

# BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



Số 03, tháng 1 - 2/2014

## TIN NỔI BẬT

### **Tọa đàm nhằm rà soát các quy định về lao động, tiền lương... với quy định của Hiến pháp năm 2013,**

Do Ủy ban CVĐXH của Quốc hội tổ chức ngày 27/2/2014 tại Hà Nội. Nhằm thể chế hóa quy định tại Điều 57 của Hiến pháp về: "... bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định", có ý kiến cho rằng, cần có thêm những điều khoản cụ thể hóa BLLĐ 2012 như quyền được biểu tình, đình công...

### **Sáng ngày 21/2/2014, thành ủy Tp. Hồ Chí Minh sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW của BCH TƯ (khóa X) và Chỉ thị 22-CT/TW của Ban Bí thư,**

Khẳng định thành phố đã xây dựng lớp công nhân tiên tiến, có ý thức công dân, có nhiệt huyết cống hiến cho xã hội, quan hệ lao động ngày càng ổn định và các giải pháp hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động phát huy kết quả tốt. Đồng thời xác định nhiệm vụ sắp tới là phải nâng cao hơn trình độ tay nghề, chất lượng cuộc sống và giải quyết ngay những bức xúc của công nhân. Thành ủy cũng chỉ đạo các cấp, ngành thành phố cần quan tâm và phối hợp tốt nhằm triển khai tốt 2 văn kiện trên.

### **Hội thảo "Chia sẻ thông tin về vấn đề lao động và vai trò của công đoàn trong Hiệp định thương mại tự do (FTA) EU với các nước" đã được Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Viện FES (Đức) tổ chức vào sáng 25/2/2014 tại Tp. Hồ Chí Minh.**

FTA EU mà Việt Nam tham gia đàm phán là hiệp định đầu tiên có điều khoản về lao động và công đoàn. Tham gia Hiệp định, người lao động sẽ có việc làm, tiền lương tốt hơn, các quyền của người lao động sẽ được thúc đẩy. Tuy nhiên cũng đặt ra thách thức đối với công đoàn Việt Nam là nâng cao hơn nữa hiệu quả trong đại diện, bảo vệ NLĐ.

## **Năm 2014 – thực hiện đồng bộ các giải pháp để xây dựng quan hệ lao động hài hòa**

**Năm 2013** là năm mà QHLD bắt đầu được nhìn nhận về tầm quan trọng trong tiến trình hội nhập quốc tế cũng như quá trình hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của nước ta. Hội nghị tổng kết ngành lao động-thương binh và xã hội năm 2013 đã đánh giá QHLD đã có bước phát triển tích cực. Điểm nhấn đáng chú ý là Hiến pháp mới được ban hành năm 2013 đã định hướng phát triển QHLD phải tiến bộ, hài hòa và ổn định (Điều 57). Về đối ngoại, chúng ta đang tích cực tham gia đàm phán các hiệp định thương mại quốc tế, trong đó vấn đề lao động là nội dung quan trọng trong hiệp định (đây là nội dung sẽ còn tác động nhiều đến luật pháp và thực tiễn của Việt Nam trong các năm tới khi các hiệp định được ký kết). Trong nước, khuôn khổ luật pháp về QHLD đã có những bước tiến quan trọng, Bộ luật lao động và Luật công đoàn bắt đầu được triển khai thực hiện; Hội đồng Tiền lương quốc gia được thành lập, đánh dấu nỗ lực quan trọng trong việc hình thành dần hệ thống thiết chế về QHLD ở nước ta. Đại hội công đoàn toàn quốc lần thứ XI diễn ra trong năm 2013 đã ngày càng thể hiện sự cam kết và quyết tâm nâng cao hiệu quả vai trò đại diện và bảo vệ NLĐ của mình trong giai đoạn hội nhập và phát triển hiện nay.

**Năm 2014**, phát huy những tiền đề đã đạt được, cần phải hướng mạnh vào công tác triển khai thực hiện. Chương trình công tác lĩnh vực lao động-thương binh và xã hội (QĐ số 80/QĐ-LĐTĐBXH ngày 20/1/2014) và các hội nghị ngành đã nêu lên các giải pháp trong năm 2014 với trọng tâm là: Hoàn thiện ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành BLLĐ và Luật công đoàn; Triển khai mạnh các quy định tại 2 văn kiện này đi vào cuộc sống, trong đó lĩnh vực QHLD trọng tâm là thực hiện các quy định về đối thoại tại nơi làm việc để xây dựng QHLD hài hòa tại các DN; Nâng cao hiệu quả của hệ thống cơ chế thiết chế về QHLD như Hội đồng tiền lương quốc gia, Ủy ban QHLD, Ban QHLD và các thiết chế hòa giải viên, trọng tài lao động. Bên cạnh đó, cần tích cực đàm phán các hiệp định thương mại quốc tế với xu hướng có lợi nhất cho doanh nghiệp và người lao động; đồng thời chuẩn bị các biện pháp để thực hiện các cam kết của Việt Nam khi gia nhập trong đó có việc hoàn thiện hệ thống QHLD phù hợp với các cam kết. Tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động cần đổi mới phương thức tiếp cận đoàn viên và nâng cao vai trò đại diện và bảo vệ người lao động.

Nếu như năm 2013 là năm xây dựng các căn cứ phát triển QHLD thì năm 2014 sẽ là năm triển khai trên thực tế để hoàn thành mục tiêu phát triển QHLD hài hòa, lành mạnh; đòi hỏi các ngành các cấp cần phải có những nỗ lực và phối hợp triển khai đồng bộ các giải pháp để đạt được mục tiêu./.

## Quan hệ lao động và những hình thức tương tác trong quan hệ lao động

Ths. Nguyễn Mạnh Cường

Giám đốc TT Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động,

Bộ LĐTB & XH

### Quan hệ lao động là gì?

Để cho dễ hiểu, trước hết ta tìm hiểu thế nào là quan hệ giữa người bán và người mua nói chung.

Quan hệ giữa người bán và người mua đơn giản chỉ là mối quan hệ được thiết lập giữa người bán và người mua. Hai người này mặc cả với nhau về một thứ hàng hóa nào đó, ví dụ như một mớ rau muống, một cái xe hay một cái nhà chẳng hạn. Khi đó, sự tương tác (mặc cả) được thiết lập giữa hai người này chính là thể hiện mối quan hệ giữa người bán và người mua.

Còn mớ rau muống, cái xe hay cái nhà là đối tượng của mối quan hệ mua-bán, là mục đích để hai bên tương tác (mặc cả) chứ bản thân các vật này không thể gọi là quan hệ giữa người bán và người mua được.

Ngoài ra, sự mua bán luôn diễn trong một thị trường nào đó, và ở thị trường thì ắt hẳn đâu phải chỉ có một người bán, một người mua (thị trường nói chung, trừ trường hợp đặc biệt) và đâu chỉ có mua-bán một mặt hàng duy nhất. Bởi vậy, sự bán-mua của những người khác, giá cả được hình thành ở các giao dịch khác, rồi lượng cung-cầu của mặt hàng đó trên thị trường, các dự báo về biến động của thị trường trong tương lai...đều tác động đến quyết định bán-mua của hai người này. Tất cả những yếu tố tác động đó cũng chỉ là yếu tố tác động đến quan hệ bán-mua, chứ đó không phải là bản thân mối quan hệ giữa người mua và người bán.

Từ ví dụ trên, có 3 nhóm yếu tố để phân tích: *thứ nhất* là 2 chủ thể (người bán và người mua) và sự tương tác (mặc cả) giữa hai chủ thể này; *thứ hai* là đối tượng của sự tương tác (mặc cả) tức là hàng hóa bán-mua; *thứ ba* là những yếu tố bên ngoài tác động đến giá cả và quyết định bán-mua của hai người.

QHLĐ cũng được xem xét tương tự, gồm 3 nhóm yếu tố như trên:

**Thứ nhất**, QHLĐ cá nhân là quan hệ giữa người lao động (NLĐ) làm thuê và người đi thuê lao động. Hai người này thỏa thuận với nhau về công việc người làm thuê cần phải thực hiện, về điều kiện để người làm thuê làm việc và về những thứ mà người làm thuê được người thuê trả công vì những công việc và người làm thuê đã thực hiện theo yêu cầu của người thuê. Nếu người thuê lao động thuê nhiều hơn 1 người (ví dụ 100 người chẳng hạn) và những người này liên kết lại với nhau, bầu ra đại diện cho mình để đối thoại, thương lượng và/hoặc ký thỏa ước lao động tập thể giữa tập thể người lao động làm thuê và người thuê lao động thì khi đó đã hình thành *quan hệ lao động tập thể*.

**Thứ hai**, hai chủ thể trên (cá nhân hoặc đại diện như nói



Ảnh: nguồn Internet

ở trên, tùy loại QHLĐ) sẽ mặc cả, thỏa thuận với nhau về công việc NLĐ làm thuê phải thực hiện, về điều kiện để thực hiện các công việc đó và đặc biệt là về những thứ mà NLĐ làm thuê sẽ nhận được từ người thuê lao động (gọi tắt là tiền lương) và có thể về nhiều thứ khác nữa tùy thuộc vào trường hợp cụ thể với bối cảnh cụ thể.

**Thứ ba**, khi hai bên (chủ thuê lao động và lao động đi làm thuê) tương tác với nhau về những nội dung nêu ở phần 2 thì có khá nhiều những yếu tố bên ngoài tác động vào sự tương tác đó và tác động vào quyết định của mỗi bên trong quá trình tương tác. Ví dụ khi cầu lao động trên thị trường cao hơn cung thì lúc đó NLĐ có xu hướng “ép” người thuê lao động trả lương cao hơn, và ngược lại khi cầu lao động thấp hơn cung trên thị trường lao động (ví dụ thời kỳ kinh tế khủng hoảng) thì người thuê lao động lại ở thế “thượng phong” ép NLĐ với những điều kiện về lương bổng thấp hơn. Hoặc khi chỉ số giá sinh hoạt tăng thì NLĐ có xu hướng đòi tăng lương để bù chi phí sinh hoạt,...ta có thể nêu lên rất nhiều yếu tố ngoại cảnh (yếu tố kinh tế, xã hội, văn hóa,...) tác động vào QHLĐ và phải luôn hiểu rằng bản thân những yếu tố này không phải là nằm trong QHLĐ và bởi vậy đừng phí công đi tìm lời giải cho QHLĐ ở những yếu tố này.

**Vậy QHLĐ là gì?** QHLĐ đề cập đến hai chủ thể trong QHLĐ và toàn bộ quá trình tương tác giữa hai chủ thể này, cộng với sự tương tác của bên thứ ba (Chính phủ) vào bản thân hai chủ thể và vào quan hệ giữa hai chủ thể này. Nếu nghiên cứu luật pháp các nước thì thấy luật QHLĐ của các nước cũng chỉ điều chỉnh hai nội dung trên thôi (các chủ thể và quá trình tương tác giữa các chủ thể).

### Những hình thức tương tác trong QHLĐ

Khi nghiên cứu về QHLĐ thì nói chung phải đi tìm câu trả lời cho 4 câu hỏi sau:

- Thứ nhất là ai quan hệ với ai? (chủ thể của mối quan hệ);
- Thứ hai là họ tương tác với nhau như thế nào? (các hình thức tương tác);
- Thứ ba là họ tương tác với nhau về vấn đề gì (hay đối

tượng của sự tương tác);

- Thứ tư là họ tương tác với nhau trong điều kiện, bối cảnh nào (tức là những điều kiện khách quan tác động đến QHLD).

Bản thân QHLD là một quá trình hợp tác và tương tác giữa NLD và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Nếu không có hoạt động tương tác thì không tồn tại bất kỳ mối quan hệ nào, hay ngược lại là đã có quan hệ thì ắt sẽ phải có tương tác, có thể là dưới hình thức này hay hình thức khác, thậm chí là tương tác vô hình.

Sự tương tác trong QHLD chỉ để nhằm mục đích mặc cả (hay thỏa thuận) về ba vấn đề:

(1) thứ nhất là những công việc mà NLD làm thuê phải thực hiện;

(2) thứ hai là những quyền lợi mà NLD làm thuê được hưởng từ việc thực hiện những công việc đó;

(3) thứ ba là điều kiện để thực hiện những công việc đó.

Tuy nhiên, mặc cả trong QHLD là một sự mặc cả không đơn giản, đặc biệt là sự mặc cả mang tính tập thể. Nếu chẻ nhỏ ra, quá trình mặc cả mang tính tập thể này là một quá trình bao gồm những hình thức tương tác sau:

- Hình thức tương tác đầu tiên trong QHLD là *đối thoại*, trao đổi. Đây là sự tương tác đơn giản nhất của sự mặc cả, đơn giản đến nỗi có thể người ta cũng không nhận ra đó là một phần của quá trình mặc cả. Quá trình này đơn giản bởi cả hai bên đối thoại dường như đều đã hiểu nhau và chấp nhận cả 3 nội dung mà đáng nhẽ họ phải mặc cả như nêu ở phần trên. Đối thoại ở đây chỉ với mục đích làm cho hai bên hiểu nhau hơn, thông cảm với nhau hơn để giữ cho mỗi quan hệ được yên bình.

- Đến một thời điểm nhất định thì một bên hoặc cả hai bên sẽ xuất hiện nhu cầu mặc cả thực sự. Khi đó sẽ xuất hiện hình thức tương tác thứ hai là mặc cả hay *thương lượng* tập thể về một, hai hoặc cả ba nội dung nêu trên, trong đó nội dung thứ hai về những quyền lợi mà NLD làm thuê được hưởng thường là phần cốt lõi nhất và cũng là "gay cấn" nhất của quá trình mặc cả.

- Khi thương lượng tập thể thành công thì hai bên sẽ chuyển sang hình thức tương tác thứ ba là *ký thỏa ước lao động tập thể*. Thỏa ước có thể bao gồm một, hai hoặc cả ba nội dung nói trên nhưng thường thì người ta đặt trọng tâm vào nội dung thứ hai, tức những quyền lợi mà người thuê lao động đồng ý trả cho tập thể NLD làm thuê.

- Trong quá trình diễn ra QHLD có thể diễn ra tranh chấp giữa hai bên về quyền hay lợi ích. Đặc biệt là trong quá trình thương lượng tập thể thì người thuê lao động có thể không đồng ý với yêu sách về lợi ích nào đó của tập thể NLD đưa ra, dẫn đến tranh chấp giữa hai bên về lợi ích. Như vậy, *tranh chấp lao động* là hình thức tương tác thứ tư diễn ra trong QHLD tập thể.

- Để giải quyết tranh chấp, về lý thuyết thì hai bên sẽ chuyển sang hình thức tương tác hòa giải. Hai bên có thể tự hòa giải hoặc cũng có thể hòa giải với sự tham gia của bên thứ ba với tư cách trung gian hòa giải. Như vậy, *hòa giải* là hình thức tương tác thứ năm.

- Có thể trong một vụ tranh chấp, sau tất cả những nỗ lực đàm phán, hòa giải nhưng hai bên vẫn chưa "tâm phục khẩu phục" nhau thì vụ việc sẽ đưa lên trọng tài lao động để phán xét. Như vậy, *trọng tài* có thể coi là hình thức tương tác thứ sáu của QHLD.

- Trong một số trường hợp, vụ việc tranh chấp, đặc biệt là tranh chấp liên quan tới quyền công đoàn và thủ tục đình công có thể đưa lên tòa án lao động, *quá trình tố tụng* có thể coi là hình thức tương tác thứ bảy. Tuy nhiên, hình thức này chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với các vụ việc được xử lý thông qua hòa giải và trọng tài.

- Sự tranh chấp có thể dẫn tới việc tập thể NLD tổ chức đình công để gây sức ép đối với NSDLĐ, hoặc ngược lại NSDLĐ bẽ xường để gây sức ép đối với tập thể NLD. Về bản chất thì hành động bẽ xường là hành động ngược lại của đình công và ít khi xảy ra trong thực tế nên để giản lược, chỉ *đình công* sẽ được đề cập đến như một hình thức tương tác thứ tám.

- Đình công xảy ra thì ắt phải có giải quyết đình công. Bởi vậy *giải quyết đình công* có thể coi là hình thức tương tác thứ chín trong QHLD. Thực ra, việc coi giải quyết đình công là một hình thức tương tác riêng trong QHLD là hơi mang tính khiên cưỡng, bởi bản thân quá trình này về lý thuyết đã bao gồm các hình thức tương tác đã được liệt kê ở phần trên, bao gồm hòa giải, trọng tài và tòa án. Tuy nhiên, trong bối cảnh ở Việt Nam, khi tất cả các cuộc đình công đến nay đều không tuân theo trình tự thủ tục pháp luật quy định, nghĩa là đều không qua cả ba quá trình trên thì tự nhiên hình thành một quá trình rất...Việt Nam với tên gọi riêng là quá trình giải quyết đình công (tự phát) với những cơ chế cũng rất...đặc trưng.

- Cuối cùng, hình thức tương tác thứ mười là hình thức xảy ra trong suốt quá trình QHLD là *tham vấn*, bao gồm tham vấn hai bên tại nơi làm việc và tham vấn ba bên ở cấp quốc gia và cấp địa phương.

Tóm lại, 10 quá trình tương tác được liệt kê ở phần trên được chia thành hai nhóm:

- Nhóm thứ nhất mới thực sự là bản thân quá trình mặc cả, bao gồm 7 quá trình: 1.đối thoại, 2. thương lượng, 3.ký thỏa ước lao động tập thể, 4. tranh chấp lao động, 5.đình công, 6. tự hòa giải và 7. tham vấn hai bên. Bảy quá trình tương tác này là những hình thức biểu hiện cụ thể của cơ chế hai bên trong QHLD.

- Nhóm thứ hai thực ra phải gọi là các quá trình hỗ trợ mặc cả, bao gồm 5 quá trình: 1.trung gian hòa giải, 2.trọng tài, 3.tòa án, 4.giải quyết đình công,5.tham vấn ba bên. Các bạn có thể thấy trong năm quá trình này, luôn có sự hiện diện của bên thứ ba nên năm quá trình này chính là những hình thức biểu hiện cụ thể của cơ chế ba bên.

Có một câu hỏi: vậy thì trong toàn bộ 10 tương tác nói trên, trong hai bên mặc cả thì một bên rõ ràng là NSDLĐ (hay người thuê lao động) rồi, còn bên kia là ai vậy? Xin hẹn ở bài tiếp theo với chủ đề về chủ thể của mỗi QHLD./.



## Cơ hội và thách thức cho tổ chức công đoàn 2014

*Sharan Burrow, Tổng thư ký của Liên hiệp Công đoàn quốc tế (ITUC) đã thảo luận với ACTRAV INFO (Bạn tin của Văn phòng ILO về những hoạt động của NLD) về những thành tựu của phong trào CĐ thế giới trong năm 2013 và những thách thức mới trong năm nay. Bà nhấn mạnh vai trò của ILO trong đấu tranh cho quyền của NLD và những mong đợi từ Đại hội ITUC sẽ diễn ra vào tháng 5/2014 tại Berlin.*

### Những thành tựu đáng chú ý của phong trào công đoàn thế giới

Theo bà Burrow, điểm sáng trong năm 2013 của phong trào công đoàn quốc tế là các quyền của NLD giúp việc gia đình đang tăng lên, khi Công ước của ILO về giúp việc gia đình có hiệu lực và đã được 11 quốc gia phê chuẩn. Với rất nhiều hỗ trợ của ITUC, NLD giúp việc gia đình đang liên kết thành các tổ chức công đoàn để đưa ra các yêu sách về mức lương và điều kiện làm việc thỏa đáng.

Năm 2013 đã mang lại tiến bộ cho NLD toàn cầu. ITUC đã tìm thấy cách tiếp cận sáng tạo trong việc thành lập CĐ, đặc biệt là giới trẻ và sự lớn mạnh thực sự của phong trào đoàn kết CĐ quốc tế xuyên biên giới và toàn cầu.

Bà Borrow cũng đồng ý với ACTRAV INFO rằng, phong trào CĐ thế giới trở nên mạnh mẽ hơn. Một số quốc gia như Braxin và Ấn Độ có sự tăng trưởng ổn định về số lượng thành viên và tầm ảnh hưởng của các tổ chức CĐ; ở Georgia và một số quốc gia khác đã có bước đột phá về các quyền lao động.

### Những thách thức cho phong trào công đoàn

Trong năm 2014, phong trào CĐ vẫn còn nhiều việc phải làm. Theo các cuộc thăm dò của ITUC, khoảng cách giữa những gì mà các chính trị gia và các chính phủ đang cung cấp và những điều mọi người thực sự mong đợi là rất lớn.

Quyền cơ bản của NLD vẫn không được tôn trọng ở nhiều nơi. Các chính phủ Hàn Quốc, Thổ Nhĩ Kỳ và nhiều nước khác tiếp tục hoặc tăng cường đàn áp chống lại CĐ. Khu vực Á Rập, tiêu chuẩn lao động không được cải thiện, hoạt động kinh tế trì trệ và tỉ lệ thất nghiệp rất cao. Tối thiểu 40% NLD trên toàn thế giới buộc phải kiếm sống trong khu vực kinh tế không chính thức là bản cáo trạng mạnh mẽ của hệ thống kinh tế toàn cầu hiện nay.

### Những mong đợi từ Đại hội ITUC sắp tới

Bà Surrow cho rằng, Đại hội Berlin sẽ là đại hội của sự đổi mới, tập trung chủ yếu vào các khuôn khổ hành động. Dự thảo Tuyên bố Đại hội sẽ bao phủ các vấn đề lớn liên quan đến phong trào CĐ quốc tế trong thời đại này; kèm theo sẽ là các Chương trình mục tiêu nhắm tới 3 lĩnh vực: Tăng trưởng công đoàn; việc làm bền vững, thu nhập ổn định và bảo trợ xã hội và các quyền thực sự của NLD...

Đối với tổ chức ILO, bà nhấn mạnh ILO có vai trò cực kỳ quan trọng cho công bằng xã hội. Trong bối cảnh thương lượng tập thể cùng với quyền CĐ đang bị vi phạm nặng nề ở nhiều nơi, phong trào CĐ vẫn sẽ hợp tác chặt chẽ với ILO và đề nghị các đối tác xã hội khác cũng thể hiện cam kết. "Thật khó tin là vẫn còn những NLD bị đối xử trong điều kiện của chế độ nô lệ hiện đại tại một số quốc gia – và ILO mang lại cho họ hy vọng rằng mọi thứ sẽ thay đổi tốt hơn".

(Nguồn: [http://www.ilo.org/actrav/Whatsnew/WCMS\\_234541/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/Whatsnew/WCMS_234541/lang--en/index.htm))

## Cơ chế tham vấn tại nơi làm việc ở châu Âu

### Vương quốc Bỉ

Một trong những hình thức tham gia và đại diện chủ yếu của người lao động (NLD) tại nơi làm việc là Hội đồng lao động.

Hội đồng là cơ quan hai bên bao gồm đại diện do NLD bầu chọn trong cuộc "bầu cử xã hội" và đại diện do người sử dụng lao động (NSDLĐ) chỉ định trong số các nhân viên quản lý. Người tham gia trong cuộc bầu cử xã hội được chia làm 4 nhóm: lao động cổ trắng, lao động cổ xanh, lao động trẻ tuổi và quản lý. Trong 3 nhóm đầu, chỉ có tổ chức công đoàn được công nhận là đại diện cho lao động mới được tiến cử danh sách ứng viên.

Hội đồng phải được thành lập ở tất cả các DN có từ 100 lao động trở lên. NSDLĐ hoặc một đại diện của mình làm chủ tịch Hội đồng, một đại diện của NLD làm thư ký.

Hội đồng lao động họp ít nhất một lần mỗi tháng và có các quyền: Tiếp nhận thông tin, tham vấn và quyết định đối với một số vấn đề cụ thể; và thực hiện giám sát, đặc biệt là giám sát việc áp dụng các quy định về QHLD và xã hội...

Đại diện NLD trong Hội đồng và các ứng viên tham gia bầu cử vào Hội đồng không bị sa thải trừ trường hợp có "lý do chính đáng" được Tòa án Lao động chấp nhận.

### Cộng hòa Liên bang Đức

Hội đồng lao động (HĐLĐ) là một cơ quan của NLD và việc thành lập là không bắt buộc.

Điều kiện để thành lập HĐLĐ là doanh nghiệp (DN) có ít nhất 05 NLD có đủ tư cách bầu cử (nhân viên điều hành không được tham gia và không có quyền bầu cử cũng như không được ứng cử vào Hội đồng) và được khởi xướng bởi NLD hoặc một công đoàn đại diện cho NLD trong DN.

HĐLĐ có một số quyền được thông tin, tham vấn và cùng quyết định. Những vấn đề được cùng quyết định liên quan đến: nội quy lao động, thời gian làm việc, phương thức thanh toán lương, an toàn sức khỏe lao động... Hội đồng còn có quyền được thông tin và tham gia vào tất cả các hoạt động liên quan đến bảo vệ môi trường trong DN và quyền được thương lượng về công việc trong lĩnh vực này.

Hội đồng hoạt động theo quy tắc: Đối với vấn đề của tập thể thì hai bên cùng quyết định và thể hiện bằng "thỏa ước lao động" hoặc một thỏa ước nửa chính thức; đối với vấn đề của cá nhân NLD thì hai bên cùng quyết định và thể hiện bằng một quyết định của HĐLĐ. Các quy định của luật và thỏa ước tập thể có hiệu lực cao hơn các quyền của HĐLĐ. Hội đồng không có quyền thương lượng tập thể hay tổ chức đình công.

Nhiệm kỳ của HĐLĐ là 4 năm, thành viên Hội đồng được bảo vệ không bị sa thải. Trung bình mỗi tháng HĐLĐ có 2-4 cuộc họp không có NSDLĐ tham gia và 0-9 cuộc họp có NSDLĐ tham gia. Chi phí hoạt động do NSDLĐ đài thọ, thành viên HĐLĐ được nghỉ làm việc một phần hoặc toàn phần để thực hiện các công việc của Hội đồng.

(Nguồn: Giới thiệu pháp luật về QHLD của một số nước trên thế giới, CIRĐ và Dự án QHLD Việt Nam-ILO.)

## Đổi mới cách thức tiếp cận NLD để phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp ở Khu kinh tế Hải Phòng



Ảnh: nguồn Internet

Theo quy định của Luật công đoàn và Bộ luật lao động hiện hành, có 2 phương pháp tiếp cận để hình thành một công đoàn cơ sở (CĐCS) trong doanh nghiệp (DN), đó là: (1) Khi người lao động (NLD) có nhu cầu, đăng ký gia nhập công đoàn và thành lập CĐCS; và (2) Công đoàn cấp trên cơ sở xuống DN tuyên truyền, vận động NLD gia nhập tổ chức công đoàn và hỗ trợ công đoàn viên thành lập CĐCS. Trên thực tế, CĐCS tại DN được thành lập chủ yếu theo cách tiếp cận thứ hai. Cụ thể là: công đoàn cấp trên đến DN thảo luận và đề nghị NSDLĐ tạo điều kiện thành lập CĐCS. Nếu được NSDLĐ đồng ý tạo điều kiện, công đoàn cấp trên sẽ có buổi tiếp xúc với NLD để tuyên truyền về việc thành lập CĐCS tại DN. Sau đó, công đoàn cấp trên ra quyết định kết nạp đoàn viên là những NLD tự nguyện gia nhập công đoàn; quyết định thành lập CĐCS và chỉ định Ban chấp hành CĐCS dựa trên sự chuẩn bị và giới thiệu của NSDLĐ.

Công đoàn các Khu kinh tế Hải phòng (CĐKKTHP) đã thử áp dụng cách tiếp cận thứ hai tại công ty Sumiruber. Kết quả là, khi được khảo sát về nhu cầu và mong muốn thành lập CĐCS thì 130/130 NLD được khảo sát không muốn tham gia công đoàn với các lý do chủ yếu được người lao động đưa ra như: Công đoàn không bảo vệ được NLD; vào công đoàn phải nộp đoàn phí; vào công đoàn thì doanh nghiệp sẽ cắt các phúc lợi của NLD như thăm hỏi, hiếu hỉ...

Nhận thức được điều này, CĐKKTHP đã nghiên cứu và cải tiến cách tiếp cận doanh nghiệp để thành lập CĐCS như sau:

**Bước 1:** Phân công cán bộ tiếp xúc, gặp gỡ tuyên truyền cho NLD về lợi ích khi tham gia công đoàn thông qua các hoạt động nhóm. Tìm hiểu và phát hiện bồi dưỡng người lao động tích cực để xây dựng nhóm công nhân nòng cốt.

**Bước 2:** Tạo dựng các nhóm công nhân theo đặc điểm, sở thích (nhóm cùng quê, đồng niên, chung sở thích thể thao...), bước đầu để NLD tự giác tập hợp sinh hoạt theo cùng đặc điểm.

**Bước 3:** Từ các hoạt động của các nhóm trên, CĐKKTHP tiến hành đan xen các hoạt động tập thể có định hướng trao đổi, thảo luận với NLD về các nội dung như: Những tồn tại về điều kiện làm việc, thời gian làm việc, phụ cấp, phúc lợi và vai trò của tổ chức công đoàn trong việc giải quyết các vấn đề nêu trên để nhóm nòng cốt tuyên truyền, vận động NLD.

**Bước 4:** Tập huấn đối với nhóm công nhân nòng cốt về: Kỹ năng tập hợp đoàn viên; kỹ năng đối thoại đàm phán; nội dung phương pháp hoạt động của ban chấp hành và tổ công đoàn.

Với phương thức tiếp nhận như trên, đã có 329/329 NLD được khảo sát có mong muốn được gia nhập công đoàn và viết đơn xin gia nhập công đoàn. CĐKKTHP đã tiến hành lựa chọn các trưởng nhóm, đồng thời lấy phiếu tín nhiệm nhân sự để lựa chọn vào BCH CĐCS. Ngày 22/10/2011, CĐKKTHP đã tổ chức lễ kết nạp đoàn viên, công bố quyết định thành lập và ra mắt CĐCS và chỉ định 7 ủy viên BCH CĐCS; thành lập 10 tổ công đoàn và trao thẻ đoàn viên công đoàn tại trụ sở công ty.

Một số bài học kinh nghiệm rút ra qua việc thành lập CĐCS tại Công ty Sumiruber như sau:

- CĐKKTHP tiếp cận trước tiên chính là NLD, cán bộ công đoàn sẽ nắm được đặc điểm của NLD tại doanh nghiệp.

- NLD được tập hợp nhóm theo đặc điểm - sở thích tạo nên sự gắn kết, làm nên sức mạnh của tập thể lao động. Công đoàn trên cơ sở đó, phát hiện được nhóm công nhân nòng cốt, tích cực thông qua quá trình tiếp cận tuyên truyền. Nhóm này sẽ là những nhân tố tích cực cho hoạt động của BCH CĐCS.

- Thông qua việc tiếp xúc, gặp gỡ và tuyên truyền, cán bộ công đoàn nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của NLD để có các biện pháp tuyên truyền phù hợp, qua đó tạo được lòng tin của công đoàn đối với NLD.

- Nội dung tuyên truyền cũng rất linh hoạt. Việc đan xen những nội dung mà NLD quan tâm và vai trò của tổ chức CĐCS đối với việc giải quyết những nội dung đó giúp cho người lao động hiểu được vị trí vai trò của CĐCS và tạo dựng được niềm tin đối với NLD về vai trò của CĐCS. Qua đó NLD sẽ biết được những lợi ích của mình khi tham gia hoạt động công đoàn.

- Trong quá trình thành lập CĐCS, NLD được bổ phiếu tín nhiệm nhóm công nhân nòng cốt để lựa chọn ra ban chấp hành CĐCS – BCH CĐCS do NLD bầu ra sẽ đại diện cho tiếng nói của mình. Mặt khác, những kỹ năng mà nhóm công nhân nòng cốt được đào tạo sẽ tăng cường năng lực cho BCH CĐCS trong quá trình hoạt động công đoàn.

Tóm lại, việc đổi mới phương pháp tiếp cận từ phía NLD đã giúp cho công đoàn thành lập được CĐCS do và hoạt động vì NLD, đóng góp cho những nỗ lực của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện tốt hơn vai trò đại diện và bảo vệ NLD mà Nghị quyết Đại hội công đoàn Việt Nam lần thứ XI đề ra./

**HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM****Khai trương các chương trình thí điểm tăng cường năng lực đại diện của công đoàn**

Nằm trong chương trình thí điểm giai đoạn 2 của Dự án, ngày 14-15/1, tại Hải Phòng, Tổng LĐLĐVN và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã tổ chức hội nghị khai trương các sáng kiến đổi mới của Tổng LĐLĐVN nhằm nâng cao năng lực hoạt động của BCH CĐCS để đại diện tốt hơn cho NLĐ trong quá trình thương lượng và thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Phó Chủ tịch Tổng LĐLĐVN Trần Văn Lý và ông Phillip Hazenton, Trưởng đại diện ILO tại VN - chủ trì hội nghị.

Các chương trình thí điểm này được triển khai từ năm 2014 đến năm 2016, bám sát vào các quy định mới của Bộ luật LĐ năm 2012, Luật CĐ năm 2012 và Điều lệ CĐVN khoá XI; 4 LĐLĐ được chỉ định tham gia thí điểm bao gồm LĐLĐ các tỉnh: Đà Nẵng, Hải Phòng, Bình Dương và Đồng Nai, với các nội dung:

- Thí điểm 1: Thí điểm về đổi mới phương thức tập hợp đoàn viên, bao gồm thành lập CĐCS trong nhóm doanh nghiệp.
- Thí điểm 2: Thí điểm về nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐCS cấp phân xưởng thông qua các hoạt động hỗ trợ chủ động và mối liên kết với CĐ cấp trên, bao gồm thành lập CĐCS và thúc đẩy đối thoại, thương lượng tại những DN chịu ảnh hưởng bởi đình công hoặc CĐ hoạt động không hiệu quả.
- Thí điểm 3: Thí điểm thương lượng tập thể tại nhóm DN và đàm phán tiền lương thông qua thương lượng nhóm doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp.
- Thí điểm 4: Thí điểm thúc đẩy hoạt động đối thoại song phương, đa phương trong các khu công nghiệp, nhóm doanh nghiệp thông qua quá trình tham vấn hai bên/ ba bên tại các tỉnh, khu công nghiệp, bao gồm cả khu vực tham gia Dự án Better work.

Các hoạt động thí điểm trên được thực hiện tại 60 cơ sở, doanh nghiệp với hơn 65.000 lao động (khoảng 56.000 đoàn viên công đoàn) trong các lĩnh vực: dệt may, giày dép, chế biến gỗ, cơ khí, điện tử, du lịch.

Các kinh nghiệm tốt được đúc rút và phổ biến trên diện rộng cũng như để tham khảo trong xây dựng các chính sách quốc gia.

**MỘT SỐ HOẠT ĐỘNG SẮP TỚI CỦA DỰ ÁN**

- Hội thảo tại 4 tỉnh tham gia chương trình thí điểm của TLĐLĐVN về Giải pháp tăng cường năng lực đại diện của CĐ trong quan hệ lao động.
- Tập huấn QHLD tại Bình Dương, Đà Nẵng (CIRD)
- Triển khai xây dựng Hồ sơ QHLD (CIRD)

**HOẠT ĐỘNG TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC****Hội đồng Tiền lương quốc gia thăm quan học tập tại Singapore**

Để triển khai các hoạt động hiệu quả hơn, từ ngày 09 – 10/01/2014 Hội đồng tiền lương quốc gia Việt Nam đã tổ chức đoàn “khảo sát học tập kinh nghiệm hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia Singapore”.

Đoàn khảo sát gồm đại diện của các cơ quan, đơn vị tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia gồm: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, bộ phận kỹ thuật, bộ phận thường trực giúp việc Hội đồng và chuyên gia của Dự án.

Chuyến khảo sát nhằm tìm hiểu về đặc điểm và nội dung trong cơ chế trả lương hiện nay của Singapore bao gồm: thành phần, cơ chế phối hợp, hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia Singapore; các căn cứ, tiêu chí về năng suất, tình hình việc làm, tăng trưởng... làm cơ sở để Hội đồng khuyến nghị điều chỉnh tiền lương hàng năm; công cụ, phương pháp để thu thập các số liệu, tài liệu làm căn cứ khuyến nghị điều chỉnh tiền lương và phương thức Hội đồng khuyến nghị điều chỉnh tiền lương hàng năm.

Nhiều nội dung khác Việt Nam có thể tiếp thu, học hỏi Hội đồng tiền lương quốc gia Singapore nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách tiền lương tối thiểu nói chung, cũng như hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia nói riêng, như:

- Hỗ trợ điều kiện để các bên nghiên cứu, xây dựng đề xuất các nội dung trong thương lượng nhằm đạt được sự đồng thuận cao nhất trong doanh nghiệp;
- Xây dựng các bộ chỉ số, thu thập và xử lý các số liệu về tiền lương, các tiêu chuẩn lao động một cách tin cậy làm căn cứ giúp các bên xây dựng đề xuất và thương lượng.

Các kết quả đạt được qua chuyến thăm sẽ là những kinh nghiệm tốt trong việc định hướng hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia Việt Nam trong những năm tới./.

**VCCI triển khai thí điểm “Tăng cường năng lực cho Tổ chức người sử dụng lao động cấp tỉnh” tại khu vực phía Bắc, Việt Nam**

Thí điểm trên được thực hiện từ 1 – 12/2014 tại các tỉnh/ thành phố gồm: Hà Nội, Vĩnh Phúc và Hưng Yên nhằm nâng cao năng lực cho các tổ chức người sử dụng lao động trong việc hỗ trợ các doanh nghiệp thành viên trong việc thực hiện cơ chế dân chủ cơ sở, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể.



## **Nghị định về mức lương tối thiểu vùng**

Ngày 14/11/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 182/2013/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động.

Nghị định bao gồm 3 nội dung chính:

- Quy định phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng (Điều 1 và Điều 2).

- Điều 3 quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp được áp dụng từ ngày 01/01/2014 như sau: mức 2.700.000 đồng/tháng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I; mức 2.400.000 đồng/tháng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II; mức 2.100.000 đồng/tháng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III; và mức 1.900.000 đồng/tháng đối với doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn thuộc vùng IV. (Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này).

- Điều 4 quy định mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định này là cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương; quy định cụ thể nguyên tắc khi tính mức lương theo tháng trả cho người lao động và mức lương thấp nhất trả cho người lao động đã qua học nghề. Điều 4 cũng quy định trách nhiệm các doanh nghiệp phải tiến hành điều chỉnh các mức lương trong thang bảng lương hoặc xác định các mức lương khi xây dựng thang, bảng lương của doanh nghiệp khi Nghị định có hiệu lực thi hành.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 31/12/2013, thay thế Nghị định số 103/2012/NĐ-CP ngày 04/12/2012 của Chính phủ. Mức lương tối thiểu vùng quy định tại nghị định này được áp dụng từ ngày 01/01/2014.

## **Thông tư hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng**

Căn cứ Nghị định số 182/2013/NĐ-CP nêu trên, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 33/2013/TT-BLĐTBXH ngày 16/12/2013 hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng như sau:

Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng Thông tư quy định cụ thể hơn đối với doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật doanh nghiệp.

Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng trong một số trường hợp cụ thể được quy định rõ: địa bàn có sự thay đổi tên hoặc chia tách; doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn liền nhau có mức lương tối thiểu vùng khác nhau; và khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau.

Thông tư nêu cụ thể 05 trường hợp được coi là những người lao động đã qua học nghề khi áp dụng mức lương thấp nhất trả cho người lao động.

Ngoài ra, Thông tư cũng hướng dẫn cụ thể các doanh

nh nghiệp căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định 182/2013/NĐ-CP để điều chỉnh các mức lương hoặc xác định các mức lương khi xây dựng thang, bảng lương cho doanh nghiệp.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/02/2014, thay thế Thông tư số 29/2012/TT-BLĐTBXH ngày 10/12/2012 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## **Nghị định về quyền, trách nhiệm của công đoàn tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế-xã hội**

Ngày 26/11/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 200/2013/NĐ-CP quy định chi tiết Điều 11 Luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.

Nghị định bao gồm 03 Chương:

Chương I gồm các quy định về: Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng Nghị định; Các hình thức tham gia của tổ chức công đoàn (tham gia ý kiến bằng văn bản, tham dự các cuộc họp, hội nghị hội thảo và tham gia với tư cách là thành viên các ủy ban, hội đồng về các vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động); và Nguyên tắc phối hợp giữa cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cùng cấp để thực hiện quyền và trách nhiệm tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế-xã hội của tổ chức công đoàn.

Đáng chú ý, Nghị định quy định cụ thể trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp khi xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội và các chính sách liên quan đến người lao động phải mời tổ chức công đoàn cùng cấp tham gia. Đồng thời, quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cùng cấp phải xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế phối hợp công tác nhằm thực hiện tốt nguyên tắc phối hợp theo quy định.

Chương II quy định cụ thể các quyền và trách nhiệm của công đoàn các cấp, bao gồm: quyền, trách nhiệm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; quyền, trách nhiệm của công đoàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; quyền, trách nhiệm của công đoàn ngành Trung ương tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong cơ quan, tổ chức và đơn vị sự nghiệp công lập tham gia quản lý cơ quan, đơn vị; và quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập tham gia quản lý doanh nghiệp, đơn vị.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2014.

## VẤN ĐỀ QUAN TÂM

### Câu hỏi:

Xin cho biết đoàn viên công đoàn trong doanh nghiệp có những quyền gì?

### Trả lời:

Theo quy định tại Điều 18, Luật CĐ 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành, đoàn viên công đoàn khi tham gia quan hệ lao động có các quyền sau:

- Yêu cầu công đoàn đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng khi bị xâm phạm.
- Được thông tin, thảo luận, đề xuất và biểu quyết công việc của công đoàn;
- Ứng cử, đề cử, bầu cử Ban chấp hành công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp
- Được công đoàn hướng dẫn, tư vấn, trợ giúp pháp lý miễn phí về pháp luật lao động, công đoàn.
- Được công đoàn hướng dẫn giúp đỡ tìm việc làm, học nghề; thăm hỏi, giúp đỡ lúc ốm đau hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn
- Tham gia hoạt động văn hóa, thể thao, du lịch do công đoàn tổ chức
- Đề xuất với công đoàn kiến nghị với người sử dụng lao động về thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật đối với người lao động.

### Câu hỏi:

Quyền yêu cầu tổ chức công đoàn đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên và người lao động trong quan hệ lao động bao gồm những nội dung gì?

### Trả lời:

Theo quy định của BLLĐ 2012 (Điều 188), đoàn viên công đoàn và người lao động có quyền yêu cầu tổ chức công đoàn, trực tiếp là công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp thực hiện đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của mình và được quy định cụ thể như sau:

- Thực hiện đối thoại trực tiếp với NSDLĐ tại nơi làm việc theo quy định (Điều 63, BLLĐ);
  - Tham gia ý kiến vào quy chế đối thoại tại nơi làm việc (Khoản 3 Điều 10 Nghị định 60/2013/NĐ-CP)
  - Đại diện trong thương lượng tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; (Điều 69, BLLĐ);
  - Tham gia ý kiến với NSDLĐ trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động...
  - Đại diện tham gia giải quyết tranh chấp lao động (Điểm a Khoản 1 Điều 196, BLLĐ).
  - Tổ chức và lãnh đạo đình công (Điều 210, BLLĐ).
- Điều lệ công đoàn Việt Nam 2013 (khoản 5 Điều 3) cũng quy định về quyền của đoàn viên công đoàn được yêu cầu công đoàn đại diện tham gia tố tụng các vụ án về lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng theo quy định của pháp luật.

## GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

### Những Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế về quan hệ lao động

Kể từ khi thành lập năm 1919 tới nay, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã thông qua 188 Công ước và 199 Khuyến nghị được gọi chung là những tiêu chuẩn lao động quốc tế, được chia thành 21 nhóm.

Nhóm về quan hệ lao động bao gồm 8 Công ước và 11 Khuyến nghị liên quan tới các nội dung: quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện cho quyền lợi của mình; quyền thương lượng tập thể và thúc đẩy hoạt động thương lượng tập thể; hợp tác hai bên tại nơi làm việc; đối thoại xã hội; tham vấn ba bên; hoạt động hòa giải và trọng tài lao động; thanh tra những khiếu nại về quan hệ lao động.

Nhóm nghiên cứu của Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động đã tiến hành sưu tầm, biên tập và cho ra đời cuốn sách: “Những Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế về quan hệ lao động” như một tài liệu tham khảo trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế.

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: [bantinh@cird.gov.vn](mailto:bantinh@cird.gov.vn)