



MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, Bộ LĐTB&XH
Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Tel: 04 39369805 Fax: 0439393027
Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhelaodong.gov.vn>
Email: bantim@cird.gov.vn