

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 06, tháng 7 -8/2014

TIN NỔI BẬT

Sáng 2.7, tại HN, Ban Bí thư TƯ Đảng tổ chức hội nghị toàn quốc sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 22 và quán triệt Kết luận 96 -KL/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định & tiến bộ trong DN.

5 năm QHLD đã có chuyển biến về nhận thức, hệ thống luật pháp dần hoàn thiện, TCLĐ, ĐC có xu hướng giảm. Tuy nhiên, trình độ văn hoá, tay nghề, tác phong công nghiệp của NLĐ còn thấp, đời sống NLĐ còn khó khăn, QLNN về lao động chưa bám sát yêu cầu thực tiễn. Các giải pháp Hội nghị đưa ra tập trung vào QLNN về lao động, sửa đổi, bổ sung chính sách PL về việc làm, BHXH, tiền lương...

Hội đồng tiền lương Quốc gia chốt đề xuất tăng lương tối thiểu vùng 2015 tối đa 15,1% sau cuộc họp sáng 6.8 tại HN.

Mức LTT sau tăng được đánh giá là đáp ứng 75% mức sống tối thiểu. Năm 2015, HĐTLQG sẽ nghiên cứu mức LTT theo nhiều căn cứ bổ sung như: CPI, đời sống NLĐ, chênh lệch mức lương giữa khu vực phi chính thức và chính thức, lương giữa DN quy mô lớn và quy mô nhỏ; đồng thời kiến nghị Thủ tướng CP thành lập Hội đồng nghiên cứu năng suất lao động nhằm đảm bảo đời sống NLĐ và đề xuất những giải pháp nâng cao khả năng cạnh tranh của lao động VN.

Ngày 7.8, CIRĐ tổ chức Toạ đàm lấy ý kiến Dự thảo 1 Hồ sơ QHLD tại HN.

Nhằm đưa ra các tiêu chí nhìn nhận hệ thống QHLD và hình thành cơ sở dữ liệu về QHLD tại DN, CIRĐ đã nghiên cứu và xây dựng Hồ sơ QHLD tại DN, đây là hoạt động quan trọng hỗ trợ 5 tỉnh/TP triển khai xây dựng Đề án Phát triển QHLD. Dự thảo đã nhận được nhiều đóng góp từ các nhà hoạch định chính sách, các nhà nghiên cứu về QHLD. CIRĐ sẽ tiếp tục hoàn thiện phiếu hỏi và bộ công cụ hướng dẫn đi kèm.

Thấy gì sau một năm hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia?

Hội đồng tiền lương quốc gia (HĐTLQG) được thành lập theo quy định của BLLĐ 2012, NĐ49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tiền lương. Ngày 3/7/2013 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1055/QĐ-TTg thành lập HĐTLQG. Chức năng của Hội đồng là tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng; đồng thời thực hiện những nhiệm vụ cụ thể theo quy định.

Ngày 6/8/2013, Hội đồng đã tổ chức buổi lễ ra mắt chính thức và đi vào hoạt động. Thủ trưởng Phạm Minh Hân – Chủ tịch Hội đồng đã nhấn mạnh nhiệm vụ trước mắt của Hội đồng là xác định và khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu (TLTT) áp dụng cho năm 2015.

Hội đồng đã tiến hành 3 phiên họp để thảo luận các phương án tăng lương tối thiểu. Vào ngày 6/8/2014 (tại phiên thứ 3), các thành viên đã nhất trí và chốt phương án tăng lương tối thiểu vùng từ năm 2015 với mức đề xuất tăng 15,1%, là căn cứ trình Chính phủ để có quyết định cuối cùng vào tháng 9/2014. Cụ thể, TLTT vùng được đề xuất tăng lên tương ứng ở mức 3.100.000 đồng (Vùng I), 2.750.000 đồng (Vùng II), 2.420.000 (Vùng III) và 2.200.000 đồng (Vùng IV).

Sau 1 năm làm việc, Hội đồng đã thể hiện quá trình làm việc nghiêm túc, độc lập của các bên trong việc đưa ra các đề xuất, dựa trên ý kiến của NLĐ và NSDLĐ mà mình đại diện; các cuộc thảo luận diễn ra nghiêm túc và dựa trên các căn cứ khoa học.

HĐTLQG 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.

Sự ra đời của Hội đồng 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.

Những năm tới Hội đồng sẽ tiếp tục hoàn thiện theo hướng chuyên nghiệp hơn, đặc biệt là những đánh giá tác động của việc điều chỉnh lương tối thiểu đến đời sống NLĐ cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Theo đề nghị của HĐTLQG, Chính phủ đã đồng ý phương án thành lập Ủy ban Năng suất lao động quốc gia. Việc ra đời ủy ban này nhằm nghiên cứu, đánh giá về năng suất lao động của NLĐ làm căn cứ xây dựng phương án điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng hàng năm, bảo đảm quan hệ hợp lý giữa tăng năng suất lao động và tăng tiền lương.

HĐTLQG ra đời thể hiện 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./.

Cơ chế ba bên

Sự hình thành cơ chế ba bên

Cơ chế ba bên là một hiện tượng tự nhiên và tất yếu xuất hiện khi nền công nghiệp trên thế giới phát triển.

Cuối thế kỉ XVIII, quan hệ giữa người thuê lao động và người đi làm thuê vẫn được xem như những quan hệ dân sự thuần túy, Nhà nước hầu như không can thiệp vào mối quan hệ này và cơ chế ba bên cũng chưa xuất hiện. Đến đầu thế kỉ XIX, với sự phát triển đột phá của khoa học kĩ thuật, lực lượng sản xuất phát triển vượt bậc, quá trình công nghiệp hoá diễn ra với tốc độ cao. Trên con đường tìm kiếm lợi nhuận, các nhà tư bản không từ bỏ bất kì thủ đoạn nào, bóc lột lao động một cách thậm tệ. Quan hệ chủ – thợ ngày càng phức tạp. NLĐ liên kết lại thành lập nên các tổ chức (nghịệp đoàn) của mình để đấu tranh bảo vệ và giành quyền lợi. Các cuộc đấu tranh (bãi công, biểu tình) của NLĐ ngày càng mạnh mẽ và nổ ra ở khắp nơi có diễn ra QHLD. Cũng các cuộc đấu tranh của NLĐ nhằm vào các nhà cầm quyền với yêu sách phải ban hành những đạo luật phù hợp để bảo vệ quyền lợi cho họ với tư cách là những NLĐ làm thuê. Để đối phó với làn sóng đấu tranh này, NSDLĐ cũng liên kết thành lập nên các hiệp hội của họ. Trước tình hình này, Nhà nước không thể tiếp tục đối xử với quan hệ chủ – thợ như quan hệ dân sự thuần túy như giai đoạn trước, mà phải thừa nhận đó là quan hệ có những đặc trưng riêng biệt và cần một hệ thống pháp luật điều chỉnh riêng (QHLD được điều chỉnh bởi Luật lao động). Từ năm 1919 trở đi, với sự ra đời của ILO, QHLD không chỉ được thừa nhận ở cấp quốc gia mà còn được thừa nhận cả ở cấp quốc tế. Tổ chức của NLĐ và NSDLĐ đã phải ngồi lại với nhau để thương thuyết về các vấn đề liên quan tới quyền lợi của các bên. Từ chỗ chỉ can thiệp vào mối quan hệ hai bên bằng luật lệ, Nhà nước cũng dần trở thành “đối tác xã hội” của hai bên để tạo lập một cơ chế mới điều chỉnh QHLD – cơ chế ba bên.

Như vậy, cơ chế ba bên ra đời được xem như một hiện tượng tự nhiên và tất yếu khi nền công nghiệp trên thế giới phát triển đến một giai đoạn nhất định – giai đoạn QHLD phát triển mạnh mẽ và được các Nhà nước công nhận. ILO chính là tổ chức được thiết lập theo mô hình cơ chế ba bên.

Về khái niệm cơ chế ba bên

Tác giả David Macdonald và Caroline Vandennabeeke đã đưa ra khái niệm về cơ chế ba bên như sau :

“Sự tương tác tích cực của Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động (qua các đại diện của họ) như là các bên bình đẳng và độc lập trong các cố gắng tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề cùng quan tâm. Một quá trình ba bên có thể bao gồm việc tham khảo ý kiến, thương thuyết và/hoặc cùng ra quyết định, phụ thuộc vào cách thức đã được nhất trí giữa các bên liên quan. Những cách thức

này có thể là đặc biệt theo từng vụ việc hoặc được thể chế hóa”.

Như vậy, cơ chế ba bên trong quan hệ lao động có sự tham gia tương tác giữa người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ. Sự tương tác có thể thông qua chính các cá nhân hoặc thông qua tổ chức đại diện của họ.

* Một cơ chế ba bên hiệu quả, đòi hỏi mỗi đối tác xã hội phải là những tổ chức có tính đại diện.

* Một cơ chế ba bên hiệu quả, đòi hỏi các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ phải độc lập. Điều này có nghĩa là mỗi đối tác xã hội phải tách biệt và không lệ thuộc vào Chính phủ, hoạt động theo tôn chỉ, mục đích và trình tự, thủ tục riêng của mình.

* Mọi quan hệ hợp tác ba bên có thể được pháp luật quy định hoặc hoạt động một cách không chính thức, không có sự can thiệp của bất cứ quy định cụ thể nào của pháp luật. Tuy nhiên, trong cả hai trường hợp trên, chính phủ thường đóng vai trò đầu tàu đưa các bên ngồi lại với nhau.

(Tripartism An introductory guide, ILO, Robert Heron and Caroline Vandennebeeke)

Cơ chế ba bên khác với cơ chế hai bên ở chỗ: cơ chế ba bên là sự tương tác giữa NSDLĐ, NLĐ và Chính phủ, còn quan hệ hai bên là sự tham gia tương tác giữa NLĐ và NSDLĐ, không có sự tham gia trực tiếp của Chính phủ. Tuy nhiên, trong cơ chế hai bên, Chính phủ vẫn có thể có vai trò một cách gián tiếp, tạo điều kiện thuận lợi cho sự vận hành của quan hệ hai bên. Sự can thiệp thường thông qua các quy định pháp luật vào quan hệ hai về trình tự, thủ tục của quá trình tương tác, công nhận giá trị pháp lý của các thỏa thuận đạt được giữa hai bên.

Đối thoại xã hội và cơ chế ba bên: “Đối thoại xã hội” khi bắt đầu được biết đến với tư cách là một khái niệm được sử dụng để chỉ cách thức hoạt động của “cơ chế ba bên”. Gần đây, khái niệm này trong những trường hợp cụ thể đã được sử dụng với nghĩa rộng hơn. Theo quan điểm của ILO thuật ngữ đối thoại xã hội thường được hiểu là đồng nghĩa với cơ chế ba bên, một thuật ngữ được dùng để miêu tả không những cấu trúc ba bên đặc biệt – là NSDLĐ, NLĐ và Chính phủ, mà còn dùng để miêu tả sự tương tác giữa ba nhóm này, điều mà ILO muốn thúc đẩy để trở thành một yếu tố cơ bản củng cố sự phát triển kinh tế và xã hội.

Các cấp độ và hình thức của cơ chế ba bên

Quan hệ ba bên có thể diễn ra ở các cấp độ sau:

Cấp quốc tế (Ví dụ: hoạt động của Tổ chức Lao động Quốc tế);

Cấp khu vực (Ví dụ: quan hệ ba bên của Liên minh Châu Âu);

Cấp quốc gia;

Cấp vùng, miền (tỉnh, thành phố, quận huyện);

Cấp ngành;

Cấp doanh nghiệp.

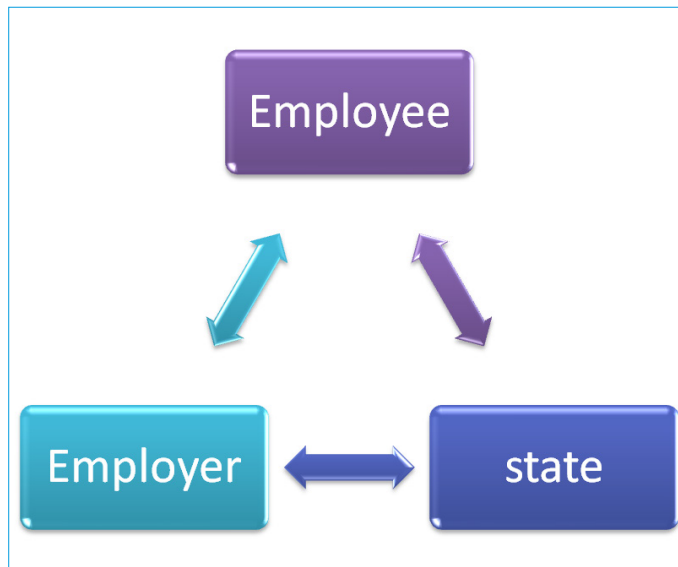
Tương tác ba bên có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức với nhiều kết quả khác nhau. Các hình thức có thể là:

Chia sẻ thông tin, trong hình thức này chính phủ và các đối tác xã hội trao đổi thông tin về các vấn đề mà các bên cùng quan tâm, không có sự thảo luận tiếp theo về các vấn đề đó, các bên không có ý định dùng các thông tin được trao đổi đó để cùng nhau ra quyết định. Thông qua hình thức chia sẻ thông tin, mỗi bên thông báo cho các bên còn lại về các quyết định đã ban hành của mình. Chia sẻ thông tin giúp cho các bên có sự hiểu biết lẫn nhau tốt hơn để từ đó phòng ngừa các tranh chấp phát sinh. Đây là hình thức hợp tác ba bên đơn giản nhất, song là việc khởi đầu rất cần thiết và quan trọng.

Tư vấn ba bên, Chính phủ và các đối tác xã hội chia sẻ và trao đổi thông tin về các vấn đề mà các bên cùng quan tâm, thảo luận các thông tin đó thông qua các cuộc họp ba bên. Các cuộc họp giữa chính phủ với từng tổ chức của NSDLĐ và NLD hoặc giữa tổ chức của NSDLĐ và NLD có thể sẽ được thực hiện trước khi diễn ra các hoạt động tư vấn ba bên. Việc tư vấn ba bên có thể dẫn đến kết quả là các ý kiến tư vấn hoặc khuyến nghị đối với các cơ quan có thẩm quyền ra quyết định. Các cơ chế ba bên này có thể được thành lập theo vụ việc khi cần thiết hoặc một cách ổn định, thường xuyên. Hoạt động tư vấn ba bên thường diễn ra ở cấp trung ương. Tuy nhiên, nó cũng có thể diễn ra ở các cấp hành chính thấp hơn.

Thương lượng ba bên, Chính phủ và các đối tác cùng nhau trao đổi thông tin, thảo luận và tư vấn lẫn nhau để cố gắng đạt được sự đồng thuận về những công việc cần thực hiện để giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, không phải tất cả các cuộc thương lượng, đối thoại ba bên đều đạt được thỏa thuận. Trong trường hợp các bên đạt được thỏa thuận cơ quan nhà nước có thẩm quyền cao hơn vẫn có thể bác bỏ các thỏa thuận đó. Thương lượng, đối thoại ba bên thường diễn ra ở cấp trung ương, đặc biệt khi nó được sử dụng như là một công cụ để xây dựng các chính sách kinh tế, xã hội ở cấp vĩ mô.

Ra quyết định, trong hình thức này các bên cùng nhau chia sẻ thông tin, thảo luận và thương lượng về những vấn đề cùng quan tâm để ra quyết định cuối cùng về những vấn đề đó. Việc cùng ra quyết định có thể diễn ra thông qua các thiết chế được thành lập một cách chính thức, với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định của pháp luật. Thiết chế ba bên cùng ra quyết định điển hình là các tòa án lao động, các ủy ban, hội đồng trọng tài lao động.



Nguồn Internet

Những nội dung hợp tác ba bên

Các đối tác xã hội có thể thảo luận và tư vấn về bất cứ nội dung nào liên quan đến lợi ích chung của các bên miễn là có sự sẵn sàng trong việc chia sẻ thông tin, tư vấn, thảo luận và thực hiện các cam kết đạt được một cách hiệu quả của các bên.

Nội dung hợp tác ba bên có thể là: Chính sách chung về kinh tế, xã hội; Cải cách luật lao động; Các vấn đề về lương, bao gồm cả việc ấn định mức lương tối thiểu; Kết quả của các chương trình điều chỉnh cơ cấu kinh tế; Vấn đề tăng năng suất lao động; Đào tạo nghề cho lực lượng lao động; An sinh xã hội; Giải quyết tranh chấp lao động

Thành lập cơ quan ba bên ở cấp quốc gia

Mặc dù việc tư vấn ba bên có thể thực hiện đột xuất theo vụ việc, song nhìn chung cơ chế ba bên thường được thực hiện thông qua một cơ quan được thành lập một cách chính thức. Quá trình thành lập cũng như quy chế hoạt động của cơ quan này thường do cơ quan quản lý nhà nước về lao động chuẩn bị và trình ra cuộc họp ba bên lần thứ nhất.

Cơ chế ba bên không phải là mục đích mà chỉ là công cụ để thông qua việc tư vấn và hợp tác, cơ chế ba bên có mục đích đạt được sự cân bằng mà các bên có thể chấp nhận về mặt lợi ích cũng như quan điểm về những chính sách kinh tế xã hội và các vấn đề của thực tiễn thi hành các chính sách đó. Không có một mô hình cơ chế ba bên chung áp dụng cho mọi quốc gia. Một cơ chế ba bên hoạt động hiệu quả phải phản ánh và phù hợp với những đặc điểm đặc thù của mỗi quốc gia./.

Đón đọc số sau: Tranh chấp lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Hội đồng Tiền lương Quốc gia Singapore

Phương pháp của Singapore nhằm tiếp cận QHLD là phương pháp đặc biệt. Trong khi chính phủ ở nhiều nước chỉ giới hạn vai trò của họ trong QHLD là cung cấp khung pháp lý cơ bản và thường áp dụng phương pháp “không can thiệp”, chính phủ Singapore đóng vai trò quan trọng trong QHLD, đặc biệt trong việc thúc đẩy sự hợp tác ba bên giữa NSDLĐ, CĐ và Chính phủ.

Nhiều cơ quan ba bên khác nhau đã được thành lập : Tòa án trọng tài lao động (Industrial Arbitration Court), Ủy ban năng suất quốc gia (National Productivity Board), Hội đồng quốc gia về tiền lương (National Wages Council),... Trong đó, Hội đồng tiền lương quốc gia là một trong những thiết chế hoạt động hữu hiệu nhất.



NWC 2013-2014

Bối cảnh thành lập

Hội đồng Tiền lương Quốc gia (NWC) được thành lập vào năm 1972, thời điểm mà Singapore đã trải qua thời kỳ công nghiệp hóa nhanh chóng và dẫn đến kỳ vọng tăng lương. Chính phủ lo ngại rằng kỳ vọng mức lương cao có thể dẫn đến gia tăng tranh chấp lao động, ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư và sự phát triển kinh tế của Singapore.

NWC được thành lập để xây dựng các hướng dẫn tiền lương phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế dài hạn, nhờ đó không ảnh hưởng xấu đến sự phát triển kinh tế và xã hội của Singapore.

NWC là một cơ quan ba bên bao gồm đại diện với số lượng bằng nhau của ba đối tác xã hội bao gồm NSDLĐ, CĐ và Chính phủ.

Xây dựng và áp dụng các hướng dẫn của NWC

Hội đồng tổ chức họp mỗi năm để thảo luận và phát hành hướng dẫn thực hiện về tiền lương dựa trên sự đồng thuận ba bên. Hướng dẫn này được áp dụng từ 1 tháng 7 năm nay đến hết 30 tháng 6 năm sau.

Căn cứ đưa ra các hướng dẫn:

Khi đưa ra đề xuất điều chỉnh lương, NWC sẽ xem xét các yếu tố như tăng trưởng năng suất, tình hình việc làm, khả năng cạnh tranh quốc tế, mức độ và triển vọng tăng trưởng kinh tế của Singapore.

Một trong những nguyên tắc được NWC hướng dẫn là

tăng lương nên chậm hơn so với tăng trưởng năng suất. Điều này là để đảm bảo rằng tốc độ tăng lương phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế và ổn định trong thời gian dài, do đó khả năng cạnh tranh của Singapore có thể được duy trì và nâng cao.

Nội dung các hướng dẫn:

Hướng dẫn gồm 5 phần: (i) tình hình kinh tế và thị trường lao động năm trước, (ii) triển vọng cho năm nay, (iii) các hướng dẫn cho năm nay và năm tiếp theo, (iv) các khuyến nghị khác và (v) áp dụng các hướng dẫn.

Trong Hướng dẫn năm 2014/2015, NWC khuyến nghị tăng lương thực tế cần phù hợp với tăng năng suất trong dài hạn. NSDLĐ nên chia sẻ lợi nhuận từ việc tăng năng suất cho NLĐ một cách công bằng và bền vững, đặc biệt là nhóm lao động có thu nhập thấp. NWC khuyến nghị mức tăng ít nhất là 60\$ cho lao động có thu nhập tháng dưới 1000\$.

Phạm vi áp dụng các hướng dẫn:

Các hướng dẫn lương của NWC được áp dụng bởi cả DN có và không có CĐ. NSDLĐ và CĐ trong các DN có CĐ áp dụng hướng dẫn như một khuôn khổ cho việc đàm phán lương. NSDLĐ ở DN không có CĐ mà không tham gia vào thương lượng tập thể cũng có thể tham khảo trong việc quyết định tăng lương.

Những hướng dẫn này là không bắt buộc, nhưng vẫn được áp dụng rộng rãi. Chính tính chất không ràng buộc về mặt pháp lý của những hướng dẫn này sẽ tạo điều kiện cho hai bên trong QHLD tại DN thương lượng, điều chỉnh mức lương một cách linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh riêng của DN, nhưng cũng không tách rời mặt bằng hay xu hướng tiền lương chung của thị trường.

(Theo The Singapore Tripartism Forum và <http://www.mom.gov.sg>)

Đại hội thế giới về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc lần thứ 20

Đại hội thế giới về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc tổ chức lần đầu tiên ở Rome (Ý) vào năm 1955.

Đại hội lần thứ 20 sẽ diễn ra tại Frankfurt, Đức từ ngày 24 đến ngày 27 tháng 8 có 3 mục tiêu: (1) Cung cấp một diễn đàn để trao đổi kiến thức và kinh nghiệm giữa các thành viên với mục đích thúc đẩy an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc, (2) Củng cố và xây dựng mạng lưới liên kết, đặt nền móng cho sự hợp tác và tăng cường mối quan hệ giữa các bên liên quan, (3) Cung cấp nền tảng kiến thức, chiến lược và những ý tưởng có tính thực tế, có thể được đưa vào sử dụng ngay.

Chủ đề chính sẽ được đề cập trong các phiên kỹ thuật của Đại hội bao gồm: văn hóa phòng chống; chiến lược phòng chống; những thách thức của ATVSLĐ và sự đa dạng của công việc.

(Theo <http://www.ilo.org/>)

Thành lập công đoàn vì mục tiêu thương lượng tập thể - Bước đột phá của Công đoàn các Khu kinh tế Hải Phòng

“Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi cho công nhân. Chúng em có rất nhiều mong muốn, nguyện vọng cần được giải quyết thông qua công đoàn. Chúng em chờ đợi ngày Công đoàn công ty được thành lập đã rất lâu rồi.”
(Một công nhân Công ty TNHH sản xuất lốp xe Bridgestone Việt Nam)

Công ty TNHH sản xuất lốp xe Bridgestone Việt Nam là một trong những dự án lớn sản xuất lốp xe của Tập đoàn Bridgestone (Nhật Bản) tại KCN Đình Vũ, Hải Phòng, với tổng vốn đầu tư gần 600 triệu đô la Mỹ. Nhà máy mới đi vào hoạt động và vẫn đang trong quá trình xây dựng, dự kiến sẽ được hoàn thành trong nửa đầu năm 2016 với công suất sản xuất 24.700 lốp xe mỗi ngày. Hiện nhà máy đang sử dụng khoảng 1.100 lao động, trong đó có khoảng 100 lao động, chuyên gia Nhật Bản. Khi hoạt động hết công suất thiết kế, tổng số lao động của nhà máy dự kiến lên đến hơn 4.000 người.

Từ đầu năm 2014, Công ty Bridgestone Việt Nam đã được Công đoàn các Khu kinh tế Hải phòng (CĐ các KKT Hải Phòng) chọn tham gia các chương trình thí điểm của TĐLĐVN về đổi mới cách thức phát triển đoàn viên, đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn theo cách từ dưới lên.

Thời gian đầu, việc tiếp cận NLD nhằm phát triển CĐ ở Công ty gặp rất nhiều khó khăn. Công ty mới đi vào hoạt động và không tạo điều kiện cho CĐ các KKT Hải phòng tiếp cận NLD để thành lập công đoàn. Công nhân của Công ty đến từ nhiều địa bàn khác nhau trong thành phố và được Công ty tổ chức xe ô tô đưa đón nên việc tiếp cận NLD tại nơi ở hoặc ngoài cổng doanh nghiệp cũng khó thực hiện (đã có lúc CĐ các KKT Hải phòng xác định phải theo các tuyến xe ô tô đưa đón công nhân để vận động thành lập CĐ).

Tháng 5 năm 2014, Công ty đã xảy ra một cuộc ngừng việc tập thể của NLD, liên quan đến những vấn đề về tiền lương, thu nhập và chất lượng bữa ăn giữa ca. Xác định đây là cơ hội thuận lợi cho việc phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS ở Công ty, CĐ các KKT Hải Phòng đã gỡ gỡ và thuyết phục Công ty rằng tạo điều kiện cho CĐ được thành lập và hợp tác với CĐ thông qua đối thoại, thương lượng về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của NLD là cách hiệu quả nhằm thúc đẩy tăng năng suất lao động, cải thiện đời sống công nhân, từ đó xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công tự phát. Sau nhiều lần làm việc, lãnh đạo Công ty đã thay đổi thái độ và đồng ý để CĐ các KKT Hải Phòng tiếp cận công nhân. Thông qua những NLD đã từng là đoàn viên CĐ ở các DN khác chuyển đến làm việc ở Công ty, CĐ các KKT Hải Phòng đã tiếp cận xây dựng nhóm công nhân nòng cốt. Thông qua nhóm công nhân nòng cốt, tìm hiểu về những mối quan tâm của NLD liên quan đến tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, làm cơ sở cho những đề xuất của CĐ cho đối thoại

và thương lượng tập thể sau khi CĐ được thành lập. Bên cạnh đó vận động những NLD khác tham gia công đoàn.



Ảnh CIRD

Sau hơn 3 tháng tiếp cận NLD thông qua rất nhiều cuộc họp với nhóm công nhân nòng cốt, trong 2 ngày 19-20/9/2014, CĐ các KKT Hải Phòng đã tổ chức các cuộc họp với toàn thể công nhân của Công ty. Qua đó cung cấp không gian và diễn đàn cho NLD được nói về những mong muốn, đề xuất của họ liên quan đến tiền lương và các điều kiện lao động trong doanh nghiệp, làm cơ sở cho CĐ xây dựng nội dung đề xuất cho thương lượng tập thể ngay sau khi CĐ được thành lập. Cũng tại các cuộc họp này, NLD đã trực tiếp viết đơn gia nhập công đoàn, trực tiếp đề cử, giới thiệu những NLD tích cực, có uy tín để bầu vào BCHCĐ cũng như các chức danh chủ tịch, phó chủ tịch CĐCS. Thống kê sơ bộ sau 4 buổi họp với công nhân của 4 ca làm việc, đã có gần 900 NLD của Công ty viết đơn xin gia nhập CĐ; hơn 20 NLD là công nhân sản xuất trực tiếp đã được giới thiệu để bầu BCH CĐCS. Danh sách các vấn đề công nhân đề xuất CĐ thương lượng với Công ty tập trung vào các vấn đề tiền lương; các chế độ trợ cấp, đặc biệt là trợ cấp làm ca đêm, trợ cấp độc hại; thời gian nghỉ giữa ca và thời gian đi đường; và các vấn đề khác liên quan đến môi trường làm việc. Trên cơ sở kết quả này, CĐ các KKT Hải phòng sẽ tiến hành họp trở lại với công nhân để tổ chức bầu cử BCHCĐ, công bố việc thành lập CĐCS Công ty TNHH Bridgestone Việt Nam, và thông qua nội dung đề xuất cho thương lượng tập thể.

Theo bà Phạm Thị Hằng, Chủ tịch CĐ các KKT Hải phòng: “Việc phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS theo phương pháp mới - gắn với thương lượng tập thể để đáp ứng những mong muốn thiết thực của công nhân trong QHLD; tôn trọng ý kiến và quyền đề cử, ứng cử, bầu cử của công nhân đối với BCH và các chức danh lãnh đạo Công đoàn; và không có sự can thiệp của NSDLD – mặc dù có nhiều khó khăn, vất vả, song rất vui vì có thể dễ dàng cảm nhận được sự quan tâm hứng khởi của NLD khi họ được tạo điều kiện để thực sự là người chủ của công đoàn – tổ chức của chính họ, do họ và vì lợi ích của chính họ”.../.

Họp ban chỉ đạo Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO ngày 11/8/2014 tại Hà Nội

Ông Phạm Minh Huân Thứ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội chủ trì cuộc họp, tham dự có các đại biểu đến từ: Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam, Văn phòng dự án QHLD Việt Nam – ILO; Các thành viên Ban chỉ đạo và các đơn vị có liên quan. Cuộc họp nhằm đánh giá kết quả hoạt động của Dự án trong 1 năm qua (6/2013 – 6/2014).

Tại cuộc họp Ông Phillip Hazelton - Cố vấn trưởng Dự án đã trình bày báo cáo tóm tắt về hoạt động của Dự án gồm 5 kết quả đầu ra chính: cải thiện việc thực thi pháp luật cấp trung ương; nâng cao nhận thức về Bộ luật lao động và Luật Công đoàn; nâng cao năng lực công đoàn để đại diện cho các thành viên; hỗ trợ phát triển hệ thống xác định tiền lương tối thiểu và cơ chế ấn định tiền lương; Thúc đẩy thương lượng tập thể. Dựa trên những kết quả đạt được, Ban chỉ đạo Dự án đã đưa ra dự thảo kế hoạch công tác năm 2015. Kế hoạch này sẽ được tham vấn và phê duyệt chính thức vào tháng 11 năm 2014.

Tập huấn về đối thoại tại nơi làm việc cho các DN tham gia thí điểm “Tăng cường năng lực tổ chức đại diện NSDLĐ cấp tỉnh” tại Vĩnh Phúc

Trong khuôn khổ chương trình thí điểm ILO-VCCI “Nâng cao năng lực của tổ chức người sử dụng lao động cấp tỉnh”, ngày 28/7/2014, Hiệp hội DN tỉnh Vĩnh Phúc đã tổ chức lớp tập huấn về đối thoại tại nơi làm việc cho 37 cán bộ nhân sự đến từ 20 DN trên địa bàn. Khóa học tập trung vào các nội dung như bản chất của đối thoại tại nơi làm việc, các quy định của pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc, làm thế nào để xây dựng cơ chế đối thoại tại nơi làm việc một cách có hiệu quả cũng như kinh nghiệm đối thoại tại DN. Thông qua khóa học, các học viên có cơ hội để làm các bài tập thực hành đối thoại về tiền lương, nghỉ phép năm với sự hướng dẫn của các giảng viên đến từ Trường Đại học Luật Hà Nội và VCCI. Nhân dịp này ông Nguyễn Văn Hồng, Chủ nhiệm CLB -Trợ lý Trưởng ban Nguồn lực nhân sự, công ty Prime Group đã chia sẻ về kế hoạch thành lập chính thức Câu Lạc Bộ Nhân sự tỉnh Vĩnh Phúc, phương hướng hoạt động và cách thức kết nạp thành viên. Việc thành lập CLB Nhân sự tỉnh Vĩnh Phúc trực thuộc Hội Doanh nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc là một kết quả đáng ghi nhận của Chương trình thí điểm. Kết thúc lớp tập huấn, các học viên đã nhìn nhận được tầm quan trọng của đối thoại tại nơi làm việc đối với hiệu quả sản xuất kinh doanh của DN, hiểu rõ những quy định của pháp luật về nội dung này và thu nhận thêm được những kinh nghiệm hữu ích khi xây dựng và vận hành cơ chế đối thoại tại DN.

Các hoạt động khác diễn ra trong tháng 7 và 8

- Ngày 1-2/7/2014: Họp giao ban quý lần thứ nhất và tập huấn về đối thoại tại nơi làm việc cho các hiệp hội doanh nghiệp và doanh nghiệp tham gia thí điểm “Tăng cường năng lực tổ chức đại diện NSDLĐ tỉnh” tại Tam Đảo, Vĩnh Phúc
- Ngày 3-4/7/2014: Hội nghị giao ban định kỳ các chương trình thí điểm đổi mới tổ chức, hoạt động công đoàn và xây dựng QHLD lành mạnh, tại Hà Nội
- Ngày 16/7/2014: Phát hành Sách Luật HTX Việt Nam 2012 (song ngữ)
- Ngày 25/7/2014: Lễ công bố ra mắt Đề án phát triển quan hệ lao động tỉnh Đồng Nai, tại Đồng Nai
- Ngày 31/7/2014: Phiên họp chính thức lần thứ hai của Hội đồng Tiền lương Quốc gia để thảo luận về việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng năm 2015
- Ngày 6/8/2014: Phiên họp chính thức lần thứ ba của Hội đồng Tiền lương Quốc gia để thảo luận về việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng năm 2015
- Ngày 11/8/2014: Họp Ban chỉ đạo Dự án Quan hệ Lao động ILO-Việt Nam (lần thứ hai)
- Ngày 28/8/2014: Tập huấn về bộ luật Lao động và đối thoại tại nơi làm việc cho các DN tham gia thí điểm “Nâng cao năng lực Tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp tỉnh” của Khu công nghiệp Quang Minh, Hà Nội

MỘT SỐ HOẠT ĐỘNG SẮP TỚI CỦA DỰ ÁN

- Tọa đàm lần 4 về QHLD của các tổ chức đại diện NSDLĐ, tháng 09/2014
- Ngày 19/09/2014, CIRD tổ chức Tọa đàm số 1 IR Net Vietnam với chủ đề “Điều khoản lao động và công đoàn trong các Hiệp định thương mại tự do (FTAs) thế hệ mới”, tại Bộ LĐTB & XH
- Lễ công bố ra mắt Đề án phát triển quan hệ lao động Tp Hồ Chí Minh, tháng 09/ 2014
- Ngày 03/10/2014, CIRD tổ chức Tọa đàm số 2 IR Net Vietnam với chủ đề “Đối thoại tại doanh nghiệp - Dễ hay khó” tại Bộ LĐTB & XH
- Hội Thảo chia sẻ kết quả Nghiên cứu sơ bộ đánh giá tác động của việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu tại Việt Nam
- Ngày 24/10/2014, CIRD tổ chức Tọa đàm số 3 IR-Net Viet Nam với chủ đề “Tại sao các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự pháp luật quy định” tại Bộ LĐTB&XH

Nghị định về lao động là người giúp việc gia đình

Ngày 07/04/2014, Chính phủ ban hành Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về lao động là người giúp việc gia đình.

Nghị định gồm một số chương đáng chú ý như sau:

Chương II quy định về hợp đồng lao động (HĐLĐ) bao gồm các nội dung liên quan đến: các bên ký kết, nội dung ký kết, quyền và nghĩa vụ của các bên trước và sau khi ký kết, quyền và nghĩa vụ của các bên khi chấm dứt HĐLĐ.

Chương III quy định về tiền lương, BHXH, BHYT bao gồm các nội dung: hình thức trả lương, thời hạn trả lương, tiền lương ngừng việc, khấu trừ tiền lương, tiền thưởng, BHXH, BHYT và trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị ốm, bị bệnh.

Chương IV quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi bao gồm các nội dung: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với NLĐ sống cùng gia đình NSDLĐ, nghỉ hàng tuần và nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết.

Chương V quy định về ATLĐ, VSLĐ và trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị tai nạn lao động.

Chương VI quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và giải quyết tranh chấp lao động.

Khoản 1, Điều 29, Chương VII quy định Bộ trưởng Bộ LĐTBXH có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 5 năm 2014.

Thông tư hướng dẫn về lao động là người giúp việc gia đình

Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP nêu trên, ngày 15/08/2014, Bộ trưởng Bộ LĐTBXH đã ban hành Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH.

Về hợp đồng lao động (Mục 2), Thông tư hướng dẫn thực hiện các nội dung về: người ký kết HĐLĐ, ký kết HĐLĐ với NLĐ không biết chữ, trách nhiệm thông báo sử dụng lao động giúp việc gia đình của NSDLĐ, nội dung HĐLĐ, thử việc, báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ và trách nhiệm thông báo chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Về tiền lương (Mục 3) hướng dẫn thực hiện các nội dung về: tiền lương, hình thức, thời hạn trả lương, tiền lương làm thêm giờ và khấu trừ tiền lương.

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (Mục 4) gồm các hướng dẫn thực hiện về: thời giờ làm việc của NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, nghỉ hàng tuần và tiền lương tính trả cho ngày nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết.

Về ATLĐ, VSLĐ, trách nhiệm vật chất (Mục 5) hướng dẫn thực hiện các nội dung về: khám sức khỏe của NLĐ, trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị tai nạn lao động và bồi thường thiệt hại.

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 05 tháng 10 năm 2014.

Nghị định quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về QHLD

Ngày 26/05/2014, Chính phủ ban hành Nghị định số 53/2014/NĐ-CP quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về QHLD.

Điều 1 Nghị định quy định về nguyên tắc, nội dung, hình thức cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương. Cụ thể như sau:

Đối tượng áp dụng Nghị định bao gồm: (i) Bộ LĐTBXH; (ii) Tổng LĐLĐVN; (iii) Phòng TM&CNVN, Liên minh HTXVN, Hiệp hội DNN&V Việt Nam; (iv) cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong việc thực hiện các quy định tại Nghị định này (Điều 2).

Điều 3 quy định về nguyên tắc lấy ý kiến: việc lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ phải tuân thủ pháp luật, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ.

Những nội dung lấy ý kiến bao gồm: (1) Chính sách, pháp luật về lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ trong QHLD; (2) Các biện pháp phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động; (3) Báo cáo thực hiện các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế đã được nước CHXHCNVN phê chuẩn (Điều 4).

Tại Điều 5, việc lấy ý kiến được quy định thực hiện thông qua 3 hình thức: (1) Lấy ý kiến bằng văn bản; (2) Thông qua ban soạn thảo, tổ biên tập, ban chỉ đạo, ban nghiên cứu mà đại diện tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ tham gia; (3) Thông qua các cuộc họp, hội thảo, diễn đàn, hội nghị tham vấn mà đại diện tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ tham dự.

Điều 6 quy định về trách nhiệm lấy ý kiến của cơ quan quản lý nhà nước; Điều 7 quy định về trách nhiệm tham gia ý kiến của Tổng LĐLĐVN và tổ chức NSDLĐ ở Trung ương khi cơ quan quản lý nhà nước có yêu cầu.

Khoản 1, Điều 9 Nghị định quy định: Bộ trưởng Bộ LĐTBXH có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định về việc lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ ở địa phương sau khi thống nhất ý kiến với Tổng LĐLĐVN, Phòng TM&CNVN, Liên minh HTXVN, Hiệp hội DNN&V Việt Nam.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/07/2014, thay thế cho Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/07/2014 của Chính phủ.

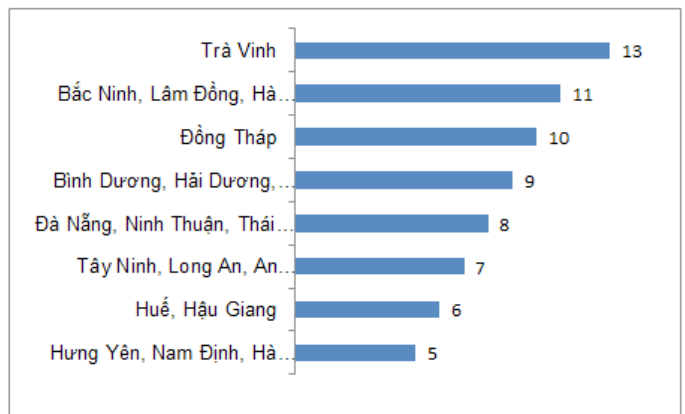
Hội đồng trọng tài lao động ở Việt Nam

Hội đồng TTLĐ ở Việt Nam là một thiết chế 3 bên có thẩm quyền hòa giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định (K2, Đ199 BLLĐ 2012).

Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng TTLĐ. Thành phần Hội đồng gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện NSDLĐ. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người Trong TH cần thiết, Chủ tịch HĐTTLĐ có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực QHLD ở địa phương. (K1, Đ199 BLLĐ 2012).

Hiện nay, hầu hết các tỉnh, thành phố đều đã thành lập Hội đồng trọng tài. Báo cáo các địa phương cho thấy, mặc dù đội ngũ hội đồng trọng tài đều là những người có trình độ và thâm niên công tác trong lĩnh vực liên quan đến QHLD. Tuy nhiên, Hội đồng TTLĐ hầu như chưa có cơ hội tiến hành một cuộc hòa giải TCLĐ tập thể về lợi ích nào. Các công việc cụ thể HĐTTLĐ thường tiến hành thông qua thư ký HĐTT và là những công việc có liên quan đến QHLD như: tập huấn, đào tạo kỹ năng đối thoại, thương lượng... nâng cao năng lực pháp luật; tổ chức các cuộc đối thoại 2 bên và 3 bên với các DN hoặc Tổ chức công đoàn...

Số thành viên HĐTTLĐ tại một số địa phương



- 84,5% số TTLĐ là nam giới;
- 34% số TTLĐ thu nhóm tuổi 51–55; các nhóm từ 56 – 60 và từ 46 – 50 lần lượt chiếm 20% và 19%;
- 40% các thành viên HĐTT từ cơ quan quản lý nhà nước về lao động;
- 83% là lãnh đạo từ cấp phòng trở lên;
- 95% các trọng tài viên có trình độ đại học trở lên chủ yếu thuộc các chuyên ngành luật, kinh tế; các ngành kỹ thuật, hành chính nhà nước, ngành lao động xã hội.

(Theo báo cáo 35 tỉnh, thành phố năm 2010, CIRĐ tổng hợp)

GIỚI THIỆU AN PHẨM

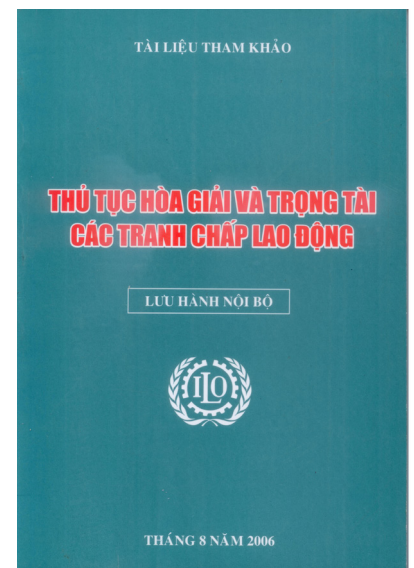
Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động

QHLD là quan hệ của hai khối người vừa cần hợp tác với nhau để làm việc, vừa xung đột (khác biệt) về lợi ích. Điều đó nghĩa là ngay từ khi phát sinh QHLD đã tiềm ẩn sự xung đột. Chính vì đặc điểm riêng của QHLD nên nhu cầu có hoạt động hòa giải cũng xuất hiện ngay từ khi bắt đầu có QHLD. Hoạt động hòa giải không phải chỉ cần thiết khi đã xảy ra xung đột, tranh chấp mà cần ngay cả khi hai bên đang trong quá trình đối thoại, thương lượng. Tuy nhiên, trong một vụ tranh chấp nếu sau tất cả nỗ lực đàm phán, hòa giải mà hai bên vẫn chưa đạt được điểm cân bằng về lợi ích thì vụ việc sẽ đưa ra TTLĐ để phán xét. Vậy thiết chế Hòa giải và trọng tài là các thiết chế giúp cho các bên trong QHLD giải quyết tranh chấp.

Cuốn sách “**Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động**” nhằm đưa ra so sánh về các hệ thống hòa giải và trọng tài trong tranh chấp lao động của các quốc gia khác nhau. Cuốn sách có bổ sung thêm một vài nghiên cứu so sánh về các hệ thống thương lượng tập thể do Tổ chức lao động quốc tế - ILO công bố và cung cấp.

Cuốn sách do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phát hành với sự giúp đỡ của Tổ chức Lao động quốc tế - ILO, sẽ là một tài liệu tham khảo hữu ích cho các chuyên gia, cá nhân đang làm việc trong lĩnh vực QHLD.

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: vp@cird.gov.vn / ttpt@cird.gov.vn