

# BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



Số 04, tháng 03 - 04/2014

## TIN NỔI BẬT

**Ủy ban QHLD tổ chức hội nghị tổng kết hoạt động năm 2013 và triển khai nhiệm vụ công tác năm 2014, chiều ngày 26/3/2014, tại Hà Nội.**

Với chức năng tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng QHLD lành mạnh; xây dựng cơ chế phối hợp giữa cơ quan, tổ chức liên ngành trong việc phòng ngừa, giải quyết TCLĐ, đình công, Thứ trưởng Bộ LĐTBXH Phạm Minh Huân đánh giá cao kết quả năm 2013 của Ủy ban QHLD; và đề nghị năm 2014, Ủy ban tiếp tục thực hiện tốt vai trò của mình trong thúc đẩy QHLD hài hòa, tiến bộ trong DN.

**Với mục tiêu phòng ngừa TCLĐ, đình công và xây dựng QHLD lành mạnh, ngày 31/03/2014, tại Hà Nội, Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD đã tổ chức hội thảo: “Thúc đẩy xây dựng và thực hiện Đề án phát triển QHLD tại một số tỉnh/thành phố”. Thứ trưởng Huân nhấn mạnh hơn 5.000 cuộc đình công trên cả nước từ năm 2006 đến nay đều không diễn ra theo đúng trình tự quy định của pháp luật. Việc xây dựng và triển khai Đề án tại các tỉnh/thành phố theo hướng chú trọng hoà giải, thương lượng hy vọng sẽ là các biện pháp khắc phục tình trạng trên.**

**Ngày 18/3/2014, Văn phòng Chính phủ đã ban hành Thông báo số 107/TB-VPCP truyền đạt kết luận của Thủ tướng Chính phủ tại hội nghị thực hiện Quy chế về mối quan hệ công tác giữa Chính phủ và Tổng Liên đoàn Lao Động VN năm 2014.**

Chính phủ đánh giá cao vai trò và kết quả công tác của TLĐ năm 2013, đặc biệt là việc phối hợp xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành LCD và BLLĐ năm 2012 và các văn bản pháp luật có liên quan. Năm 2014, hai bên cần tập trung: phối hợp xây dựng pháp luật, chính sách có liên quan trực tiếp; kiểm tra, giám sát, bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ; tiếp nhận và giải quyết những vấn đề bức xúc, cấp bách liên quan trực tiếp đến NLĐ.

## Nhận định xu hướng tranh chấp lao động, đình công 2014

Theo báo cáo của Bộ LĐTBXH tình hình đình công năm 2014 biến động mạnh trong 3 tháng đầu năm, đặc biệt tăng đột biến trong tháng 2. Đáng chú ý là đình công có xu hướng lan sang các tỉnh/thành phố chưa xảy ra đình công trong những năm trước và xảy ra ở các DN vừa và nhỏ; tiếp nối năm 2013 các cuộc đình công có xu hướng lan ra ở các DN tư nhân (đình công ở DN tư nhân chiếm 31,83% so tổng số vụ đình công năm 2013). Tất cả các cuộc đình công xảy ra vẫn không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định.

Các cuộc đình công trong những tháng đầu năm nổ ra chủ yếu xuất phát từ tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với NLĐ không được đảm bảo; việc thực hiện điều chỉnh tiền lương cho NLĐ chưa đảm bảo công bằng và minh bạch... Bên cạnh đó, các DN thiếu cơ chế đối thoại và thương lượng để giải quyết các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLĐ; đồng thời vai trò của CĐCS trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ chưa được phát huy.

Biến động TCLĐ, đình công có mối liên quan với tình hình phát triển kinh tế. Năm 2013 do tăng trưởng kinh tế Việt Nam và thế giới chậm lại dẫn đến đình công giảm đi và xảy ra nhiều hơn ở các DN gặp khó khăn và vi phạm quyền (như: chậm đóng BHXH, chậm, nợ lương công nhân ...). Năm 2014, các chuyên gia đã nhận định tăng trưởng kinh tế của Việt Nam có dấu hiệu phục hồi, cơ hội xuất khẩu của Việt Nam được nhận định là sẽ tăng trưởng hơn so năm 2013, do vậy mà xu hướng đình công năm 2014 sẽ diễn biến phức tạp hơn, đặc biệt là các cuộc đình công về lợi ích. Và đình công không đúng trình tự pháp luật sẽ vẫn còn tiếp tục xảy ra.

Trước tình hình trên, Bộ LĐTBXH đã có Công văn số 467/LĐTBXH-LĐTL ngày 26/4/2014 triển khai thực hiện một số giải pháp phòng ngừa, hạn chế tranh chấp lao động và đình công theo đó yêu cầu các cơ quan cần tăng cường thực hiện nhiệm vụ của mình và chú trọng hơn vào các DN có tình hình QHLD không ổn định.

Tuy nhiên, biện pháp về duy trì thường xuyên Ban chỉ đạo, Tổ công tác liên ngành để hỗ trợ các bên thương lượng, giải quyết kịp thời các vụ TCLĐ và đình công xảy ra vẫn được áp dụng mặc dù BLLĐ 2012 đã có quy định (Điều 222) xử lý các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật. Điều này cũng đặt ra thách thức về tính khả thi của việc triển khai thực hiện quy trình xử lý các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục theo Điều 222 của BLLĐ 2012.

Thách thức này một lần nữa cho thấy, tăng cường vai trò hỗ trợ của Nhà nước trong QHLD thông qua củng cố và hoàn thiện hệ thống hòa giải viên và các cơ chế, thiết chế trung gian hòa giải khác của Nhà nước hy vọng sẽ là biện pháp trước tiên và hữu hiệu để tăng cường đối thoại giữa NLĐ và NSDLĐ, qua đó xây dựng QHLD lành mạnh trong các doanh nghiệp./.

## Chủ thể trong quan hệ lao động

Ths. Nguyễn Mạnh Cường  
Giám đốc TT Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động,  
Bộ LĐTB & XH

### Chủ thể của quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể

Bất cứ mối quan hệ nào cũng phải có chủ thể. Nói cách khác, không thể tồn tại một mối quan hệ nào đó mà không có chủ thể. Bởi vậy, bất cứ ở đâu và bất cứ khi nào xuất hiện quan hệ lao động thì ở đó và khi đó hiển nhiên xuất hiện chủ thể của mối quan hệ lao động đó. Vấn đề đặt ra là làm thế nào xác định hay nhận biết được đâu là chủ thể thực sự và đâu là chủ thể chỉ mang tính hình thức.

Trước hết, nói về lý thuyết thì quan hệ lao động là quan hệ giữa một bên là người lao động và một bên là người sử dụng lao động và đây hiển nhiên là hai chủ thể của quan hệ lao động. Tuy nhiên, khi quan hệ lao động cá nhân phát triển lên thành quan hệ lao động tập thể thì việc hình thành chủ thể cũng như xác định chủ thể trở nên phức tạp hơn.

Trong quan hệ lao động tập thể tại một doanh nghiệp, chủ thể của mối quan hệ này cũng bao gồm hai bên: một bên là doanh nghiệp, hay gọi cách khác là người sử dụng lao động hay *người thuê lao động* (employer) và một bên là *đại diện* cho tập thể người lao động làm thuê cho chủ sử dụng lao động đó. Chú ý là trong trường hợp những người lao động làm thuê trong một doanh nghiệp không liên kết lại với nhau, không bầu, không cử hay không ủy quyền cho ai đứng ra đại diện để tương tác với chủ sử dụng lao động thì khi đó không xuất hiện quan hệ lao động tập thể mà chỉ có một tập hợp của các quan hệ lao động cá nhân. Trong trường hợp này thì tuy doanh nghiệp thuê nhiều lao động nhưng chủ thể vẫn là các chủ thể của nhiều mối quan hệ lao động cá nhân chứ chưa xuất hiện chủ thể của quan hệ lao động tập thể.

Còn khi xuất hiện quan hệ lao động tập thể ở mức độ rộng hơn một doanh nghiệp, tức là ở cấp nhóm doanh nghiệp, cấp nghề, cấp ngành, cấp khu vực, cấp quốc gia và nay đã mở rộng lên đến cấp liên quốc gia, cấp quốc tế thì ở mỗi cấp đó đều có hai chủ thể, bao gồm một là tổ chức đại diện cho tập thể doanh nghiệp (hay người sử dụng lao động) và một là tổ chức đại diện cho người lao động ở những doanh nghiệp ở cấp đó. Cả hai tổ chức đại diện được coi là chủ thể này đều được hình thành theo một nguyên tắc, đó là phải được các thành viên mà họ đại diện bầu ra hay ủy quyền và họ có trách nhiệm bảo vệ lợi ích cho những thành viên mà mình đại diện. Mọi quyết định mang tính hành chính để “phân công”, “chỉ định” hoặc dùng một cơ chế nào đó để hình thành nên các tổ chức đại diện này mà không thông qua bầu cử hoặc ủy quyền một cách tự nguyện của các thành viên đều không thể hình thành nên chủ thể thực chất cho quan hệ lao động ở các cấp này.



Ảnh: nguồn internet

### Thế nào là chủ thể đại diện trong quan hệ lao động tập thể

Theo công ước quốc tế thì tiêu chí để xác định chủ thể đại diện cho tập thể người lao động có nhiều, trong đó có hai tiêu chí cơ bản: thứ nhất là những người đại diện cho tập thể người lao động phải do các thành viên của tập thể đó *bầu lên hoặc ủy quyền một cách thực sự*, thứ hai là người (hay những người) đại diện đó sẽ đại diện và *bảo vệ quyền lợi* cho những người đã bầu hay ủy quyền cho họ trong các tương tác với người sử dụng lao động, bao gồm: đối thoại, thương lượng thỏa ước lao động tập thể, tranh chấp lao động tập thể và đình công.

Các hoạt động tương tác mang tính tập thể nói trên có mối liên quan biện chứng với nhau nên người đại diện cho tập thể người lao động sẽ là chủ thể của một bên trong quan hệ lao động tập thể ở *tất cả* các tương tác đó, nghĩa là ai đại diện cho tập thể người lao động trong đối thoại, thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể thì đó cũng sẽ là (và *phải là*) chủ thể đại diện cho tập thể người lao động trong tranh chấp lao động tập thể cũng như trong các bước giải quyết tranh chấp đó. Những người đại diện cho tập thể người lao động này cũng sẽ là (và chỉ có thể là họ) người tổ chức và lãnh đạo đình công.

Nguyên tắc trên cũng được áp dụng cho tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên cần lưu ý là nhu cầu của việc hình thành tổ chức đại diện cho người lao động khác nhu cầu hình thành tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động. Có nghĩa là, không phải ở đâu có tổ chức công đoàn thì ở đó cũng phải có tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động.

Cụ thể là, tại một doanh nghiệp, chỉ cần có đại diện của tập thể người lao động là đã hình thành đầy đủ chủ thể của quan hệ lao động tập thể tại doanh nghiệp đó, kể cả trường hợp chủ sử dụng lao động không tham gia vào một tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động nào. Nghĩa là, để hình thành nên quan hệ lao động tập thể thì tối thiểu phải có đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp,

trong khi về phía người sử dụng lao động lại không có nhu cầu đó. Không phải lúc nào cũng cần phải có tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động mà tổ chức này sẽ hình thành khi cần thiết và ở cấp cần thiết, tùy theo nhu cầu của người sử dụng lao động và theo đúng nguyên tắc tự nguyện (tự tham gia, tự bầu hoặc tự ủy quyền).

### Một số trường hợp đặc biệt về chủ thể đại diện

Về mặt lý thuyết cũng như luật pháp, chủ thể đại diện là do tập thể người lao động hoặc người sử dụng lao động bầu lên và là chủ thể trong mối quan hệ ở cấp được bầu. Nhưng trong thực tế, có những “phiên bản” khác.

#### - Trường hợp 1:

Tại một doanh nghiệp, bằng cách nào đó đã hình thành nên một tổ chức (đúng hơn là một nhóm người) được hợp thức hóa và gọi là “Ban chấp hành công đoàn cơ sở” nhưng lại không do tập thể người lao động bầu lên một cách thực chất. Trong trường hợp này thì BCH công đoàn cơ sở đó không thể đóng vai trò là chủ thể *thực sự* đại diện cho tập thể người lao động tại doanh nghiệp đó. Kịch bản sẽ càng xấu hơn nếu BCH công đoàn này lại đứng về phía chủ sử dụng lao động và bảo vệ lợi ích của chủ sử dụng lao động (thuật ngữ quan hệ lao động thường gọi là “công đoàn vàng”). Trong trường hợp này thì tuy về danh nghĩa ở doanh nghiệp có BCH công đoàn cơ sở nhưng lại không tồn tại chủ thể *đại diện thực sự* cho tập thể người lao động. Và bởi vậy, các hoạt động đối thoại, thương lượng thỏa ước lao động tập thể mà BCH công đoàn này đóng vai trò chủ thể của một bên sẽ không thể diễn ra và nếu diễn ra thì đó chỉ có thể là hình thức (mang tính “thủ tục”).

#### - Trường hợp 2:

Trường hợp này ngược với trường hợp trên. Tại một doanh nghiệp không có công đoàn cơ sở, nhưng tập thể người lao động tổ chức đình công tự phát. Khi đó thực tế đã xuất hiện một hình thức liên kết tự phát của tập thể người lao động và một người (hoặc một nhóm người) đã đứng ra tổ chức và lãnh đạo cuộc đình công đó một cách tự phát (tạm gọi là “thủ lĩnh tự phát”). Luật pháp của các nước có quy định khác nhau về trường hợp này. Có những nước thừa nhận, có những nước không thừa nhận những “thủ lĩnh tự phát” này là chủ thể trong quan hệ lao động tập thể. Cũng có quốc gia tuy luật pháp không chính thức công nhận, nhưng trong thực tiễn thì người ta vẫn thừa nhận “thủ lĩnh tự phát” là một chủ thể để giải quyết một cuộc đình công. Trong trường hợp này, có thể thấy tuy doanh nghiệp không có công đoàn nhưng những người tổ chức và lãnh đạo đình công đã mặc nhiên trở thành một chủ thể của quan hệ lao động tập thể trong thời gian diễn ra đình công và giải quyết đình công.

#### - Trường hợp 3:

Tại doanh nghiệp có BCH công đoàn do tập thể người lao động bầu lên, nhưng BCH công đoàn này vì lý do nào đó đã không đủ năng lực hoặc bản lĩnh để thực hiện vai trò là

chủ thể đại diện cho tập thể người lao động trong đối thoại, thương lượng thỏa ước lao động tập thể và đặc biệt là trong việc tổ chức và lãnh đạo tập thể lao động đình công. Khi đó xuất hiện những “thủ lĩnh tự phát” như nêu ở trường hợp thứ hai, đứng ra tổ chức và lãnh đạo đình công. Khi đó, mặc dù có BCH công đoàn cơ sở, người ta có thể vẫn lựa chọn giải pháp là đối thoại, thương lượng với những “thủ lĩnh tự phát” để giải quyết cuộc đình công. Trong trường hợp này có thể thấy tại một doanh nghiệp tồn tại hai chủ thể đại diện cho người lao động ở hai thời điểm khác nhau: trong điều kiện “bình thường” thì chủ thể đại diện cho tập thể người lao động là BCH công đoàn cơ sở, nhưng trong những “tình huống khó khăn” thì lại xuất hiện một chủ thể đại diện khác, tuy không chính thức nhưng lại thực hiện được chức năng chủ thể một cách có hiệu quả, đó là các “thủ lĩnh tự phát”. Chủ thể này tồn tại trong một thời gian ngắn và biến mất khi tình hình trở lại “bình thường”.



Nguồn: ILO

#### - Trường hợp 4:

Theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 và Luật Công đoàn 2012 của Việt Nam thì tại những doanh nghiệp công đoàn cơ sở chưa được thành lập thì công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở sẽ đại diện cho tập thể người lao động tại đó trong các tương tác với người sử dụng lao động. Trong trường hợp này, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là chủ thể đại diện cho tập thể người lao động trong quan hệ lao động tập thể tại doanh nghiệp đó.

Tóm lại, thực tiễn cho thấy ở những nước mà quan hệ lao động đang trong giai đoạn phát triển ban đầu thì dễ tồn tại song song những chủ thể “hình thức” và chủ thể “thực sự”, chủ thể “hợp pháp” và chủ thể “tự phát”. Một quốc gia được cho là có quan hệ lao động lành mạnh, ổn định là khi những chủ thể hình thức trở thành chủ thể thực sự và những chủ thể tự phát phát triển thành chủ thể hợp pháp./.

Đón đọc số sau: *Đối thoại tại nơi làm việc*



## Hội nghị Khu vực ba bên lần thứ 6 về quan hệ lao động trong ASEAN tại Nhật Bản

Hội nghị “Xu hướng và thực tiễn tốt về thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp – Triển vọng hội nhập kinh tế ASEAN 2015” được tổ chức tại Chiba – Nhật Bản từ 26 đến 27/02/2014, có sự tham gia của 9 nước ASEAN và nước chủ nhà Nhật Bản.

Mục tiêu của Hội nghị là chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn và luật pháp về quan hệ lao động. Các nước được chia thành 3 nhóm: i) Lào, Myanmar và Việt Nam trình bày về xây dựng thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp ở những nước có nền kinh tế chuyển đổi; ii) Campuchia, Indonesia, Malaysia và Thái Lan trình bày về kinh nghiệm và xu hướng ấn định lương thông qua thương lượng tập thể; iii) Phillippine, Singapore và Nhật Bản trình bày về vai trò của hòa giải, trung gian và trọng tài trong việc hỗ trợ thương lượng tập thể.

Với Lào, các vấn đề dẫn đến tranh chấp chủ yếu là giải thích luật pháp, an sinh xã hội, thực hiện hợp đồng, thực hiện nội quy lao động, chấm dứt hợp đồng, trả lương và phụ cấp, giải thích lương tối thiểu...

Với Myanmar, các vấn đề tranh chấp chính là lương, phụ cấp, sa thải bất công cán bộ công đoàn.

Với Việt Nam, cần có những biện pháp hiệu quả để thúc đẩy đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Với Campuchia, các vấn đề đặt ra là tình trạng đa công đoàn, cạnh tranh công đoàn, đình công tự phát và lúng túng trong việc giải quyết tranh chấp. Hiện nay, Campuchia đang dự thảo Luật công đoàn mới.

Với Indonesia, hệ thống ấn định lương tối thiểu hiện nay quá phức tạp. Hệ thống tòa án quan hệ lao động bị quá tải, rất ít trường hợp giải quyết thông qua trung gian và trọng tài.

Với Malaysia, có nhiều cơ chế để ấn định lương trong khu vực tư nhân như: thị trường, luật, phán quyết của Tòa quan hệ lao động hoặc thương lượng tập thể.

Với Thái Lan, thương lượng tập thể có thể diễn ra ở 3 cấp: cấp quốc gia, cấp ngành và cấp doanh nghiệp. Trong đó, cấp quốc gia và cấp ngành ít phổ biến.

Với Phillippines, xu thế chung đang chuyển từ tranh chấp và kiện tụng sang hợp tác; xây dựng các Hội đồng quan hệ lao động ba bên ở cấp ngành và cấp tỉnh.

Với Singapore, có nhiều cách để ký kết TULĐTT, trong đó Chính phủ đóng vai trò tích cực trong hỗ trợ thương lượng, hòa giải để bản TULĐTT được ký kết.

Với Nhật Bản, nội dung tham vấn là về tất cả các vấn đề diễn ra tại nơi làm việc, không bắt buộc phải ký kết thỏa ước và có thể diễn ra hàng tháng, mỗi 2 tháng hoặc hàng quý. Thương lượng được thực hiện hàng năm và bắt buộc phải ký kết thỏa ước lao động tập thể. Nội dung thương lượng: điều kiện làm việc, bao gồm lương và thời giờ làm việc.

Kết thúc Hội nghị, các nước tham gia nhất trí sẽ duy trì mạng lưới chia sẻ thông tin lẫn nhau. ILO sẽ xuất bản một nghiên cứu về quan hệ lao động dựa trên số liệu, tài liệu do các nước cung cấp tại Hội nghị.

## Tham vấn giữa người lao động và người quản lý ở Hàn Quốc và Nhật Bản

### 1. Hàn Quốc

Hội đồng lao động - quản lý (sau đây gọi tắt là Hội đồng) là cơ quan tham vấn (theo quy định của Luật thúc đẩy sự tham gia và hợp tác của NLĐ), thúc đẩy lợi ích của NLĐ và phát triển doanh nghiệp (DN) bền vững thông qua sự tham gia và hợp tác của cả NLĐ và NSDLĐ. Hội đồng phải được thành lập ở tất cả các DN có trên 30 lao động.

Hội đồng là cơ quan hai bên, đại diện quản lý và NLĐ ngang bằng nhau, mỗi bên có thể dao động từ 3 đến 10 thành viên. Hội đồng có nhiệm kỳ 3 năm, phải họp thường xuyên (ít nhất là 3 tháng một lần) và họp đột xuất nếu cần.

- Những vấn đề mà NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho Hội đồng, bao gồm: kế hoạch quản lý nói chung và kết quả; kế hoạch sản xuất của từng quý và kết quả, kế hoạch sử dụng lao động, điều kiện kinh tế và tài chính của DN.

- Những vấn đề phải được Hội đồng phán quyết để thực hiện tại nơi làm việc: lập kế hoạch cơ bản để đào tạo nâng cao tay nghề cho NLĐ, thành lập quỹ phúc lợi cho NLĐ, các vấn đề không được giải quyết tại Ủy ban giải quyết khiếu nại, thành lập các ban hợp tác lao động - quản lý.

Các cuộc họp của Hội đồng phải có đa số thành viên của cả hai bên tham gia. Quyết định giải quyết vấn đề nào đó cần có sự nhất trí của ít nhất hai phần ba số thành viên có mặt tại cuộc họp. Luật cũng quy định các điều khoản xử phạt đối với bên nào không thực hiện quyết định của Hội đồng.

### 2. Nhật Bản

Thực tiễn tham vấn lao động - quản lý ở Nhật Bản rất phát triển nhưng không phải là cơ chế bắt buộc theo luật như ở Hàn Quốc. Quy trình tham vấn tự nguyện xuất phát từ năng lực bổ sung hay thay thế thương lượng tập thể ở những DN không có công đoàn.

Nhật Bản có sự kết nối chặt chẽ hơn giữa thương lượng tập thể và tham vấn lao động - quản lý. Trong hầu hết các trường hợp, thương lượng tập thể được tiến hành như một bước kéo dài hoặc một khía cạnh của quy trình tham vấn lao động - quản lý. Khoảng 22% công đoàn đã ký được thỏa ước tập thể thông qua chính quá trình tham vấn này mà không phải là quy trình thương lượng tập thể riêng. Trong khi đó, chỉ có khoảng 9% công đoàn ở Nhật Bản đã ký được thỏa ước tập thể thông qua thương lượng mà không cần sử dụng đến bất kỳ cơ chế tham vấn lao động - quản lý nào.

Quy trình tham vấn ở Nhật Bản được cả quản lý và công đoàn sử dụng như là một cơ chế để giải quyết kịp thời và thường xuyên các vấn đề sản xuất và quản lý mà khó có thể giải quyết được thông qua thương lượng tập thể.

*(Nguồn: Giới thiệu pháp luật về Quan hệ lao động của một số nước trên thế giới – CIRDO)*

## **Kinh nghiệm giải quyết cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật tại Công ty TNHH Carimax Sài Gòn**

Công ty TNHH Carimax Sài Gòn là công ty 100% vốn Hàn Quốc, trụ sở chính đóng tại Xã Tân Thạnh Tây, huyện Củ Chi, Thành phố Hồ Chí Minh, sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực gia công túi xách, ba lô, cặp, giỏ xuất khẩu.

Vụ việc đình công ở công ty khởi phát từ chiều ngày 11/01/2014, tập thể NLD tại công ty đồng loạt ngừng việc khi hay tin Ban giám đốc chỉ tạm ứng 50% tiền thưởng tết, 50% còn lại sẽ được thanh toán sau tết.

Sau khi nắm bắt được thông tin, Tổ công tác liên ngành giải quyết bước đầu các cuộc đình công không đúng quy định pháp luật của huyện Củ Chi đã trực tiếp xuống công ty hòa giải tranh chấp. Quy trình hòa giải tranh chấp của Tổ công tác được thực hiện theo các bước như sau:

Bước 1: Tiếp xúc với tập thể NLD để động viên, ổn định tinh thần và giữ gìn tình hình an ninh trật tự tại công ty.

Bước 2: Làm việc với công đoàn cơ sở để nắm bắt tình hình, thu thập và tổng hợp yêu sách của NLD.

Bước 3: Làm việc với NSDLĐ để nắm bắt tình hình và đề xuất tổ chức cuộc họp hòa giải ba bên.

Bước 4: Đề nghị tập thể NLD cử đại diện cùng công đoàn cơ sở tham gia cuộc họp hòa giải ba bên.

Bước 5: Tổ chức cuộc họp hòa giải ba bên.

Với sự hỗ trợ của Tổ công tác, hai bên đã tiến hành đối thoại, thương lượng. Vụ việc đình công chấm dứt khi hai bên đạt được thỏa thuận như sau:

1. Tạm ứng 60% tiền thưởng tết, 40% còn lại được thanh toán sau tết;
2. Ban giám đốc sẽ thay đổi thái độ khi giao tiếp với NLD;
3. Công ty sẽ nghiên cứu xây dựng cơ chế thông tin, đối thoại mới để phòng ngừa đình công xảy ra.

Qua quá trình giải quyết đình công tại công ty Carimax có thể rút ra những bài học kinh nghiệm như sau:

*Thứ nhất*, cần xác định rõ vai trò và tác nghiệp cụ thể của các thành viên Tổ công tác liên ngành trong quá trình hòa giải để giải quyết đình công.

Việc xác định rõ vai trò, nhiệm vụ, tác nghiệp cụ thể của từng thành viên trong Tổ công tác sẽ giúp quá trình giải quyết đình công diễn ra nhanh chóng, hiệu quả, tránh tình trạng chông chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các thành viên. Theo đó: cơ quan công an chịu trách nhiệm về việc ổn định tình hình an ninh trật tự; Liên đoàn lao động có trách nhiệm làm việc với công đoàn cơ sở (hoặc đại diện tập thể NLD) tìm hiểu yêu sách, nguyên nhân đình công đồng thời đại diện cho tập thể NLD tham gia thương lượng nếu có yêu cầu; hòa giải viên lao động (đến từ cơ quan quản lý nhà nước về lao động hoặc

các cơ quan, tổ chức khác) giữ vai trò bên thứ ba trung gian hòa giải tranh chấp.

*Thứ hai*, giải quyết đình công không chỉ đơn giản là giải quyết vấn đề phát sinh tại thời điểm đó mà phải tìm và giải quyết nguyên nhân sâu xa dẫn đến việc phát sinh vấn đề để phòng ngừa đình công lại xảy ra trong tương lai.

Trong vụ việc tại Carimax, đã có nhiều kết luận rằng nguyên nhân đình công là do Ban giám đốc chỉ tạm ứng 50% tiền thưởng tết. Tuy nhiên, khi được tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng, đa số NLD đều phản ánh rằng họ hoàn toàn thông cảm với tình hình khó khăn của công ty và sẵn sàng chấp nhận mức tạm ứng 50% tiền thưởng tết (mà không tổ chức đình công) nếu như Ban giám đốc tham khảo ý kiến NLD đồng thời thông báo sớm cho họ được biết. Như vậy, mức tạm ứng 50% tiền thưởng tết chính là vấn đề, còn nguyên nhân sâu xa dẫn tới phát sinh vấn đề đó là do cơ chế thông tin, đối thoại đã không hoạt động hiệu quả. Dựa trên những phân tích đó, trong quá trình hòa giải, song song với việc hỗ trợ để hai bên tìm được tiếng nói chung về việc tạm ứng tiền thưởng tết, Tổ công tác còn khuyến nghị và hỗ trợ công ty đề xuất cơ chế thông tin, đối thoại hiệu quả phòng ngừa đình công lại xảy ra trong tương lai.

*Thứ ba*, hòa giải là tác nghiệp chủ đạo trong quá trình giải quyết đình công.

Vụ việc đình công tại công ty xuất phát từ tranh chấp lao động về lợi ích (thưởng tết) vì vậy hòa giải là tác nghiệp chủ đạo trong suốt quá trình giải quyết đình công. Quá trình gặp gỡ, kết nối, tổ chức, hỗ trợ để hai bên tiến hành đối thoại, thương lượng không chỉ giúp hai bên tìm tiếng nói chung để giải quyết vấn đề mà còn giúp hai bên nhận thức được và dần tạo dựng “thói quen” giải quyết vấn đề bằng đối thoại, thương lượng chứ không phải bằng tranh chấp, đình công.

*Thứ tư*, kết hợp vai trò của hòa giải viên lao động trong công tác giải quyết đình công.

Cơ cấu Tổ công tác giải quyết bước đầu các cuộc đình công không đúng trình tự pháp luật quy định thường có hoà giải viên lao động. Các hòa giải viên lao động được đào tạo bài bản, có kiến thức, kỹ năng sẽ giữ vai trò chủ chốt trong quá trình hỗ trợ, chủ trì tổ chức cho hai bên đối thoại, thương lượng. Hòa giải viên lao động không chỉ giúp cho quá trình giải quyết đình công diễn ra nhanh hơn, hiệu quả hơn mà còn là cơ hội lớn để nâng cao vị thế, tầm quan trọng của hòa giải viên trong mắt NLD và NSDLĐ. Từ đó, hướng việc giải quyết tranh chấp bằng quá trình hòa giải của hòa giải viên lao động chứ không phải Tổ công tác như hiện nay.

*Thứ năm*, sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Chủ tịch UBND huyện trong quá trình giải quyết đình công. Ngay từ khi có thông tin về cuộc đình công, Chủ tịch UBND huyện đã chỉ đạo Tổ công tác nhanh chóng phối hợp giải quyết đình công đồng thời trực tiếp xuống công ty hỗ trợ hai bên thương lượng. Sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Chủ tịch UBND huyện đã tác động rất lớn tới tâm lý của NLD, sự nhìn nhận nghiêm túc vấn đề của Ban giám đốc từ đó giúp cho quá trình hòa giải được diễn ra nhanh chóng và thuận lợi./.

### Hội thảo xây dựng các báo cáo kỹ thuật của Hội đồng Tiền lương Quốc gia ngày 24/4/2014 tại Ba Vì, Hà Nội

Hơn 20 chuyên gia của Bộ LĐTBXH, Tổng cục Thống kê, Bộ KHĐT, các viện nghiên cứu, các tổ chức của người sử dụng lao động, Tổng LĐLĐ Việt Nam và các Bộ ngành có liên quan khác đã tham gia vào cuộc hội thảo xây dựng các báo cáo kỹ thuật của Hội đồng Tiền lương Quốc gia ngày tổ chức vào ngày 24/4/2014 tại Ba Vì, Hà Nội.

Tại hội thảo này, các chuyên gia đã trao đổi về 2 báo cáo kỹ thuật bao gồm báo cáo về mức sống tối thiểu của người lao động và báo cáo về tình hình kinh tế - xã hội, lao động, việc làm và tác động của việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu đến tiền lương, thu nhập của người lao động và sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Trên cơ sở phân tích các số liệu thống kê hiện có, bộ phận kỹ thuật đề xuất với Hội đồng là tiền lương tối thiểu năm 2015 nên được điều chỉnh tăng phù hợp với chỉ số giá tiêu dùng, tăng trưởng của nền kinh tế và khả năng chi trả của doanh nghiệp.

### Hội thảo: “Đánh giá kết quả khảo sát tình hình công nhân lao động, hoạt động công đoàn và xây dựng kế hoạch hoạt động năm 2014”

Hội thảo được tổ chức vào ngày 06/4/2014 tại TP Hải Phòng nằm trong Chương trình thí điểm giai đoạn II của TLĐLĐ Việt Nam. Tham dự Hội thảo có các đại biểu đến từ: Ban chính sách pháp luật (Tổng LĐLĐ Việt Nam); Văn phòng dự án QHLD; đại diện lãnh đạo công đoàn cơ sở, tổ trưởng công đoàn một số doanh nghiệp; các thành viên trong nhóm thí điểm giai đoạn II và một số chuyên gia trong lĩnh vực quan hệ lao động.

Hội thảo tập trung thảo luận 4 vấn đề về:

- Các chế độ và mong muốn của người lao động: tiền lương, các chế độ trợ cấp, phúc lợi; hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; mong muốn của NLD đối với công đoàn.

- Thực trạng các công đoàn tham gia thí điểm – những vấn đề đặt ra từ kết quả khảo sát và giải pháp thực hiện: về tổ chức của CĐCS, quy chế hoạt động của BCH và Tổ CĐ, mối quan hệ giữa BCH CĐ với Tổ CĐ, giữa CĐCS với NLD/đoàn viên, những khó khăn về thời gian cũng như điều kiện làm việc của cán bộ CĐCS và các kiến nghị của CĐCS với công đoàn cấp trên.

- Cơ chế chia sẻ thông tin, tham vấn, đối thoại tại doanh nghiệp: đánh giá hiệu quả của các hình thức chia sẻ thông tin, tham vấn, đối thoại hiện có của doanh nghiệp, vai trò của công đoàn và sự tham gia của NLD đối với từng hình thức đối thoại và những nội dung chủ yếu của các hoạt động chia sẻ thông tin, tham vấn.

- Vấn đề thương lượng tập thể trong doanh nghiệp: đánh giá thực trạng và chất lượng của TULĐTT, tính thực chất của quá trình thương lượng và sự tham gia của công nhân trong quá trình thương lượng.

### Các hoạt động khác diễn ra trong tháng 3 và 4

- Ngày 5-6/3: Họp với công đoàn các KCN Biên Hòa, Đồng Nai và các KCN Bình Dương về triển khai các hoạt động thí điểm

- Ngày 6/4: Hội thảo đánh giá kết quả khảo sát tình hình công nhân lao động, hoạt động công đoàn và xây dựng kế hoạch hoạt động năm 2014 tại LĐLĐ Hải Phòng

- Hội thảo đánh giá kết quả khảo sát tình hình công nhân lao động, hoạt động công đoàn và xây dựng kế hoạch hoạt động năm 2014 tại công đoàn các KCN Bình Dương, Biên Hòa (Đồng Nai) và Liên đoàn lao động Đà Nẵng vào các ngày 10, 11 và 16/4/2014

- Ngày 3/4/2014: Văn phòng Dự án đã họp với VCCI và Ban Quản lý các KCN Hà Nội trao đổi về kết quả khảo sát thực trạng quan hệ lao động tại 10 doanh nghiệp được lựa chọn tham gia thí điểm trên địa bàn Hà Nội và thảo luận về dự thảo kế hoạch triển khai hoạt động thí điểm tại Hà Nội;

- Ngày 7/4/2014: Nhóm thực hiện thí điểm chung của VCCI và Văn phòng Dự án đã họp với Hiệp hội DN tỉnh Vĩnh Phúc để trao đổi về kết quả khảo sát thực trạng quan hệ lao động tại 10 doanh nghiệp được lựa chọn tham gia thí điểm trên địa bàn Vĩnh Phúc và thảo luận về dự thảo kế hoạch triển khai hoạt động thí điểm tại Vĩnh Phúc;

- Ngày 8/4/2014: Nhóm thực hiện thí điểm chung của VCCI và Văn phòng Dự án đã họp với Hiệp hội DN tỉnh Hưng Yên để trao đổi về kết quả khảo sát thực trạng quan hệ lao động tại 10 doanh nghiệp được lựa chọn tham gia thí điểm trên địa bàn Hưng Yên và thảo luận về dự thảo kế hoạch triển khai hoạt động thí điểm tại Hưng Yên.

- Ngày 11/4/2014, Hội nghị tập huấn triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động tại Bình Dương giai đoạn 2013 - 2020 (CIRD)

- Ngày 15/4/2014: Hội nghị tập huấn: “quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế”, Đà Nẵng (CIRD)

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

- Tháng 5: Triển khai hoàn thiện Đề án phát triển QHLD địa phương tại Hải Phòng, Hà Nội (CIRD)

- Tháng 6: Tọa đàm lần thứ 3 của các tổ chức giới sử dụng lao động về quan hệ lao động.

- Tháng 6: Hội nghị giao ban quý về thí điểm của Tổng liên đoàn LĐVN, VCCI.



## **Nghị định về cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động**

Ngày 22/5/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 55/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

### **Nghị định bao gồm các nội dung sau:**

Chương I gồm các quy định về: Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng Nghị định, giải thích từ ngữ và các hành vi bị cấm đối với hoạt động cho thuê lại lao động;

Chương II quy định cụ thể về điều kiện, thủ tục, thẩm quyền cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động bao gồm: điều kiện cấp giấy phép cho thuê lại lao động và thủ tục thẩm quyền cấp và thu hồi giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

Chương III quy định về ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Tiền ký quỹ được sử dụng trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê vi phạm hợp đồng với người lao động thuê lại hoặc gây thiệt hại do không đảm bảo về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại. Nghị định cũng quy định cụ thể về thẩm quyền và trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với việc sử dụng tiền ký quỹ và trách nhiệm của ngân hàng trong thực hiện các quy định liên quan đến tài khoản ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê.

Chương IV quy định chung về công việc được thực hiện cho thuê lại lao động. Trong đó đáng chú ý các trường hợp không được cho thuê lại lao động và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Chương V quy định Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.

Nghị định có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 7 năm 2013.

## **Thông tư hướng dẫn về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.**

Căn cứ Nghị định số 55/2013/NĐ-CP nêu trên, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH ngày 8/01/2014 hướng dẫn thực hiện việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Nội dung cơ bản của Thông tư bao gồm các quy định về thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và chế độ báo cáo việc cho thuê lại

lao động. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm thẩm định hồ sơ và đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thu hồi giấy phép đối với những doanh nghiệp vi phạm.

Thông tư quy định cụ thể chế độ báo cáo việc cho thuê lại lao động bao gồm việc báo cáo định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Ngoài ra, khi có sự thay đổi người quản lý, người giữ chức danh chủ chốt thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội bằng văn bản.

Thông tư có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 03 năm 2014.

## **Thông tư điều chỉnh mức tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.**

Căn cứ Nghị định số 83/2008/NĐ-CP về điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH đối với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định và Nghị định số 134/2008/NĐ-CP về điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng BHXH đối với người lao động tham gia BHXH tự nguyện, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 02/2014/TT-BLĐTBXH ngày 10/01/2014 hướng dẫn mức điều chỉnh tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đóng BHXH như sau:

Điều 2 của Thông tư quy định điều chỉnh tiền lương, tiền công tháng đã đóng BHXH đối với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định, theo công thức sau: Tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH sau điều chỉnh của từng năm bằng tổng tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định của từng năm nhân với mức điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH của năm tương ứng. Thông tư cũng quy định chi tiết đối với người lao động 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 người sử dụng lao động quyết định.

Điều 3 của Thông tư cũng quy định mức điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng BHXH đối với người lao động tham gia BHXH tự nguyện hưởng với công thức sau: Thu nhập tháng đóng BHXH tự nguyện sau điều chỉnh của từng năm bằng tổng thu nhập tháng đóng BHXH của từng năm nhân với mức điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng BHXH của năm tương ứng. Đối với người lao động vừa có thời gian đóng BHXH bắt buộc vừa có thời gian đóng BHXH tự nguyện cũng được quy định chi tiết trong Thông tư.

Thông tư có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2014.

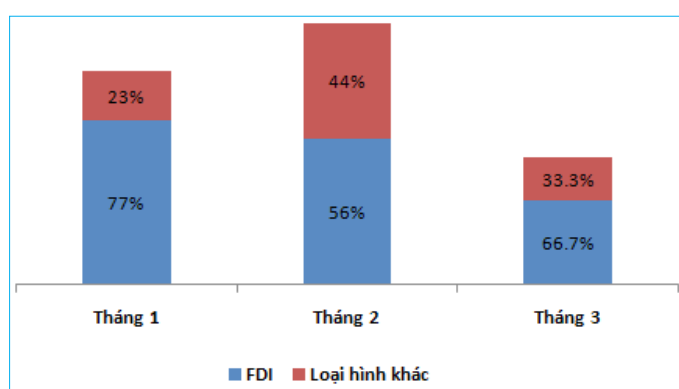
## VẤN ĐỀ QUAN TÂM

### Tình hình đình công 3 tháng đầu năm 2014

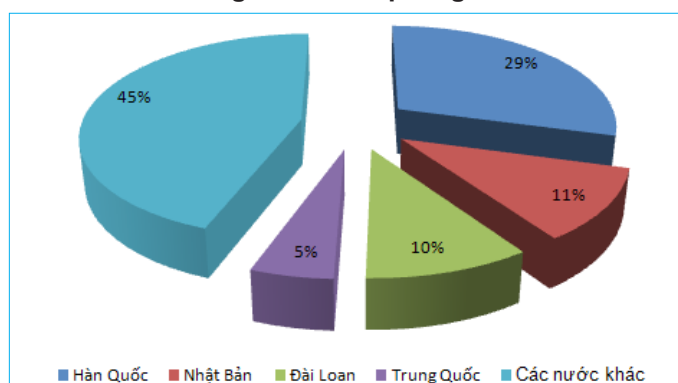
Số lượng các vụ đình công cả nước giảm 19% với cùng kỳ năm 2013 (99 so với 122 cuộc năm 2013). Đáng chú ý, số vụ đình công xảy ra trong tháng 2 là 43 vụ đặc biệt tăng so với 35 vụ của tháng 1 và 21 vụ vào tháng 3. Số lượng các vụ đình công trong các doanh nghiệp FDI có xu hướng giảm dần, từ 27 cuộc tháng 1, 24 cuộc tháng 2 giảm còn 14 cuộc vào tháng 3.

Địa bàn xảy ra nhiều nhất vẫn là các tỉnh/ thành phố HCM 28 vụ, Đồng Nai 26 vụ, Bình Dương 14 vụ, Bắc Ninh 7 vụ. Chủ yếu xảy ra ở các DN: Hàn Quốc: 29 vụ, Nhật Bản

#### Đình công chia theo loại hình doanh nghiệp



#### Đình công chia theo quốc gia đầu tư



11 vụ, Đài Loan 10 vụ, Trung quốc 5 vụ; tập trung chủ yếu ở các ngành dệt may (34,3%), điện tử (12,1%), cơ khí (10,1%), chế biến thực phẩm (9,1%), gỗ (7,1%), nhựa (7,1%).

Về lý do: đình công trong thời gian vừa qua vẫn do doanh nghiệp chậm trả lương tháng 12/2013, chậm thông báo về tiền lương và thưởng Tết, mức tiền thưởng Tết không được như mong muốn của NLĐ. Ngoài ra, có một số nguyên nhân về lợi ích liên quan đến việc NLĐ đòi tăng tiền ăn ca, bảo đảm điều kiện làm việc, môi trường làm việc, trang bị bảo hộ lao động, thái độ của người quản lý đối với NLĐ chưa chuẩn mực...

(Nguồn: Bộ LĐTB & XH)

## GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

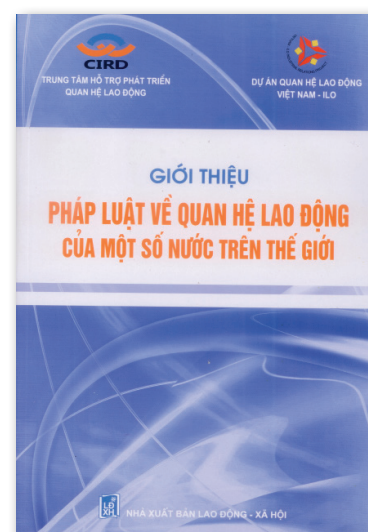
### Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới

Bộ Luật lao động 2012 và Luật công đoàn 2012 đã được ban hành và có hiệu lực cần được triển khai cho phù hợp với thực tiễn. Vì vậy, việc tham khảo pháp luật của các nước về quan hệ lao động là rất hữu ích, đặc biệt đối với những nhà hoạch định chính sách, những nhà nghiên cứu và triển khai thực tiễn.

Mặc dù hệ thống luật pháp của mỗi quốc gia có quy định khác nhau về hình thức ban hành văn bản pháp luật, nội dung các quy định pháp luật, mức độ can thiệp của Nhà nước trong QHLD, mục tiêu cuối cùng của việc dựng hệ thống quan hệ lao động hài hòa, ổn định hướng tới xây dựng môi trường sản xuất – kinh doanh ổn định, góp phần phát triển kinh tế.

Với mục tiêu trên, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đã tiến hành sưu tầm, biên dịch và xuất bản cuốn tài liệu tham khảo: “Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới”.

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](mailto:bantin@cird.gov.vn)