

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **09** Tháng 01 - 02/2015

TIN NỔI BẬT

Tọa đàm báo chí về những điểm mới của Luật BHXH (sửa đổi) được tổ chức sáng 26/01, tại trụ sở Bộ LĐTB&XH, do Thứ trưởng Phạm Minh Huân và Vụ trưởng Vụ BHXH chủ trì. Những nội dung cải cách của Luật BHXH (sửa đổi) như: Mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm; Hoàn thiện các chế độ chính sách BHXH... đã góp phần bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ và tăng cường khả năng bền vững cho hệ thống BHXH.

Hội nghị trực tuyến triển khai nhiệm vụ công tác lao động, người có công và xã hội năm 2015 được tổ chức ngày 22/1, tại HN do Bộ LĐTB&XH tổ chức cùng với 63 điểm cầu trên toàn quốc. Đến dự và chỉ đạo Hội nghị có Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam. Vai trò, trách nhiệm của Bộ được thể hiện rõ qua kết quả thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ đề ra năm 2014. Năm 2015, Bộ tiếp tục phát triển thị trường lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người có công, giảm nghèo bền vững theo hướng đa chiều, đảm bảo ASXH.

Hội nghị trực tuyến tổng kết công tác QHLD năm 2014 được Tổng LĐLĐ VN tổ chức ngày 15/1. Theo đánh giá: Tình hình thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT được cải thiện; Tranh chấp lao động tập thể dẫn đến ngừng việc có chuyển biến tích cực, giảm về quy mô lẫn số lượng; Tuy nhiên tình trạng DN nợ, trốn đóng bảo hiểm còn khá phổ biến. Năm 2015, các cấp công đoàn sẽ tiếp tục nghiên cứu, tham gia hoàn thiện chính sách, pháp luật có liên quan trực tiếp đến đoàn viên và NLĐ; tập trung thực hiện chương trình “Nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả TULĐTT”; chủ động phối hợp và tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

Phát triển quan hệ lao động với việc nâng cao đời sống người lao động

Cơ chế ba bên và tiền lương tối thiểu

Trong nền kinh tế thị trường, để bảo vệ NLĐ, Nhà nước sẽ ban hành mức lương tối thiểu. Một mức lương tối thiểu chỉ có thể tốt nếu đó là một kết quả của cơ chế 3 bên thực chất.

Năm 2014, Hội đồng Tiền lương quốc gia đã có những phiên làm việc khá căng thẳng và thực chất khi bàn thảo về mức lương tối thiểu. Kết quả là mức lương tối thiểu tăng 15% nhờ đàm phán 3 bên thực chất. Việc thực hiện mức lương tối thiểu mới vì vậy cũng không tạo ra quá nhiều xáo trộn trong QHLD.

Đối thoại, thương lượng thực chất nâng cao thu nhập và đời sống của NLĐ

Mức lương tối thiểu chỉ đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ. Để đảm bảo mức sống tương đương hoặc cao hơn mức trung bình trên thị trường lao động thì mức lương thực tế xác định thông qua các tiến trình thương lượng thực sự. Một nghiên cứu gần đây cho thấy tiền lương tối thiểu chỉ đáp ứng được khoảng 60% nhu cầu cơ bản của NLĐ. Do thiếu đối thoại và thương lượng thực chất nên NLĐ thường ký HĐLĐ ở mức lương tối thiểu. Hệ quả là hơn 90% công nhân lao động chấp nhận làm thêm giờ như một giải pháp tất yếu để đảm bảo cuộc sống.

Thiếu đối thoại, thương lượng thực chất còn hạn chế việc đáp ứng những nhu cầu xã hội, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự hoàn thiện của NLĐ. Hệ quả là đời sống của NLĐ gặp rất nhiều khó khăn, bức xúc. Để giải tỏa bức xúc, NLĐ đã lựa chọn đình công như một giải pháp tất yếu để cân bằng cuộc sống.

Năng lực đại diện của CĐCS và đời sống NLĐ

Điều kiện để có đối thoại, thương lượng thực chất là tập thể LĐ phải có đại diện thực sự. Do đó, để nâng cao mức sống và chất lượng cuộc sống, NLĐ thì nhất thiết CĐCS phải có tính đại diện cao.

Một tổ chức CĐCS có tính đại diện cao sẽ tạo ra đối trọng và sức ép đủ mạnh để NSDLĐ phải chấp nhận và lựa chọn các phương thức đối thoại, thương lượng thực chất.

Mặt khác, nhu cầu đối thoại, thương lượng với NSDLĐ để nâng cao đời sống là nhu cầu khách quan của NLĐ. Vì vậy, nếu CĐCS có tính đại diện thấp thì NLĐ sẽ tự phát tổ chức các hành động tập thể nhằm gây áp lực với NSDLĐ. Một trong các biểu hiện cụ thể là đình công không diễn ra theo đúng trình tự thủ tục pháp luật quy định.

Chính sách nâng cao đời sống cho người lao động trong khu công nghiệp-khu kinh tế góp phần xây dựng QHLD hài hòa

Xây dựng khu công nghiệp-khu kinh tế (gọi tắt là KCN) là bước đi tất yếu trong tiến trình CNH, HĐH đất nước. Các KCN đã và đang góp phần quan trọng giải quyết việc làm cho lao động tại chỗ, lao động ngoại tỉnh, đặc biệt là lao động từ nông thôn.

Lao động tại khu vực này đang đóng góp tích cực cho nền kinh tế nước ta. Tuy nhiên, trong khi thu nhập còn thấp, việc làm không ổn định, NLĐ còn gặp nhiều khó khăn về đời sống và sinh hoạt, ảnh hưởng đến năng suất lao động và sản xuất.

Các cuộc đình công là biểu hiện cho QHLD bất ổn và là hệ quả của những khó khăn mà NLĐ trong các KCN đang gặp phải.

NLĐ gặp khó khăn về nhà ở: Chỉ có 20% số NLĐ có chỗ ở ổn định do các DN, chính quyền và các tổ chức đoàn thể đầu tư xây dựng. Còn 80% số NLĐ ngoại tỉnh phải thuê nhà trọ tư nhân, diện tích sử dụng bình quân từ 2-3m²/người, không đảm bảo những điều kiện tối thiểu về vệ sinh, điện, nước và các dịch vụ khác. (*Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Phát triển hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020, Hà Nội, 2013*).

Văn hóa đời sống NLĐ còn nghèo nàn: NLĐ thường xuyên tăng ca không có thời gian để giải trí và cập nhật thông tin. Cơ sở hạ tầng văn hóa xã hội chưa được hình thành trong các KCN như: trạm xá, nhà văn hóa, câu lạc bộ, các loại hình vui chơi giải trí và rèn luyện thể thao. (*Tổng LĐLĐVN*).

Thiếu chỗ gửi trẻ cho con NLĐ: 70 – 90% lao động nữ tại các KCN trong độ tuổi sinh đẻ, nhu cầu về nhà trẻ để gửi con đối với NLĐ là rất lớn. Tuy nhiên, mới chỉ có 3.1% DN tổ chức được nhà trẻ, mẫu giáo. Mặt khác, NLĐ khó tiếp cận với việc gửi trẻ trong các trường công lập chi phí rẻ. Vì vậy, họ phải gửi con trong các nhóm trẻ gia đình quy mô nhỏ không đảm bảo về mặt chất lượng. Trên thực tế, rất nhiều vụ bạo hành con NLĐ diễn ra ở những nhóm trẻ gia đình... (*Tổng LĐLĐVN*).

Chính sách chăm lo đời sống cho NLĐ trong các KCN

Các chính sách và biện pháp chăm lo đời sống cho NLĐ trong các KCN ở nước ta khá đa dạng, xuất phát từ nhu cầu và khó khăn của NLĐ. Điển hình là các chính sách về nhà ở, nhà trẻ mẫu giáo, chính sách chăm lo đời sống văn hóa và nhiều biện pháp hỗ trợ đời sống NLĐ khác...

Chính sách hỗ trợ nhà ở cho NLĐ tại các KCN

Chính sách hỗ trợ nhà ở cho NLĐ tại các KCN được đề cập trong Nghị định 90/2006/NĐ-CP ngày 06/9/2006 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật nhà ở. Theo đó, Nhà nước khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư xây dựng “nhà ở xã hội” cho NLĐ với nhiều ưu đãi như: không tính tiền sử dụng đất, tiền thuê đất; chính sách ưu đãi về thuế; ưu đãi về lãi suất vốn vay; và các chính sách tạo điều kiện và ưu đãi khác như: giá cho thuê, giá thuê mua được tính trên nguyên tắc bảo toàn vốn đầu

tư xây dựng...

Hiện nay nhà ở cho NLĐ trong các KCN đang tồn tại dưới 3 hình thức chính:

Nhà ở do Nhà nước xây dựng: Đây là loại hình nhà ở có chất lượng cao nhất trong tất cả các loại hình nhà ở dành cho NLĐ trong các KCN được xây dựng theo tiêu chuẩn do Nhà nước ban hành. Tuy nhiên, loại nhà này chỉ chiếm khoảng 1% trong tổng số nhà ở cho NLĐ thuê và chỉ được thực hiện ở một số địa phương tập trung các KCN lớn như Tp.HCM, Bình Dương, Đồng Nai, Hà Nội...

Nhà ở do các DN xây dựng: Đây là loại nhà ở xây dựng trên diện tích đất tại các KCN. Nhà nước khuyến khích việc xây dựng thông qua các chính sách ưu đãi. Chất lượng nhà ở của loại hình này cũng khá tốt; cơ bản đảm bảo được chất lượng cuộc sống của NLĐ, tuy nhiên các công trình hạ tầng xã hội đi kèm còn kém do vậy chất lượng cuộc sống còn nhiều bất cập. Việc đáp ứng nhu cầu nhà ở của NLĐ còn hạn chế và chưa đồng đều ở các địa phương. Loại hình này cũng mới chỉ đáp ứng được khoảng dưới 20% nhu cầu nhà ở cho NLĐ.

Nhà ở do các hộ dân xây dựng: Hiện nay, loại nhà này phổ biến ở hầu hết các KCN trên cả nước. Loại nhà này do người dân tự phát xây dựng theo xu hướng phát triển các KCN và đáp ứng nhu cầu về nhà ở, phù hợp với mức thu nhập của NLĐ. Tuy nhiên, chất lượng các khu nhà loại này đều có chất lượng rất kém. Hầu hết đó là những căn nhà mái tôn, giấy dầu, tường gạch, nền lát gạch hoặc láng xi măng, không có công trình phụ khép kín, phần lớn là hệ thống nhà vệ sinh chung bất tiện, nhất là đối với phụ nữ.

Chính sách nhà trẻ, mẫu giáo cho con NLĐ

Chính sách về nhà trẻ mẫu giáo ở nước ta bắt nguồn từ quy định trong Luật Giáo dục và Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em, theo đó mọi trẻ em có quyền được học tập...; cụ thể tại các văn bản: Nghị định 49/2010/NĐ-CP ngày 14/5/2010; Nghị định 74/2013/NĐ-CP ngày 15/7/2013; Quyết định số 12/2013/QĐ-TTg ngày 24/1/2013; Quyết định số 239/QĐ-TTg ngày 9/2/2010... Theo quy định, con CNLĐ tại các KCN được hỗ trợ tiền ăn, một phần chi phí gửi trẻ.

BLLĐ 2012, tại khoản 6 Điều 153 quy định “Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ” và khoản 4 Điều 154 quy định “Người sử dụng lao động giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ”

Các loại hình nhà trẻ, mẫu giáo gồm có:

Nhà trẻ, mẫu giáo do Nhà nước xây dựng: Hiện nay cả nước có khoảng 13.700 trường mầm non đón nhận trẻ vào học. Đạt tiêu chuẩn theo quy định của Nhà nước tuy nhiên đa phần con của NLĐ nhập cư khó gửi con đến loại hình này vì lý do không có hộ khẩu.

Xây dựng nhà trẻ ngay tại DN: Theo đánh giá loại hình này rất hiệu quả, có chất lượng cao, bởi vì nó được xây dựng nhằm phục vụ cho chính LĐ trong DN, giúp cho NLĐ trong DN yên tâm làm việc, nâng cao năng suất cho DN. Tuy nhiên, theo TLĐLĐVN, loại hình này mới chỉ đáp ứng chưa đến 1% nhu cầu lao động trong DN.

Các trường mầm non tư thục, dân lập: Đây là loại hình phổ biến nhất, được hình thành nhằm đáp ứng nhu cầu bức thiết của NLD. Tuy nhiên theo đánh giá, các nhà trẻ mẫu giáo ở các KCN hiện nay chưa đạt tiêu chuẩn theo Điều lệ trường mầm non.

Ngoài ra, vẫn còn nhiều NLD phải gửi con về quê cho ông bà hoặc người thân chăm sóc.

Chính sách chăm lo đời sống văn hóa cho NLD

Nhằm cải thiện đời sống văn hóa tinh thần của NLD tại các KCN, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1780/QĐ-TTG ngày 12/11/2011 về việc phê duyệt Đề án “xây dựng đời sống văn hóa NLD ở các KCN đến năm 2015, định hướng đến năm 2020”. Đề án cũng đã chỉ rõ nhiệm vụ của từng Bộ ngành và UBND các tỉnh/thành phố trong việc xây dựng đời sống văn hóa của NLD ở các KCN gắn với xây dựng các thiết chế văn hóa, thể thao hoạt động thường xuyên, chất lượng, hiệu quả. Tuy nhiên, trên thực tế để có được sân chơi lành mạnh và hoạt động thường xuyên cho NLD tại các KCN không phải dễ, bởi đầu tư kinh phí để xây dựng, vận hành một sân chơi rất tốn kém và khó có loại hình sân chơi nào có thể thỏa mãn được nhu cầu giải trí của tất cả NLD. Vì vậy, việc đáp ứng nhu cầu mới chỉ ở mức hạn chế.

Các chính sách hỗ trợ khác

Ngoài ra, Nhà nước ta cũng có nhiều biện pháp hỗ trợ khác cho NLD. Như: chương trình phổ biến giáo dục pháp luật; chương trình bình ổn giá, chính sách xây chợ, ... Tuy nhiên những chính sách này không mang tính hệ thống và không đồng đều ở các địa phương. Việc triển khai các chính sách này không hợp lý, NLD khó tiếp cận.

Những bất cập trong triển khai chính sách đã hạn chế cơ hội tiếp cận và hưởng thụ các chính sách nhằm nâng cao đời sống cho NLD trong các KCN

Nhiều chuyên gia nhận định rằng: mặc dù Nhà nước có nhiều chính sách quan tâm đến đời sống NLD, tuy nhiên những nỗ lực này chưa đáp ứng được nhu cầu của NLD, đời sống của NLD vẫn còn nhiều khó khăn, vướng mắc, trong khi thu nhập còn bấp bênh, việc làm chưa ổn định.

Thứ nhất, chính sách mới đáp ứng được một phần nhu cầu của NLD ở các KCN. Phần lớn NLD trong các KCN vẫn phải sử dụng các dịch vụ do người dân cung cấp, với chất lượng thấp và giá cả không được kiểm soát.

Điều kiện làm việc khó khăn – mức lương không đủ sống. Cường độ làm việc của NLD cao (ngành dệt may có số lượng LĐ làm việc vượt thời gian quy định bình quân mỗi người trên 200h/năm, ngành thủy sản và da giày có cường độ làm việc từ 8-12h/ngày). Trong khi đó thu nhập hiện nay của NLD về cơ bản chỉ đủ nuôi sống bản thân (VD: thu nhập bình quân của LĐ tại các KCN Bình Dương năm 2013 là 3.900.000đ). (Nguồn: <http://khucongnghiep.com.vn>)

Thứ hai, chính sách chưa hiệu quả, chưa dựa trên nhu cầu, nguyện vọng của người dân. Điển hình là chính sách nhà ở cho công nhân, các địa phương đã rất nỗ lực nhưng chỉ đáp ứng được một phần nhu cầu. Trong khi đó, các khu nhà ở tập trung cho NLD lại không thu hút được

NLD do điều kiện ăn, ở sinh hoạt không phù hợp với văn hóa, phong cách sống và nhu cầu thật sự của NLD.

Thứ ba, các chính sách chưa được đồng bộ, còn vận dụng từ nhiều chính sách chung khác, do vậy các địa phương gặp nhiều khó khăn trong việc triển khai thực hiện. Theo các nhà quản lý tại các KCN, chính sách nhà ở cho NLD chưa hướng trực tiếp đến đối tượng là người thu nhập thấp (trong đó NLD ở KCN). Việc xây dựng các khu dịch vụ và tiện ích công cộng kèm theo còn hạn chế và không đồng bộ; gây nhiều khó khăn cho NLD trong quá trình đi lại, dịch vụ y tế, vui chơi giải trí, điện, nước...

Cuối cùng, các chính sách chưa đồng đều tại các tỉnh/thành phố và khu vực. Hầu hết các chính sách hỗ trợ hiện nay mới chỉ tập trung tại một số địa phương có tiềm lực mạnh và chính sách mang tính thí điểm. Chính vì vậy, chưa đánh giá được hiệu quả để qua đó rút kinh nghiệm và nhân rộng, đảm bảo mọi NLD trong các KCN đều được tiếp cận đến.

Các biện pháp cải thiện đời sống NLD, xây dựng QHLD hài hòa

Nhà nước đã có những định hướng nhằm nâng cao tỷ lệ đáp ứng nhu cầu cơ bản về đời sống xã hội của NLD trong các KCN.

Bên cạnh việc xác định mục tiêu để hướng tới, những giải pháp cho vấn đề này nên tập trung vào các hướng sau:

- Nâng cao hiệu quả triển khai các chính sách đã ban hành và đang thực hiện theo hướng tiếp cận đáp ứng đúng nhu cầu, nguyện vọng của NLD.

- Các hình thức xây dựng theo hướng liên kết giữa DN và sự hỗ trợ của Nhà nước cần phải được chú trọng tăng cường và mở rộng hơn.

- Các dịch vụ của người dân nên chú trọng hơn trong giai đoạn hiện nay. Bên cạnh việc tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện đúng các tiêu chuẩn quy định về nhà ở, nhà trẻ hay các dịch vụ văn hóa xã hội khác, Nhà nước nói chung và cụ thể hơn là các địa phương cần nghiên cứu hướng hỗ trợ và/hay phối hợp với người dân để nâng cao chất lượng phục vụ cho NLD trong các KCN tập trung.

- Bên cạnh đó, các chính sách cũng cần phải được triển khai một cách đồng bộ nhằm đáp ứng tốt hơn và đầy đủ hơn nhu cầu về đời sống xã hội của NLD.

NLD trong các KCN đang giữ vai trò quan trọng trong việc đóng góp vào sự phát triển kinh tế của các địa phương cũng như của đất nước. Tuy nhiên, lợi ích mà NLD được hưởng chưa tương xứng với những thành tựu của sự nghiệp đổi mới và những đóng góp của họ. Vì vậy, nâng cao chất lượng và đáp ứng tốt nhu cầu về đời sống vật chất, văn hóa tinh thần cho NLD trong các KCN là nhiệm vụ ưu tiên của Nhà nước. NLD có việc làm ổn định với mức lương ổn định và thỏa mãn hơn. Qua đó xây dựng được mối QHLD hài hòa và ổn định góp phần duy trì sự phát triển của DN và ổn định sản xuất, tạo động lực thúc đẩy xã hội phát triển./

Đón đọc số sau: Giải quyết TCLĐ, đình công

Phát triển đối thoại xã hội tại Cộng hòa Macedonia

Để tạo hành lang gia nhập Cộng đồng châu Âu (EU), Macedonia cần phải phát triển đối thoại xã hội giữa các đối tác chính trong nền kinh tế ở tất cả các cấp, với mục tiêu nhằm thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài và tạo thêm nhiều việc làm tốt hơn. Đối thoại xã hội và các thiết chế đối thoại phát triển mạnh chính là dấu hiệu để các nhà đầu tư thấy rằng Macedonia có môi trường QHLD ổn định.

Dự án Công cụ Hỗ trợ tiền gia nhập (Instrument for Pre-Accession Assistance - IPA) về thúc đẩy đối thoại xã hội được tài trợ bởi Liên minh châu Âu, do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện với sự điều hành của Văn phòng ILO Budapest. Mục tiêu tổng thể của Dự án này là mở rộng và tăng cường đối thoại xã hội hai bên và ba bên như một phương tiện để đạt được tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội. Điều này có thể đạt được thông qua cải thiện thể chế và chính sách cùng với các hoạt động nâng cao năng lực của các đối tác ba bên trong thị trường lao động để tham gia đối thoại xã hội có hiệu quả. Dự án có cách tiếp cận toàn diện, với mục tiêu cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các thiết chế và các đối tượng tham gia vào quá trình đối thoại xã hội, bao gồm thương lượng tập thể ở cấp quốc gia, ngành và địa phương.

Dự án được xây dựng gồm ba hợp phần, liên kết chặt chẽ và bổ sung cho nhau nhằm ứng phó với những thách thức mà các đối tác ba bên cấp quốc gia hiện đang phải đối mặt:

Hợp phần 1: Tăng cường đối thoại xã hội ba bên ở cấp quốc gia và địa phương

Hợp phần này tập trung vào các hoạt động xây dựng năng lực sẽ được chuyển giao bởi các chuyên gia kỹ thuật của ILO cùng với các học viên đến từ các nước thành viên EU, về các chủ đề như: Sửa đổi tiền lương trong khu vực công; thiết lập mức lương tối thiểu và mối quan hệ của nó với khu vực kinh tế phi chính thức; mối quan hệ việc làm; cải cách an sinh xã hội; các chính sách thị trường lao động tích cực; việc làm của thanh niên; các lợi ích của thương lượng tập thể bao gồm cả việc liên kết giữa năng suất - tiền lương với các yếu tố khác, cho các thành viên của Hội đồng Kinh tế Xã hội (ESC) và Ban thư ký thường trực của nó. Dự án cũng sẽ tạo điều kiện thiết lập một đội ngũ chuyên gia kỹ thuật bên ngoài để trên cơ sở đó, các thành viên của ESC có thể mở rộng phạm vi nghiên cứu của mình.

Hợp phần 2: Thúc đẩy thương lượng tập thể và thiết lập cơ sở hạ tầng cho thương lượng tập thể vùng/khu vực

Hợp phần này của Dự án sẽ tập trung nâng cao năng lực của cả chính phủ và các đối tác xã hội nhằm tăng cường hiệu quả của thương lượng tập thể. Các biện pháp sẽ

được đề cập và thực hiện với sự hỗ trợ của ILO trong khuôn khổ Chương trình Hành động ba bên cấp quốc gia.

Năng lực kỹ thuật của Bộ Lao động và Chính sách xã hội để chủ động thực hiện các chức năng chính của nó nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể (bao gồm cả việc thiết lập các khung pháp lý và thể chế) sẽ được tăng cường. Đồng thời, năng lực của tổ chức NSDLĐ và công đoàn trong đàm phán hiệu quả và tiếp đến là các thành viên tiềm năng sẽ được củng cố. Trong tương lai, một chương trình đào tạo phương pháp tham gia có hiệu quả trong thương lượng tập thể được triển khai cho các đối tượng là các tổ chức của NSDLĐ và NLD ở cấp khu vực và quốc gia.

Hợp phần 3: Thiết lập một cơ quan hòa giải giải quyết tranh chấp lao động

Trong hợp phần này, Dự án sẽ hỗ trợ thiết lập một cơ chế hoạt động và chi phí hiệu quả trong hòa giải để giải quyết TCLĐ và sẽ hỗ trợ hình thành và đào tạo một đội ngũ các trung gian/hòa giải viên lao động. Trong triển khai thực hiện, cơ quan mới hy vọng sẽ có thể hỗ trợ các đối tác xã hội trong việc ngăn ngừa và giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể.

Hiện nay, Dự án đang mời các tư vấn viên/công ty tư vấn có nền tảng về luật pháp và QHLD tham gia phân tích toàn diện về luật pháp và thực tiễn ở các lĩnh vực: luật lao động, thương lượng tập thể và QHLD. Các hoạt động này sẽ được điều phối bởi chuyên gia cao cấp về đối thoại xã hội và luật lao động của Văn phòng ILO Budapest.

Tin văn quốc tế

Diễn đàn đối thoại toàn cầu về quan hệ việc làm trong thương mại bán lẻ: Tác động của mối quan hệ này đến việc làm bền vững và năng lực cạnh tranh

Mục đích của Diễn đàn là tạo điều kiện cho các đại biểu ba bên thảo luận về tác động của sự đa dạng các mối quan hệ việc làm trong thương mại bán lẻ đến việc làm bền vững và sức cạnh tranh của các doanh nghiệp trong ngành, nhằm hướng tới sự đồng thuận về phương hướng phát triển sắp tới.

Diễn đàn bao gồm các đại biểu từ Chính phủ của tất cả các nước thành viên ILO có nhu cầu tham dự, tám đại diện của người sử dụng lao động và tám đại diện của người lao động được đề cử bởi nhóm người sử dụng lao động và nhóm người lao động của Hội đồng quản trị ILO. Một số tổ chức liên chính phủ và phi chính phủ cũng sẽ được mời tham dự Diễn đàn với tư cách là quan sát viên.

Diễn đàn sẽ được tổ chức từ 22 đến 23 tháng 4 năm 2015, tại Gionevơ, Thụy Sĩ.

Điểm sáng doanh nghiệp Hỗ trợ nhu cầu nhà trẻ cho công nhân lao động Khu chế xuất & Khu công nghiệp TP Hồ Chí Minh

Tp.Hồ Chí Minh có 15 khu chế xuất và công nghiệp (gọi chung là KCN) với 256.000 lao động đang hoạt động. Theo báo cáo của HEPZA, lao động nhập cư vào Tp. HCM chiếm 70% số công nhân đang làm việc ở các KCN, đặc biệt là tỉ lệ công nhân nữ chiếm khá cao với 63.6% trên tổng số, tương đương 162.696 lao động nữ, trong đó khoảng 80.000 công nhân có con từ một đến năm tuổi. Nhu cầu về nhà trẻ đối với con công nhân nữ nhập cư trong các KCN là rất lớn, trong khi việc đáp ứng nhu cầu còn hạn chế.

Lao động nữ lại không thể gửi con tại các nhà trẻ công lập do không có hộ khẩu thường trú, các cháu chưa đủ tuổi để gửi nhà trẻ (dưới 3 tuổi). Vì vậy, trong thời gian qua các cơ sở giữ trẻ mọc lên ở các KCN một cách tự phát, không có giấy phép và không đạt tiêu chuẩn đề ra.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc xây nhà trẻ dành cho con công nhân, một số tập đoàn – DN đã tổ chức những trường – lớp giữ trẻ cho công nhân của mình như công ty TNHH Việt Nam Samhoo, công ty TNHH may thuê – chế biến thực phẩm Hà Giang và công ty Pou Yuen Việt Nam.

Mô hình xây dựng nhà trẻ và hỗ trợ một phần chi phí tại công ty Samhoo

Công ty Samhoo gia công giày thể thao Nike xuất khẩu với đội ngũ lao động phổ thông rất đông, 70% là nữ và đang trong độ tuổi sinh sản. Hoạt động sản xuất thường xuyên biến động vì nữ công nhân nghỉ việc hoặc vắng mặt thường xuyên do không có nơi gửi con, đặc biệt là những lúc cần tăng ca. Để khắc phục những hạn chế đó và giúp NLD yên tâm làm việc, BCH Công đoàn công ty đã đối thoại với Ban giám đốc về việc cải tạo tòa nhà văn phòng cũ thành trường mầm non khang trang với tổng số tiền 400 triệu đồng. Với những lý do như: giúp người lao động yên tâm làm việc, nâng cao hiệu quả, năng suất lao động đã được ban giám đốc đồng ý và cho triển khai. Ngoài ra, Công ty hỗ trợ một phần chi phí gửi con hàng tháng cho công nhân.

Mô hình nhà trẻ tại công ty TNHH may thuê-chế biến thực phẩm Hà Giang

Công ty đã tổ chức lớp giữ trẻ cho con em công nhân hoàn toàn miễn phí, ngay tại nơi công nhân làm việc giúp cho công nhân vừa tiết kiệm tiền bạc và thời gian. Cô giữ trẻ là những giáo viên, bảo mẫu mầm non đã về hưu nên xét về kiến thức, về kinh nghiệm và thời gian giữ trẻ đều được đảm bảo.

Mô hình đầu tư xây dựng và liên kết tổ chức nhà trẻ mẫu giáo tại công ty Pou Yuen Việt Nam

Với đặc thù là một DN đông NLD và thường xuyên phải

tăng ca. Khó khăn lớn nhất hiện nay của công nhân là không có nhà trẻ, mẫu giáo dành riêng cho con công nhân. Đây là thiệt thòi cho lao động nữ, bởi họ phải nghỉ việc để trông con. Vì thế, sự ra đời của trường Mầm non mặt trời nhỏ của công ty là một điểm sáng rất đáng biểu dương.

Công ty đã đầu tư xây dựng trường mầm non với tổng kinh phí hơn 2,5 triệu USD trên mảnh đất rộng 5.000 m² ngay trong khuôn viên công ty dành cho nhà trẻ. Rộng rãi, thoáng mát và tiện nghi là cảm nhận của khách tham quan khi đến thăm trường. Với 20 lớp học, chưa kể các công trình phụ như sân chơi, nhà ăn, hội trường, trường có thể tiếp nhận cùng lúc 750 bé. Đặc biệt, 8 phòng chuyên môn được thiết kế đạt chuẩn sẽ là nơi trẻ em học các môn năng khiếu như vẽ, nhạc, thể dục.

Việc giao cho Trường Mầm non Quốc tế Tân Bình chịu trách nhiệm về chuyên môn cho thấy Ban giám đốc công ty đặc biệt coi trọng chất lượng giảng dạy nhằm phát triển thể chất lẫn trí tuệ của các cháu.

Công ty Pou Yuen Việt Nam còn là một trong những mô hình về sự hỗ trợ kinh phí trong việc chăm lo cho trẻ em. Ở trường mỗi bé được ăn mỗi ngày 3 bữa đảm bảo chất lượng và dinh dưỡng nhưng cha mẹ chỉ đóng 700.000đ/tháng/cháu, công ty hỗ trợ 300.000 đ/cháu/tháng. Trường nằm ngay trong khuôn viên công ty nên rất thuận tiện cho việc đưa đón con của công nhân; công nhân không phải về sớm đón con hoặc khi tăng ca chỉ cần báo trước với cô giáo...

Bên cạnh đầu tư cơ sở vật chất, hỗ trợ tiền ăn cho trẻ, công ty còn hỗ trợ lương cho giáo viên để các cô an tâm nuôi, dạy trẻ.

Theo lãnh đạo công ty, bằng việc đầu tư xây trường mầm non cho con công nhân, công ty không chỉ mong muốn NLD an tâm công việc và cam kết làm việc lâu dài, mà còn mong muốn người lao động tự hào về DN mình đang làm việc.

Chủ tịch CĐ công ty nhận định: “Với số lượng CN lên đến 80.000 người, ngoài ổn định việc làm, thu nhập, mục tiêu khác của công ty là xây dựng một ngôi trường thật khang trang dành cho con CN để họ an tâm làm việc”.

Một nghiên cứu của Ban Nữ công VGCL chỉ ra rằng, sự tham gia của DN trong vấn đề này còn vô cùng hạn chế (tới 96,6% số DN chưa tổ chức nhà trẻ mẫu giáo). Đây là một số rất ít các trường mầm non tại ngay KCN Hồ Chí Minh, do DN mở ra để đáp ứng nhu cầu gửi trẻ của cán bộ công nhân viên. Chính vì vậy, những điểm sáng của các DN trong việc xây dựng, chăm lo nhà trẻ và mẫu giáo cho công nhân lao động trên địa bàn Tp. HCM là rất đáng quý cần phải được chú trọng và nhân rộng.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần có những chính sách hỗ trợ DN về mặt bằng và vốn để ngày càng có nhiều DN trong khu công nghiệp đặc biệt là những DN sử dụng nhiều nữ công nhân có thể mở trường mầm non./.

Tăng cường trao đổi các vấn đề thuộc quan hệ lao động

Với mục tiêu chia sẻ thông tin, kiến thức, kinh nghiệm, nâng cao nhận thức xã hội về QHLD, CIRĐ đã xây dựng Mạng lưới QHLD Việt Nam (gọi tắt là IR Net Vietnam). Một trong những hoạt động nổi bật của IR Net đó là các thảo luận, trao đổi bằng hình thức Toạ đàm với nhiều chủ đề khác nhau. Từ khi bắt đầu hoạt động (tháng 8/2014) cho tới nay, IR Net đã tổ chức được 5 cuộc Toạ đàm với các chủ đề bám sát vào việc thực hiện BLLĐ và Luật Công đoàn: (1) Điều khoản lao động và công đoàn trong các FTA thế hệ mới; (2) Đối thoại tại DN - Dễ hay khó; (3) Tại sao các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự pháp luật quy định; (4) Tìm hiểu khái niệm can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của NSDLĐ đối với công đoàn trong DN và ý nghĩa của nó trong QHLD ở Việt Nam; (5) Tiền lương khu vực tư được xác định như thế nào trong kinh tế thị trường.

Toạ đàm đã thu hút sự tham gia nhiệt tình của các nhà làm chính sách và quản lý nhà nước ở cấp trung ương; những người thực hiện công tác QHLD tại các địa phương; các nhà nghiên cứu - giảng dạy; các DN, CĐ, NLĐ, SV và những người quan tâm khác. Những nội dung được thảo luận cung cấp cho các thành viên và xã hội từ lý thuyết đến thực tế, từ đó nâng cao năng lực, nhận thức và nhận định xu hướng QHLD trong tương lai.

Để nội dung Toạ đàm ngày một chuyên sâu và mở rộng độ bao phủ, các thành viên đã đưa ra phương hướng hoạt động trong năm 2015.

Thứ nhất, nội dung các Toạ đàm năm 2015 sẽ tập trung vào 3 mảng vấn đề chính: (1) luật và chính sách; (2) thực tiễn địa phương; (3) các thiết chế. Những nội dung này sẽ được tổ chức sao cho phù hợp với mục đích mỗi buổi Toạ đàm. Trong đó sẽ có những vấn đề vĩ mô như cam kết QHLD trong TPP, những vấn đề vi mô như sự gắn kết giữa NLĐ và công đoàn.

Thứ hai, để tăng cường sức ảnh hưởng, Toạ đàm sẽ đổi mới cách thức tổ chức và phát triển mạng lưới thành viên. Các cuộc Toạ đàm sẽ do những thành viên thuộc các thành phần khác nhau chủ trì, diễn ra không chỉ tại Hà Nội mà sẽ tổ chức tại địa phương hoặc KCN. Nội dung mỗi cuộc Toạ đàm sẽ được truyền thông trên trang web chính thức và các phương tiện truyền thông khác như mạng xã hội.

Hội thảo về hoàn thiện pháp luật tổ tụng lao động trong Bộ Luật tố tụng dân sự

Ngày 03/2/2015, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã tổ chức hội thảo lấy ý kiến hoàn thiện pháp luật tổ tụng lao động trong Bộ luật tố tụng dân sự (sửa đổi). Hội thảo là cơ hội để thu thập ý kiến đóng góp của các vị đại biểu để tháo gỡ những khó khăn và thắc mắc trong quá trình lấy ý kiến cho dự thảo Bộ luật Tố tụng dân sự (sửa đổi). Tham dự hội thảo có Thứ trưởng Phạm Minh Hoàn, đại diện Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam, đại diện Tòa án nhân dân tối cao và các cơ quan đơn vị có liên quan.



Ảnh: CIRĐ.

Nội dung của các tham luận tại hội thảo tập trung vào các vấn đề chính sau: Những đặc thù của tranh chấp lao động và sự cần thiết phải có những quy định đặc thù về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án; Sự tham gia của công đoàn trong giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án; Về vấn đề hòa giải; Về nghĩa vụ chứng minh và cung cấp chứng cứ; Về thủ tục rút gọn, trình tự thủ tục rút gọn; Việc xác định phạm vi các tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của Tòa án.

Một số vấn đề cần xem xét khi sửa đổi Bộ luật Tố tụng dân sự (sửa đổi) nhằm đảm bảo quyền và lợi ích cơ bản của người lao động, đồng thời giải quyết những bất cập trong việc giải quyết các tranh chấp lao động hiện nay ở Việt Nam bao gồm: vấn đề nghiên cứu những nội dung đặc thù do trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, một số sửa đổi trong Bộ luật Lao động năm 2012 cũng cần được xem xét để chỉnh sửa các quy định trong Bộ luật Tố tụng dân sự (sửa đổi).

Hoạt động diễn ra tháng 3 & 4

- Tháng 3: Đoàn chuyên gia cao cấp của ILO từ Gior ne vơ và Băng Cốc sang Việt nam công tác
- Tháng 3: Làm việc tại Hải Phòng để cập nhật tình hình thực hiện thí điểm của LĐLĐ Hải Phòng và Công đoàn khu kinh tế Hải Phòng
- Tháng 3: Làm việc với Sở LĐTBX&XH Bình Dương và HCM về tình hình triển khai thực hiện đề án phát triển quan hệ lao động và kế hoạch năm 2015
- Tháng 3: Hội thảo tổng kết tình hình triển khai thí điểm xây dựng hồ sơ quan hệ lao động ở 18 doanh nghiệp tỉnh Đồng Nai.
- Tháng 4: Họp giao ban thí điểm Tổng LĐLĐVN
- Tháng 4: Họp giao ban thí điểm VCCI
- Tháng 4: Hội thảo tham vấn xây dựng sách hướng dẫn thực hiện Bộ luật lao động 2012 (Labour Code Guide Book).

Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

Nghị định bao gồm 7 Chương:

Chương I, những quy định chung gồm: Phạm vi điều chỉnh; Đối tượng áp dụng.

Chương II, hợp đồng lao động bao gồm các nội dung về giao kết, thực hiện và sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động.

Chương III, quy định nội dung thương lượng tập thể, TỰLĐTT gồm: Thương lượng tập thể định kỳ; Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ và cơ quan QLNN trong việc tham gia sự phiên họp thương lượng tập thể; Người ký kết TỰLĐTT DN; Trách nhiệm tiếp nhận TỰLĐTT của cơ quan QLNN về lao động; Kiến nghị tuyên bố TỰLĐTT vô hiệu.

Chương IV, tiền lương gồm: Tiền lương; Hình thức trả lương; Kỳ hạn trả lương đối với người hưởng lương tháng; Nguyên tắc trả lương; Tiền lương làm thêm giờ, làm thêm vào ban đêm; Tiền lương làm căn cứ để trả lương cho NLĐ trong thời gian ngừng việc, nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, tạm ứng tiền lương và khấu trừ tiền lương.

Chương V quy định kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

Chương VI, giải quyết tranh chấp lao động gồm: Hội đồng trọng tài lao động; Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục; Bồi thường thiệt hại trong trường hợp đình công bất hợp pháp.

Chương VII, điều khoản thi hành gồm: Hiệu lực thi hành; Quy định chuyển tiếp; Trách nhiệm thi hành.

Thông tư 03/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/01/2015 của Bộ LĐTB&XH quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đã đóng BHXH

Điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH

Đối tượng được quy định tại Điều 2 Nghị định 83/2008/NĐ-CP.

Tiền lương, tiền công đóng BHXH sau điều chỉnh của từng năm bằng (=) tổng tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định của từng năm nhân (x) mức điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH của năm tương ứng.

Đối với NLĐ vừa có thời gian đóng BHXH thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, vừa có thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định thì tiền lương, tiền công tháng đã đóng BHXH theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định được điều chỉnh theo công thức trên. Mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH làm căn cứ tính hưởng lương hưu, trợ cấp một lần khi nghỉ hưu, BHXH một lần và trợ cấp tuất một lần được tính theo quy định tại Điều 31 Nghị định 152/2006/NĐ-CP và Điều 34 Nghị định 68/2007/NĐ-CP đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 153/2013/NĐ-CP.

Điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng BHXH

Đối tượng được quy định tại Điều 2 Nghị định 134/2008/NĐ-CP.

Thu nhập tháng đóng BHXH tự nguyện sau điều chỉnh của từng năm bằng (=) tổng thu nhập tháng đóng BHXH của từng năm nhân (x) mức điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng BHXH của năm tương ứng.

Đối với NLĐ vừa có thời gian đóng BHXH bắt buộc vừa có thời gian đóng BHXH tự nguyện thì thu nhập tháng đã đóng BHXH tự nguyện được điều chỉnh theo quy định theo công thức trên. Trường hợp có thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định thì tiền lương, tiền công tháng đã đóng BHXH theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định được điều chỉnh theo quy định về điều chỉnh tiền lương, tiền công tháng đã đóng BHXH. Mức bình quân thu nhập tháng đã đóng BHXH tự nguyện hoặc mức bình quân tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đã đóng BHXH làm căn cứ tính hưởng lương hưu, trợ cấp một lần khi nghỉ hưu, BHXH một lần và trợ cấp tuất một lần được tính theo quy định tại Điều 16 và Điều 17 Nghị định 190/2007/NĐ-CP.

Thông tư có hiệu lực thi hành kể từ ngày 09/3/2015; các quy định tại Thông tư áp dụng kể từ ngày 01/01/2015.

Nghị định 17/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định tiền lương tăng thêm đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang có hệ số lương từ 2,34 trở xuống

Nội dung chính của Nghị định như sau:

Nghị định quy định tiền lương tăng thêm đối với cán bộ, công chức, viên chức, NLĐ (kể cả người tập sự, thử việc) làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội có tính chất đặc thù ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang có hệ số lương từ 2,34 (Điều 1 và Điều 2).

Mức tiền lương tăng thêm bằng 8% mức lương hiện hưởng (gồm hệ số lương theo ngạch, bậc, chức vụ, chức danh hiện hưởng nhân mức lương cơ sở); tiền lương tăng thêm này không dùng để tính đóng, hưởng BHXH, BHTN, BHYT và tính các loại phụ cấp lương (Điều 3).

Kinh phí thực hiện: (1) Sử dụng nguồn tiết kiệm 10% chi thường xuyên (trừ tiền lương và các khoản có tính chất lương) của cơ quan, đơn vị; (2) Sử dụng tối thiểu 40% số thu phí, lệ phí được để lại theo chế độ năm 2015 của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; đối với số thu dịch vụ sử dụng tối thiểu 40% chênh lệch thu, chi từ hoạt động dịch vụ; riêng đối với đơn vị sự nghiệp thuộc ngành y tế, sử dụng tối thiểu 35% số thu để lại theo chế độ; (3) Sử dụng 50% nguồn tăng thu ngân sách địa phương (không kể tăng thu tiền sử dụng đất và khoản 50% tăng thu ngân sách địa phương dự toán năm 2015 so với dự toán năm trước sau khi đảm bảo mức lương cơ sở 1.150.000 đồng còn dư); (4) Nguồn kinh phí thực hiện cải cách tiền lương còn dư đến hết năm 2014 của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và các cấp ngân sách địa phương; (5) Ngân sách Trung ương bổ sung nguồn kinh phí nếu thực hiện đúng quy định trên nhưng vẫn còn thiếu nguồn (Điều 4).

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 06/04/2015; chế độ quy định tại Nghị định này được tính hưởng kể từ ngày 01/01/2015.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

Số liệu về đời sống NLĐ trong các KCN

- Theo số liệu của Bộ KHĐT, năm 2014 cả nước có thêm 5 KCN được thành lập mới, 7 Khu được mở rộng và chuyển đổi 1 KCN sang mô hình Cụm CN nâng tổng số KCN cả nước lên 295 Khu. Bên cạnh đó, cũng có tới 43 KKT đang hoạt động góp phần giải quyết việc làm cho nhiều lao động phổ thông.

- Có trên 2,2 triệu công nhân lao động trực tiếp đang làm việc tại các KCN, trong đó, lao động nữ chiếm tới 63% (Bộ KHĐT, 2014).

Lao động nữ độ tuổi 18-40 chiếm tới 97,9% tổng số lao động nữ đang làm việc trong các KCN (Tổng LĐLĐVN, 2013).

- Gần 70% số LĐ đang làm việc trong các KCN là lao động ngoại tỉnh (Bộ LĐTBXH, 2012).

- Từ 3,0-4,0 triệu đồng/người/tháng là thu nhập bình quân hàng tháng của công nhân lao động làm việc tại các KCN (chinhphu.vn, 2/2015).

- Hiện mới có khoảng 20% lao động trong các KCN có chỗ ở ổn định, số còn lại vẫn đang phải thuê chỗ ở tạm (dangcongsan.vn).

- Hiện có 39 dự án nhà ở xã hội cho công nhân KCN đang được triển khai xây dựng dự kiến đáp ứng nhu cầu sinh hoạt cho khoảng 10% nhu cầu hiện nay (Bộ KHĐT, T8/2014). Bên cạnh đó, theo 1 khảo sát của TLĐLĐVN hiện có 17,3% NLĐ được doanh nghiệp hỗ trợ tiền nhà với mức bình quân là 174.000đ/người/tháng.

- Tính tới 2013, mới có 3,1% doanh nghiệp tổ chức được nhà trẻ, mẫu giáo (TLĐLĐVN).

Mục tiêu xây dựng đời sống văn hóa ở các khu công nghiệp đến năm 2020

Đến năm 2015

- 70% công nhân và NSDLĐ ở các KCN được phổ biến pháp luật về xây dựng đời sống văn hóa.

- 100% tỉnh, thành phố trực thuộc TW (có KCN).

- hoàn thành việc phê duyệt quy hoạch, phát triển thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ công nhân.

- 50% công nhân ở các KCN tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao.

Định hướng tới 2020

Trên 70% công nhân ở các KCN tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao.

(Nguồn: Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ).

GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

Nâng cao năng lực hoạt động của LĐLĐ huyện, công đoàn KCN đáp ứng yêu cầu mới

Theo các quy định pháp luật và chiến lược hoạt động của Công đoàn Việt Nam thì quyền, trách nhiệm và hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có phạm vi mở rộng thêm tới hàng trăm nghìn đơn vị sản xuất, kinh doanh chưa thành lập công đoàn cơ sở, với khoảng 6-7 triệu lao động. Hầu hết những đối tượng này thuộc khu vực kinh tế ngoài nhà nước và thuộc phạm vi trách nhiệm của liên đoàn lao động quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh và công đoàn các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao.

Để bổ sung những luận cứ khoa học lý luận và thực tiễn làm cơ sở đề xuất giải pháp nâng cao năng lực hoạt động của liên đoàn lao động huyện, công đoàn khu công nghiệp, Viện Công nhân – Công đoàn biên soạn cuốn sách: “Nâng cao năng lực hoạt động của liên đoàn lao động huyện, công đoàn khu công nghiệp đáp ứng yêu cầu mới”. Cuốn sách được biên soạn dựa trên kết quả nghiên cứu đề tài “Nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đáp ứng yêu cầu phong trào công nhân và hoạt động công đoàn trong tình hình mới” do đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giao Viện Công nhân – Công đoàn thực hiện.

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: bantin@cird.gov.vn