

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **10** Tháng 03 - 04/2015

TIN NỔI BẬT

Kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và đề xuất mô hình tổ tụng lao động cho Việt Nam

Hội thảo về chủ đề này đã được Toà án Nhân dân Tối cao tổ chức ngày 3/3/2015. TANDTC đã thực hiện báo cáo nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và đề xuất mô hình tổ tụng lao động cho Việt Nam nhằm làm tài liệu tham khảo cho việc xây dựng thủ tục tổ tụng lao động phù hợp với thực tiễn Việt Nam, đáp ứng nhu cầu soạn thảo BLTTDS sửa đổi. Hội thảo đã tập trung thảo luận và chia sẻ kinh nghiệm trong việc hoàn thiện các thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động của Việt Nam trong thời gian tới.

Chính phủ và Tổng LĐLĐ Việt Nam tiếp tục đẩy mạnh phối hợp chăm lo, bảo vệ tốt hơn quyền lợi NLĐ

Sáng 10/3/2015, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng đã có buổi làm việc với Đoàn chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam về thực hiện Quy chế về mối quan hệ công tác giữa Chính phủ với Tổng LĐLĐ năm 2014, trọng tâm công tác năm 2015. Bên cạnh việc tăng cường phối hợp trong thực hiện, tổ chức các phong trào thi đua phát triển sản xuất - kinh doanh, hai bên tiếp tục đẩy mạnh phối hợp để chăm lo, bảo vệ tốt hơn quyền lợi NLĐ, nhất là vấn đề nhà ở, điều kiện sống và vấn đề tiền lương của NLĐ.

Quyền người lao động, giải quyết tranh chấp và các vấn đề pháp lý liên quan trong chuỗi cung ứng lao động toàn cầu

Đây là Hội nghị Quốc tế do Trường ĐH Tôn Đức Thắng phối hợp với Học viện QHLD của Trường đại học Cornell (Hoa Kỳ) tổ chức từ ngày 26 đến 28/3/2015. Mục đích hội nghị nhằm để các chuyên gia, các nhà khoa học đối thoại và trao đổi học thuật về các vấn đề QHLD cũng như tìm ra giải pháp giải quyết tranh chấp, ngăn ngừa đình công khu vực Đông Nam Á nói chung và ở Việt Nam, Campuchia, Thái Lan nói riêng.

Đối thoại xã hội – một cơ chế quan trọng để ngăn ngừa xung đột trong quan hệ lao động

Một trong các công cụ cơ bản để nhà nước thực hiện chức năng quản lý về quan hệ lao động là ban hành chính sách, pháp luật. Để có sự đồng thuận xã hội cao trong việc triển khai thực hiện thì quá trình xây dựng chính sách cần có sự tham gia thực chất và hiệu quả của các đối tác xã hội. Trong quan hệ lao động cơ chế đó là đối thoại xã hội (ĐTXH).

ĐTXH có thể diễn ra chủ động hoặc bị động. ĐTXH chủ động là khi chưa xảy ra xung đột trong khi đối thoại bị động là đối thoại nhằm giải quyết xung đột hay những trục trặc trong quá trình triển khai, thực hiện chính sách. ĐTXH chủ động được tiến hành một cách thực chất và hiệu quả sẽ góp phần làm giảm xung đột trong quá trình thực hiện chính sách. Vì vậy, cần lấy đối thoại chủ động, thực chất và hiệu quả để hạn chế nguy cơ phải đối thoại bị động.

Khi dự định ban hành một chính sách mới, nhà nước thông tin một cách đầy đủ và rõ ràng đến NLĐ và NSDLĐ thông qua các kênh như: phương tiện thông tin đại chúng, các tổ chức đại diện, gặp gỡ trực tiếp.... Cũng bằng cách thức như vậy, cơ quan soạn thảo và ban hành chính sách tiếp nhận các thông tin phản hồi, nhận biết được phản ứng của những đối tượng bị tác động bởi chính sách, từ đó có những điều chỉnh kịp thời. Đó là tiền đề để các chính sách mới đi vào cuộc sống.

Trái lại, ĐTXH thiếu thực chất hoặc thiếu hiệu quả sẽ làm nảy sinh những trục trặc trong quá trình triển khai thực hiện chính sách. Trong đó, đặc biệt là nguy cơ xảy ra hành động tập thể mang tính tự phát của NLĐ. Khi các hành động này nảy sinh sẽ gây ảnh hưởng xấu đến tình hình an ninh trật tự hoặc tạo ra những tiền lệ xấu cho xã hội.

Về lý thuyết, trong một số trường hợp đối thoại cũng có thể diễn ra trực tiếp giữa đại diện nhà nước với NLĐ ngay tại nơi làm việc. Tuy nhiên, đây không phải là cách thức phổ biến.

Cơ chế đối thoại xã hội mang tính chủ động, thực chất và hiệu quả là phương thức tốt nhất để tăng cường tính khả thi của các chính sách mới.

Giải quyết tranh chấp lao động, đình công

Giải quyết tranh chấp lao động được quy định trong pháp luật lao động của hầu hết các nước trên thế giới. Song, do có sự khác nhau về các đặc điểm về kinh tế, chính trị, xã hội và mục tiêu giải quyết của từng nước mà việc xác định các nguyên tắc, phương thức giải quyết và mức độ can thiệp của Nhà nước trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động ở các nước là khác nhau. Bài viết giới thiệu một số nguyên tắc, phương thức và các cơ chế thiết chế giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

Giải quyết tranh chấp lao động, nhất là tranh chấp lao động tập thể không chỉ giúp các bên dàn xếp được mâu thuẫn trực tiếp giữa các bên tranh chấp, thúc đẩy QHLD hài hòa, ổn định mà còn góp phần ổn định xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Để đạt mục tiêu đó, việc giải quyết tranh chấp lao động nhất thiết phải tuân thủ một số nguyên tắc cơ bản sau:

Nguyên tắc 1: Giải quyết tranh chấp lao động phải dựa trên lợi ích thực sự của mỗi bên

Nguyên tắc 2: Tôn trọng và ưu tiên tối đa quyền tự quyết của mỗi bên tranh chấp. Luật pháp Việt Nam quy định các nguyên tắc cơ bản của giải quyết tranh chấp lao động tập thể, trong đó đề cao được nguyên tắc thương lượng và tự dàn xếp là nguyên tắc đầu tiên cho việc giải quyết tranh chấp (Điều 124, Bộ luật Lao động).

Nguyên tắc 3: Tiến trình giải quyết tranh chấp lao động phải đúng trình tự và thủ tục pháp luật quy định

Nguyên tắc 4: Giải quyết tranh chấp lao động phải gắn với những biện pháp nhằm ổn định và củng cố quan hệ lao động hài hòa sau tranh chấp

Các phương thức giải quyết TCLĐ

Phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể rất phong phú, đa dạng. Dưới đây là một số phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể thông dụng trên thế giới.

Thương lượng là phương thức giải quyết tranh chấp mà các bên tranh chấp đối thoại với nhau một cách trực tiếp nhằm đạt được thỏa thuận về việc giải quyết tranh chấp. Trong thực tế, đây chính là phương thức giải quyết được sử dụng rộng rãi nhất.

Hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba nhưng bên thứ ba không đưa ra phán quyết mà chỉ hỗ trợ các bên về kỹ thuật, về thông tin và kiểm soát quá trình thương lượng của các bên. Ưu điểm lớn nhất của phương thức này là tôn trọng tuyệt đối quyền tự quyết của các bên, tạo thói quen thương lượng trong giải quyết tranh chấp. Giải pháp chung cho vấn đề tranh chấp là thành quả sáng tạo do các bên tranh chấp tự tìm ra và cùng thống nhất thực hiện với sự hỗ trợ của bên thứ ba. Hòa giải không phải là tiến trình phân xử, đó là quá trình phân tích và ứng xử. Kết quả của tiến trình hòa giải thường là một giải pháp hợp tình, hợp lý. Do đó, để hòa giải thành công thì người hòa giải cần có sự tôn

trọng, tin tưởng và chấp nhận của các bên tranh chấp.

Trọng tài là phương thức giải quyết tranh chấp lao động thông qua sự phân tích và phán xử của bên thứ ba. Sau tiến trình phân tích, bên thứ ba đưa ra phương án và phán quyết để các bên phải thực hiện. Trọng tài là tiến trình phân xử dựa trên luật lệ và lý lẽ nhiều hơn là quá trình ứng xử và giao tiếp giữa các bên tranh chấp. Vì vậy, phương án giải quyết của trọng tài là phương án hợp pháp và hợp lý hơn là hợp tình. Tùy thuộc vào quy định luật pháp các nước và/hoặc thỏa thuận giữa các bên, phán quyết trọng tài có thể có giá trị bắt buộc hay không. Song, ngay cả khi phán quyết trọng tài có giá trị bắt buộc thì cũng không có chế tài để các bên phải thực hiện. Do đó, nếu các bên không chấp nhận phán quyết của trọng tài thì tiếp theo thường là một tiến trình tư pháp hoặc đình công, đóng cửa nhà máy.

Quyết định hành chính là phương thức giải quyết tranh chấp lao động mà cơ quan nhà nước dựa vào các quy định và dựa vào các điều kiện thực tiễn để đưa ra quy định về vấn đề tranh chấp. Phương pháp này có ưu điểm là nhanh và kịp thời. Song, do không phát huy được quyền tự quyết của các bên nên ở nhiều nước phương thức này thường chỉ giới hạn khi giải quyết các tranh chấp liên quan đến trật tự và lợi ích công cộng.

Xét xử là phương thức giải quyết tranh chấp, trong đó tòa án sẽ ra một bản án hoặc quyết định để giải quyết vụ việc. Pháp luật các nước thường chỉ trao cho tòa án thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trong quan hệ lao động, các nước ít khi sử dụng tòa án mà thường thỏa thuận lựa chọn trọng tài để giải quyết tranh chấp.

Giải quyết tranh chấp lao động và đình công ở một số nước

Philippin

Năm 1953, khi Luật Hòa bình trong quan hệ lao động được thông qua, thương lượng cấp phân xưởng đơn vị hoặc doanh nghiệp đơn lẻ chiếm ưu thế và cơ chế trọng tài giải quyết khiếu nại bắt đầu phát triển. Luật này thể hiện một sự thay đổi căn bản trong chính sách quan hệ lao động của Philippin, nhằm mục tiêu phát triển thương lượng tập thể và cắt giảm một cách mạnh mẽ sự chi phối của trọng tài bắt buộc. Điều 16 của Luật quy định: Các bên tham gia thương lượng tập thể đàm phán các điều khoản đảm bảo sự tuân thủ lẫn nhau, các quy định đã được thỏa thuận; thành lập một cơ chế giải quyết khiếu nại bao gồm bất cứ vướng mắc nào có thể nảy sinh từ việc áp dụng hoặc diễn giải thỏa ước hoặc phát sinh từ mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp

Quy định này dẫn đến việc có nhiều thỏa ước tập thể quy định thủ tục khiếu nại. Trong đó, trọng tài là bước cuối cùng và hoạt động dưới một mệnh đề: "không đình công, không bế xưởng". Tuy nhiên, thực tiễn lại không được áp dụng rộng rãi như chính sách pháp luật quy định, vẫn có những trường hợp đình công xảy ra trong khi khiếu nại tranh chấp hoặc trong trường hợp các dịch vụ hòa giải của Chính phủ đã can thiệp. Bộ luật Lao động ban hành năm 1974 đã đưa ra một sửa đổi quan trọng trong chính sách liên quan đến giải quyết khiếu nại. Bộ luật bắt buộc các bên tham gia phải quy định trong thỏa ước tập thể

việc thành lập một cơ chế giải quyết khiếu nại. Tất cả những khiếu nại tranh chấp mà không qua thủ tục khiếu nại đã thỏa thuận sẽ được giải quyết thông qua “thủ tục trọng tài tự nguyện theo quy định” trong thỏa ước tập thể. Với mục đích này, mọi thỏa ước tập thể phải chỉ định trước một trọng tài viên hoặc danh sách trọng tài viên hoặc có một quy định về việc lựa chọn trọng tài viên hoặc danh sách trọng tài viên.

Bỉ

Thủ tục hòa giải ở Bỉ là kết quả của cơ chế thương lượng và phát triển dựa trên nền tảng là các tổ chức liên kết của người sử dụng lao động và người lao động. Việc lựa chọn thủ tục hòa giải do các bên tự nguyện trên cơ sở đàm phán, thương lượng ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Đạo luật về Thỏa ước lao động tập thể ngành và các hội đồng đã trải qua quá trình thay đổi và hoàn thiện. Đến năm 1968, Đạo luật đã quy định nghĩa vụ của hội đồng liên kết (hoặc tiểu hội đồng và tương đương) trong việc soạn thảo thỏa ước lao động tập thể và ngăn ngừa (hoặc thực hiện hòa giải) tranh chấp lao động. Đạo luật quy định nghĩa vụ của một hội đồng liên kết hoặc tiểu hội đồng và tương đương là: (i) tham gia soạn thảo thỏa ước tập thể; (ii) ngăn ngừa hoặc thực hiện hòa giải tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động. Các hội đồng liên kết có thể được Chính phủ thành lập hoặc theo yêu cầu của một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động hoặc người sử dụng lao động. Theo yêu cầu của hội đồng, Chính phủ cũng có thể thành lập một hoặc nhiều tiểu hội đồng

Một hội đồng có số thành viên đại diện cho người sử dụng lao động và người lao động bằng nhau, cùng với đó là một chủ tịch và một phó chủ tịch và từ hai thư ký trở lên. Những thành viên là đại diện của người sử dụng lao động và người lao động được Chính phủ chỉ định từ những ứng viên được các tổ chức đại diện đề cử. Chủ tịch và phó chủ tịch được Chính phủ chỉ định từ những cá nhân có năng lực trong công tác xã hội. Thông thường,

họ được chọn từ Bộ Lao động hoặc họ là những cán bộ quản lý cấp cao của Chính quyền trung ương. Các thư ký do Bộ Lao động quy định. Chỉ những thành viên là đại diện cho người sử dụng lao động và người lao động mới được quyền bỏ phiếu. Tất cả mọi quyết định thường được thông qua khi các thành viên có mặt tán thành. Mỗi hội đồng hoặc tiểu hội đồng đều tự ban hành những quy định riêng.

Hai loại hình tổ chức trên (hội đồng hoặc tiểu hội đồng) phát triển tùy vào cách thực hiện chức năng hòa giải của hội đồng liên kết: Một là hội đồng có quy mô nhỏ với thành phần là một số thành viên của hội đồng liên kết; Hai là một phòng hòa giải thường trực gồm có các thành viên đại diện người sử dụng lao động và người lao động, còn có chủ tịch và một thư ký của hội đồng. Nhìn chung, thỏa thuận như vậy được quy định trong thỏa ước tập thể hoặc theo quy định riêng của hội đồng.

Canada

Việc giải quyết tranh chấp lao động nảy sinh từ diễn giải và áp dụng thỏa ước tập thể thuộc thẩm quyền của hệ thống trọng tài bắt buộc tư nhân. Chính sách này đầu tiên được quy định trong Quy định về quan hệ lao động thời chiến năm 1944. Chính sách này sau đó có một số thay đổi nhỏ, được quy định trong Luật Quan hệ lao động và Điều tra Tranh chấp lao động năm 1948. Chương V của Bộ luật Lao động Canada hiện hành yêu cầu mọi thỏa ước tập thể phải bao gồm một điều khoản về việc giải quyết dứt điểm tranh chấp lao động mà không được ngừng việc bởi cơ chế trọng tài, hoặc nếu không thì điều khoản này phải quy định tất cả những sự khác biệt “liên quan đến việc diễn giải, áp dụng, quản lý hoặc hành vi bị cho là vi phạm thỏa ước đó”. Trường hợp một thỏa ước tập thể không có điều khoản như trên, Ủy ban Quan hệ lao động Canada sẽ có quyền dựa trên yêu cầu của một trong hai bên để đưa ra một điều khoản về việc giải quyết dứt điểm tranh chấp. Điều khoản này được coi là một quy định của thỏa ước (Điều 155).

Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam

(BLLĐ 2012, Điều 194)

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.
2. Bảo đảm thực hiện hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.
3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, đảm bảo trật tự và an toàn xã hội.
6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu

do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không chịu thực hiện.

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại Việt Nam

(BLLĐ 2012, Điều 203)

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:
 - a) Hòa giải viên lao động;
 - b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện);
 - c) Tòa án nhân dân.
2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:
 - a) Hòa giải viên lao động;
 - b) Hội đồng trọng tài lao động.

Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Australia

Ở những nước có nền kinh tế thị trường phát triển, thương lượng là phương thức chính để giải quyết các tranh chấp lao động tập thể (TCLĐTT). Pháp luật có thể điều chỉnh và đặt ra những giới hạn nhất định đối với quá trình giải quyết TCLĐTT song vẫn đảm bảo một cách rộng rãi quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Trong khi đó, ở Australia, hòa giải và trọng tài Nhà nước lại được xem là phương thức giải quyết TCLĐTT chủ yếu.

Cơ chế giải quyết TCLĐTT dựa trên hòa giải và trọng tài Nhà nước của Australia có những điểm đáng chú ý như sau:

Thứ nhất, các cơ quan giải quyết tranh chấp là cơ quan thường trực, độc lập, do Nhà nước thành lập và tài trợ kinh phí. Đây là một trong những điểm đặc thù của cơ chế giải quyết TCLĐTT của Australia. Ở các quốc gia phát triển khác, cơ quan giải quyết thường là do các bên thỏa thuận thành lập hoặc lựa chọn. Cơ quan này có thể là cơ quan thường trực hoặc được thành lập theo vụ việc và thường là cơ quan giải quyết tranh chấp tư nhân. Thông thường, khi sử dụng các cơ quan giải quyết tranh chấp này, các bên tranh chấp phải trả phí. Bên cạnh đó, thành phần của các cơ quan giải quyết TCLĐTT có thể bao gồm đại diện của các bên tranh chấp. Ở Australia, thành viên của các cơ quan giải quyết TCLĐTT có thể được lựa chọn từ những người có mối liên hệ với các nghiệp đoàn của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) nhưng khi đã được lựa chọn, những người này phải chấm dứt mối liên hệ đó và phải thực hiện nhiệm vụ của mình như một bên thứ ba trung lập.

Thứ hai là tính bắt buộc của cơ chế giải quyết TCLĐTT. Đây cũng là một đặc trưng nổi bật của cơ chế giải quyết TCLĐTT ở Australia. Luật pháp quy định NSDLĐ và các nghiệp đoàn có đăng ký có trách nhiệm phải thông báo cho cơ quan nhà nước khi TCLĐTT xảy ra và cơ quan này phải khởi động thủ tục hòa giải để giải quyết tranh chấp. Tuy vậy, pháp luật Australia không quy định bất kỳ chế tài nào cho việc không thực hiện nghĩa vụ thông báo này. Trên thực tế, hầu hết các TCLĐTT (nhất là các tranh chấp nhỏ) là do các bên tự giải quyết mà không có sự tham gia của cơ quan có thẩm quyền. Như vậy, xét về mặt thực tế, cơ chế giải quyết TCLĐTT chỉ trở nên bắt buộc khi cơ quan giải quyết tranh chấp của Nhà nước nhận được thông báo về TCLĐTT.

Thứ ba là sự quan tâm của các cơ quan giải quyết TCLĐTT của Australia đến kết quả giải quyết tranh chấp. Trong khi ở các quốc gia khác, cơ quan giải quyết tranh chấp thường chỉ tập trung vào việc tìm ra giải pháp cho các bên tranh chấp, thì ở Australia, cơ quan giải quyết tranh chấp còn chú ý đến nội dung của giải pháp đó bởi một trong những nhiệm vụ của cơ quan này là “*bảo vệ lợi ích công cộng*”.

Số ngày làm việc bị mất do tranh chấp lao động tập thể ở Australia



Nguồn: <http://www.abs.gov.au>

Thứ tư là cơ chế giải quyết TCLĐTT thông qua hòa giải và trọng tài Nhà nước chỉ dành cho các nghiệp đoàn có đăng ký. Pháp luật Australia chỉ cho phép các nghiệp đoàn có đăng ký được đại diện cho NLĐ hoặc NSDLĐ trong thủ tục hòa giải và trọng tài Nhà nước. Quy định này đã khuyến khích các nghiệp đoàn thực hiện thủ tục đăng ký, song cũng đã bị nhiều người chỉ trích. Cụ thể, quy định này bị xem là đã hạn chế các hoạt động công đoàn vì để được chấp nhận đăng ký, tổ chức công đoàn phải đáp ứng một số điều kiện do pháp luật quy định. Thêm vào đó, quy định này còn gián tiếp hạn chế quyền đình công của công đoàn bởi lẽ khi TCLĐTT đã được thông báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền và thủ tục hòa giải hoặc trọng tài Nhà nước đã bắt đầu thì công đoàn phải dừng ngay mọi hành động công nghiệp chống lại NSDLĐ.

Cơ chế giải quyết TCLĐTT nêu trên đã tồn tại ở Australia trong suốt một thời gian dài, kể từ cuối thế kỷ XIX. Sự hình thành của cơ chế này được giải thích bởi nhiều yếu tố. Về phương diện lịch sử, cơ chế này ra đời trong bối cảnh phong trào công đoàn đang đi xuống và nền kinh tế Australia đang trải qua thời kỳ suy thoái. Truyền thống can thiệp vào quan hệ lao động của Nhà nước cũng là một nhân tố quan trọng. Bên cạnh đó, một số nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc thiết lập cơ chế hòa giải và trọng tài Nhà nước là nhằm tạo ra một môi trường ổn định cho sự phát triển kinh tế của đất nước.

Tồn tại ở Australia suốt hơn 100 năm qua, cơ chế giải quyết TCLĐTT dựa trên hòa giải và trọng tài Nhà nước đã phát huy khá tốt vai trò của mình trên thực tế song cũng đã bộc lộ những hạn chế nhất định. Do đó, kể từ những năm 90 của thế kỷ trước, Australia đã tiến hành một số cải cách quan trọng về cơ chế giải quyết TCLĐTT. Những cải cách này đã dẫn đến việc ban hành Luật về Công bằng Nghề nghiệp năm 2009 (*Fair Work Act 2009*). Với sự ra đời của đạo luật này, cơ chế giải quyết TCLĐTT của Australia đã có một diện mạo mới. Tuy vậy, cơ chế mới vẫn giữ lại về cơ bản những đặc trưng nêu trên, ngoại trừ một điểm đáng chú ý là cơ chế hòa giải và trọng tài Nhà nước không còn mang nặng tính bắt buộc như trước./.

Đình công tại Công ty TNHH Yamaha Motor Việt Nam

Công ty TNHH Yamaha Motor Việt Nam được thành lập năm 1998 là doanh nghiệp 100% vốn đầu tư của Nhật Bản, chuyên sản xuất xe máy và phụ tùng. Công ty có hai nhà máy, Nhà máy 1 ở xã Trung Giã và Nhà máy 2 ở KCN Nội Bài, xã Quang Tiến, Sóc Sơn, Hà Nội. Công ty đã thành lập tổ chức Công đoàn và xây dựng thoả ước lao động tập thể.

Tại thời điểm chuẩn bị sản xuất sản phẩm mới năm 2011, toàn bộ công nhân Nhà máy 2 (khoảng 5500 người) đã đình công đòi tăng lương và yêu cầu giải quyết nhiều quyền lợi khác. Tuy không được Ban chấp hành Công đoàn cơ sở lãnh đạo nhưng toàn bộ quá trình tổ chức đình công đã được khởi xướng và dẫn dắt bởi một nhóm người lao động.

Trước đó, trong vòng 3 tháng liên tiếp công nhân đã gửi những lá đơn xin tăng 12% lương nhưng không nhận được hồi âm từ phía Ban lãnh đạo Công ty. Họ đã làm hàng loạt tờ rơi với nội dung kêu gọi những công nhân khác cùng đình công nếu Ban giám đốc không chấp nhận yêu cầu (kèm theo thời điểm cụ thể). Sau khi phát hiện những tờ rơi này, Công đoàn cơ sở đã thu thập ý kiến công nhân và trao đổi với Ban giám đốc về đề nghị của NLĐ. Đồng thời, Công đoàn cơ sở có văn bản gửi các xưởng và toàn bộ công nhân cùng hỗ trợ Ban chấp hành Công đoàn trong việc giữ gìn kỷ luật lao động, hoàn thành nhiệm vụ, không làm tình hình phức tạp thêm và thông báo rằng các đề xuất đều được xem xét một cách nghiêm túc theo trình tự, tuân thủ nội quy Công ty và pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, cuộc đình công của tập thể lao động vẫn xảy ra.

Trước đòi hỏi của tập thể công nhân, Ban lãnh đạo công ty đã mời một số công nhân tiến hành thương lượng nhưng họ không đồng ý với lý do là trình độ của họ thấp không thể ngồi thương lượng với những người có trình độ cao. Họ yêu cầu Ban lãnh đạo Công ty cứ giải quyết theo bản kiến nghị mà họ đã gửi trước đó.

Ngay sau khi đình công xảy ra, Tổ công tác liên ngành đã xuống hiện trường để tìm hiểu và giúp các bên dàn xếp vụ việc. Sau khi xem xét tình hình tuân thủ pháp luật và thực trạng đời sống công nhân ở đây, đại diện các cơ quan quản lý nhà nước đã đề nghị Công ty tăng lương cơ bản của NLĐ thêm 50 nghìn đồng. Cuối cùng, trước áp lực của cuộc đình công và sự tham vấn các cơ quan chức năng, Ban giám đốc đã quyết định tăng lương cùng một số khoản phụ cấp cho NLĐ. Sự việc cho thấy một số vấn đề như sau:

Hành động tổ chức đình công của tập thể lao động không phải là hành động mang tính tự phát mà là hành động mang tính tổ chức

Mặc dù không có ai chính thức đứng ra nhận trách nhiệm tổ chức đình công nhưng sự ngừng việc của một tập thể với 5500 lao động chứng tỏ cuộc đình công có tính tổ



Ảnh: Internet

chức. Từ việc tạo sự đồng thuận về ý chí cho đến quá trình lấy ý kiến, báo trước thời gian, địa điểm và tổ chức đình công đều chứng tỏ rằng hành động tập thể của công nhân được tổ chức tốt. Tính tổ chức đó thể hiện ở hai khía cạnh đó là có sự lãnh đạo và có sự phối hợp của tập thể lao động theo kế hoạch định sẵn.

Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở trong quá trình đình công

Trong vụ việc này, tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp là cầu nối để truyền tải thông điệp giữa hai bên (tập thể lao động đình công với người sử dụng lao động và ngược lại). Tuy nhiên, diễn biến vụ việc cho thấy mặc dù theo luật định công đoàn là người đại diện cho quyền và lợi ích của tập thể lao động nhưng trong thực tế lại có những hoạt động thể hiện tính đại diện cho ý chí của Ban lãnh đạo công ty (yêu cầu tập thể lao động chấp hành nội quy, kỷ luật lao động và cam kết rằng các đề xuất đều được xem xét nghiêm túc).

Với cách thức hoạt động như vậy thì rất khó để Công đoàn cơ sở có thể đứng ra tổ chức và lãnh đạo đình công theo như pháp luật quy định.

Sự đa dạng trong vai trò của Tổ công tác liên ngành khi xuống doanh nghiệp giải quyết đình công

Trong quá trình giải quyết đình công, Tổ công tác liên ngành đã cùng lúc thực hiện các vai trò rất khác nhau. Đó là:

- Thực thi pháp luật: Đảm bảo các bên chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật và giữ gìn an ninh trật tự;
- Trung gian hòa giải: Tham gia vào quá trình thương lượng giữa các bên, chủ động xuất các phương án hợp pháp, hợp lý và hợp tình để các bên xem xét.

Việc hòa giải bằng áp lực của cơ quan nhà nước có thể tạo thêm động lực để tập thể lao động tiếp tục có những yêu sách và hành động quyết liệt hơn sau khi đình công chấm dứt.

Quan hệ giữa NLD và đại diện của mình

Ngày 25/04/2015, tại điểm sinh hoạt văn hóa công nhân (Khu công nghiệp Bắc Thăng Long), Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD đã phối hợp với Viện Công nhân và Công đoàn 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, các nhà nghiên cứu, giảng dạy về QHLD, đặc biệt là NLD tại các DN trong KCN và đại diện BCH công đoàn tại DN. Nội dung thảo luận tại hội thảo xoay quanh 3 vấn đề: Công đoàn lấy ý kiến NLD như thế nào? Nhận thức của NLD về công đoàn? Sự tin tưởng của NLD vào công đoàn?

Công đoàn lấy ý kiến NLD

Hiểu một cách đơn giản, công đoàn là đại diện của một tập thể lao động, quyết định của CĐ là tiếng nói của tập thể NLD. Chính vì vậy, để có một quyết định nào đó liên quan đến NLD thì công đoàn phải hỏi ý kiến của tập thể NLD. Hiệu quả của các hình thức hỏi ý kiến này ảnh hưởng lớn đến việc phản ánh chính xác tiếng nói của NLD.

Theo đại diện một số công nhân ở khu công nghiệp Bắc Thăng Long, hình thức CĐCS tham khảo ý kiến họ chủ yếu là lấy ý kiến biểu quyết cho nội dung có sẵn hoặc hỏi các tổ/truyền/ca/kíp trưởng (cấp quản lý gần nhất với công nhân). Không chỉ CĐCS ở khu công nghiệp Bắc Thăng Long mà hầu hết các CĐCS đều áp dụng phổ biến hình thức biểu quyết, nhất là đối với DN hàng trăm, hàng nghìn công nhân. Tuy nhiên, nếu chỉ vận dụng các hình thức lấy ý kiến này mà không hỏi trực tiếp NLD thì các quyết định của CĐCS sẽ là thiếu khách quan.

Cũng theo khảo sát, kết quả của việc CĐCS lấy ý kiến NLD chủ yếu sử dụng để xây dựng thang, bảng lương hay nội quy lao động - việc mà bắt buộc DN phải tham khảo ý kiến đại diện tập thể lao động theo BLLĐ 2012. Việc CĐCS lấy ý kiến NLD có thể không nhằm mục đích xây dựng thoả ước lao động tập thể hoặc quá trình đối thoại, thương lượng đã bị tắc nên không có được kết quả là thoả ước.

Nhận thức của NLD về công đoàn

Ngay từ khi bắt đầu làm việc, bắt đầu xác lập QHLD, đa số công nhân lao động chỉ quan tâm đến việc mình phải làm công việc gì và được hưởng những gì từ DN. NLD chưa nhận thức một cách đầy đủ về quyền lợi của mình, đặc biệt là quyền công đoàn. Bởi vậy, cho dù CĐCS ra sức thông tin đến NLD về hoạt động của công đoàn qua bảng tin phân xưởng, họp tổ công đoàn hàng tháng ... NLD không thực sự quan tâm.

Một số công nhân khu công nghiệp Bắc Thăng Long tại tọa đàm cho biết khi có thắc mắc hay yêu cầu thì ưu tiên đầu tiên họ sẽ nói với tổ/truyền trưởng hoặc dùng hòm thư góp ý của DN mà không nói với công đoàn. Thậm chí, nhiều công nhân còn không biết mặt, không biết tên cán



Ảnh: CIRĐ

bộ công đoàn của mình, đặc biệt là đối với những công nhân luôn làm lệch giờ với cán bộ công đoàn. Khi nhận thức của NLD về vai trò của công đoàn còn hạn chế thì NLD sẽ không quan tâm, không tìm hiểu xem công đoàn là ai và công đoàn đang làm gì.

Sự tin tưởng của NLD vào công đoàn

Tại tọa đàm, NLD khi được hỏi cũng cho rằng những hoạt động của công đoàn cơ sở chưa hoàn toàn đáp ứng được mong muốn của NLD. Thắc mắc công nhân lao động đưa ra mà công đoàn chỉ giải quyết một phần và một phần này lại được trả lời một cách chung chung thì NLD khó lòng thoả mãn. Mặc dù công đoàn đã có nỗ lực, nhưng nhìn vào kết quả hoạt động, nhiều công nhân vẫn chưa thực sự tin tưởng vào BCH CĐCS trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi cho mình. Nếu BCH CĐCS chủ động truyền đạt các thông tin một cách minh bạch và kịp thời cho tập thể LD về những khó khăn trong bảo vệ quyền lợi của họ thì sẽ hạn chế được nhiều nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, đình công.

Hoạt động diễn ra tháng 5 & 6

- Tháng 5: Hội thảo "Xây dựng phương án tiền lương tối thiểu khu vực hợp tác xã năm 2016" do VCA tổ chức ở Hà Nội dưới sự hỗ trợ của Dự án
- Tháng 5: Tọa đàm tham vấn về Công ước 87 và Công ước 98 của ILO do Tổng LĐLĐ tổ chức ở Hà Nội (cho các cán bộ và nhân viên của TLĐ).
- Tháng 6: Hội thảo tham vấn xây dựng sách hướng dẫn thực hiện Bộ luật lao động 2012 do Vụ Pháp chế tổ chức.
- Tháng 6: Hội thảo khai trương Đề án phát triển QHLD của thành phố Hải Phòng do Sở LĐTBXH Hải Phòng tổ chức.
- Tháng 6: Hội thảo rà soát hoạt động xây dựng và triển khai đề án phát triển QHLD ở 5 tỉnh thành phố do CIRĐ, Dự án và GIG đồng tổ chức.

Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp

Ngày 12/03/2015, Chính phủ ban hành Nghị định 28/2015/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về BHTN.

Nội dung chính của Nghị định như sau:

Những quy định chung (Chương I) bao gồm: Phạm vi điều chỉnh và Đối tượng áp dụng.

Chương II về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLD, gồm: Điều kiện được hỗ trợ và Mức hỗ trợ.

Chương III về Quỹ bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm các quy định: Nguồn hình thành Quỹ BHTN; Phương thức đóng và nguồn đóng BHTN của NSDLĐ; Hỗ trợ từ ngân sách nhà nước; Chi phí quản lý BHTN; Hoạt động đầu tư từ Quỹ BHTN; và Kế hoạch tài chính, quản lý, sử dụng và quyết toán.

Chương IV. Tổ chức thực hiện BHTN, gồm có 5 Mục: Tham gia và đóng BHTN; Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; Trợ cấp thất nghiệp; Hỗ trợ học nghề và Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLD.

Quyền, trách nhiệm của NLD, NSDLĐ, Trung tâm dịch vụ việc làm, Sở LĐTB&XH và Tổ chức BHXH được quy định tại Chương V của Nghị định.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/05/ 2015 thay thế cho Nghị định 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 và Nghị định số 100/2012/NĐ-CP ngày 21/11/2012 của Chính phủ. Các chế độ quy định tại Nghị định này được thực hiện từ ngày 01/ 01/ 2015.

Thông tư hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu

Ngày 22/04/2015, Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với NLD trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tiền lương.

Thông tư bao gồm 05 Mục:

Mục 1 về những quy định chung bao gồm: Phạm vi điều chỉnh; Đối tượng áp dụng và Nguyên tắc chung.

Mục 2 về xây dựng thang lương, bảng lương bao gồm: Chức danh nghề, công việc; Đánh giá độ phức tạp công việc; Xác định yếu tố điều kiện lao động; Xác định quan hệ mức lương; Xây dựng thang lương, bảng lương và Chuyển xếp lương.

Mục 3 về xây dựng chế độ phụ cấp lương bao gồm:

Nguyên tắc xác định chế độ phụ cấp lương; Một số chế độ phụ cấp lương và Chế độ phụ cấp khác.

Mục 4 về trách nhiệm tổ chức và thực hiện bao gồm: Trách nhiệm của Tổng Giám đốc, Giám đốc; Trách nhiệm của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty; Trách nhiệm của chủ sở hữu; Trách nhiệm của Bộ LĐTB&XH; và Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của công ty.

Mục 5 về điều khoản thi hành.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10/06/2015.

Nghị quyết của Chính phủ kiến nghị Quốc hội xem xét, quyết định điều chỉnh Luật Bảo hiểm xã hội 2014 về chế độ BHXH một lần

Ngày 05/04/2015, Chính phủ ban hành Nghị quyết 25/NQ-CP về phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 3 năm 2015. Trong đó, Chính phủ nhất trí kiến nghị Quốc hội xem xét, quyết định điều chỉnh Luật BHXH năm 2014 sau khi xem xét đề nghị của các cơ quan UBND Tp. HCM, Tổng LĐLĐ Việt Nam, Bộ LĐTB&XH, Bộ Công an và ý kiến của Chủ tịch UBND Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Kiến nghị điều chỉnh theo hướng: nếu NLD chưa đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu thì được quyền hưởng BHXH một lần như quy định của Luật BHXH năm 2006 hoặc được bảo lưu thời gian đã đóng BHXH để tiếp tục đóng BHXH bắt buộc hoặc BHXH tự nguyện để đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng khi hết tuổi lao động. Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH thừa uỷ quyền Thủ tướng Chính phủ, thay mặt Chính phủ báo cáo Ủy ban Thường vụ Quốc hội để kiến nghị Quốc hội trước khi Luật BHXH năm 2014 có hiệu lực.

Công văn 378/LĐTBXH-LĐTL ngày 29/01/2015 về việc thực hiện pháp luật lao động, phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công

Bộ LĐTB&XH đề nghị Chủ tịch UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tiếp tục chỉ đạo Sở LĐTB&XH, Ban quản lý các KCN, khu chế xuất, khu kinh tế và các cơ quan liên quan triển khai thực hiện một số công việc sau:

1. Tiếp tục triển khai các nội dung công việc về thực hiện pháp luật lao động, phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, đình công;
2. Phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nắm tình hình thực hiện việc điều chỉnh lương tối thiểu vùng, tình hình trả lương, thưởng, trợ cấp...;
3. Đề nghị các tổ chức phối hợp với các cơ quan chức năng thăm hỏi, động viên NLD không có điều kiện về quê mà đón Tết tại nơi cư trú;
4. Tiếp tục cập nhật tình hình tiền lương, tiền thưởng, nợ lương.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

Tình hình đình công 3 tháng đầu năm 2015

Theo Bộ LĐTB&XH, 3 tháng đầu năm 2015 cả nước đã xảy ra hơn 70 vụ đình công, giảm gần 30% so với cùng kỳ năm ngoái. Địa bàn xảy ra nhiều nhất là thành phố Hồ Chí Minh (23 vụ), Bình Dương (16 vụ), Đồng Nai (12 vụ), còn lại là các tỉnh Hải Dương, Bắc Ninh, Long An...

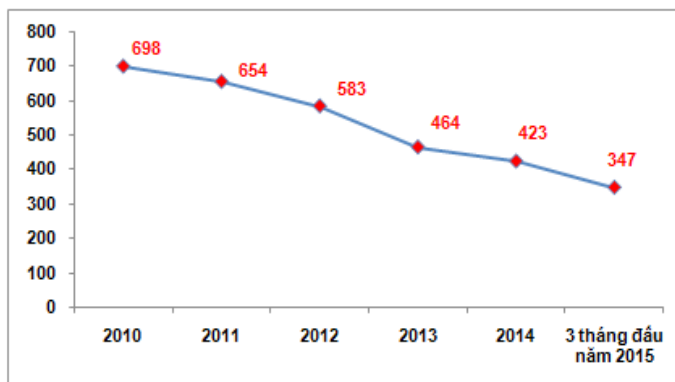
Đình công vẫn chủ yếu xảy ra ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với hơn 50 vụ (chiếm 76%). Trong đó các doanh nghiệp Hàn Quốc xảy ra 24 vụ, Đài Loan 17 vụ, Nhật Bản 4 vụ; các cuộc đình công vẫn xuất hiện nhiều trong các ngành nghề thâm dụng lao động với mức độ tập trung lao động cao như: dệt may (26 vụ), đồ gỗ, da giày, điện tử, cơ khí đều 6 cuộc...

Thời gian trung bình diễn ra đình công là 2 ngày/vụ có xu hướng giảm so với những năm trước (năm 2011: 2,6 ngày, 2012: 2,9 ngày, 2013: 2,5 ngày và 2014: 2,2 ngày). Số lao động tham gia trung bình 1 vụ cũng có xu hướng giảm với chỉ hơn 347 người tham gia/vụ.

Số cuộc đình công về quyền là 16 cuộc, số cuộc đình công về lợi ích là 34 cuộc, về cả quyền và lợi ích là 21 cuộc.

Phần lớn các cuộc đình công thời gian qua đều xuất phát từ lý do doanh nghiệp không thực hiện điều chỉnh

Số lao động trung bình tham gia một cuộc đình công



tiền lương theo Nghị định 103/2014/NĐ-CP, thời giờ làm thêm vượt quá quy định, nợ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, một số cuộc đình công xảy ra liên quan đến lợi ích của người lao động như: đề nghị doanh nghiệp tăng các khoản phụ cấp lương, cải thiện bữa ăn ca và điều kiện làm việc...

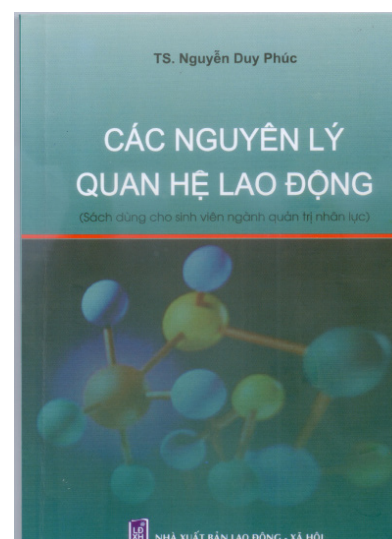
CIRD tổng hợp

GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

Sách: “Các nguyên lý quan hệ lao động”

Quan hệ lao động là môn khoa học xuất hiện cuối thế kỷ XVIII cùng với sự phát triển của các phong trào công nhân ở Mỹ và Châu Âu. Ở Việt Nam bộ môn này mới được nghiên cứu và đưa vào giảng dạy trong phạm vi hẹp. Nhằm mục đích nghiên cứu và giảng dạy ở các cấp đại học và cao đẳng, TS. Nguyễn Duy Phúc đã biên soạn cuốn sách “Các nguyên lý quan hệ lao động”. Cuốn sách được biên soạn ngắn gọn và tổng hợp dựa trên cơ sở tham khảo nhiều tài liệu nước ngoài như: các giáo trình quan hệ lao động của các trường đại học nổi tiếng trên thế giới, tài liệu của các tổ chức quốc tế, pháp luật quan hệ lao động ở các nước trên thế giới, so sánh hệ thống quan hệ lao động của các quốc gia. Đồng thời, tác giả cũng tiếp cận quan hệ lao động theo cách phù hợp nhất với bối cảnh văn hóa và điều kiện kinh tế xã hội ở Việt Nam. Hy vọng rằng, ấn phẩm này sẽ giúp độc giả nắm bắt các nguyên lý cơ bản của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

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: bantintin@cird.gov.vn