



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN  
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

# Đản tin QUAN HỆ LAO ĐỘNG

SỐ 30 – QUÝ III.2019

THÚC ĐẨY ĐỐI THOẠI, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ THỰC CHẤT, HIỆU QUẢ



## ILO - Hành trình 100 năm thúc đẩy công bằng xã hội và việc làm thỏa đáng cho mọi người

Ngày 27/8/2019 tại Hà Nội, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp tổ chức buổi Lễ kỷ niệm 100 năm thành lập ILO với chủ đề: “Những tư tưởng tương đồng của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Tổ chức Lao động Quốc tế hướng tới việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người”.

Tại buổi lễ, Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam nhấn mạnh: **“Công ước cơ bản số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể là một tiêu chuẩn lao động quốc tế quan trọng sẽ giúp Việt Nam đẩy mạnh đổi mới quan hệ lao động và hoàn thiện Bộ luật Lao động”**.

## Chỉ thị số 37-CT/TW của Đảng - Tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới

Ngày 03/9/2019, Ban Bí thư BCHTW Đảng đã ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019, nhằm tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng trong xây dựng và phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới.

Theo đó Ban Bí thư chỉ thị, phải củng cố kiện toàn công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động; cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Trung ương và địa phương) phải bố trí **cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động**, quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

## TRONG SỐ NÀY

Một số vấn đề đặt ra đối với hệ thống hỗ trợ quan hệ lao động trong bối cảnh mới

2 + 3

Những hỗ trợ của ILO thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể thực chất và hiệu quả ở Việt Nam

5

Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban bí thư về xây dựng quan hệ lao động trong tình hình mới

7

Những nội dung cơ bản của Công ước số 98 về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể

4

Thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp - Thúc đẩy thương lượng tập thể thực chất, hiệu quả tại Hải Phòng

6

Một số chỉ tiêu phản ánh tình hình quan hệ lao động

8

Một số vấn đề đặt ra đối với hệ thống  
hỗ trợ quan hệ lao động trong bối cảnh mới



1. Vai trò của nhà nước trong quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động

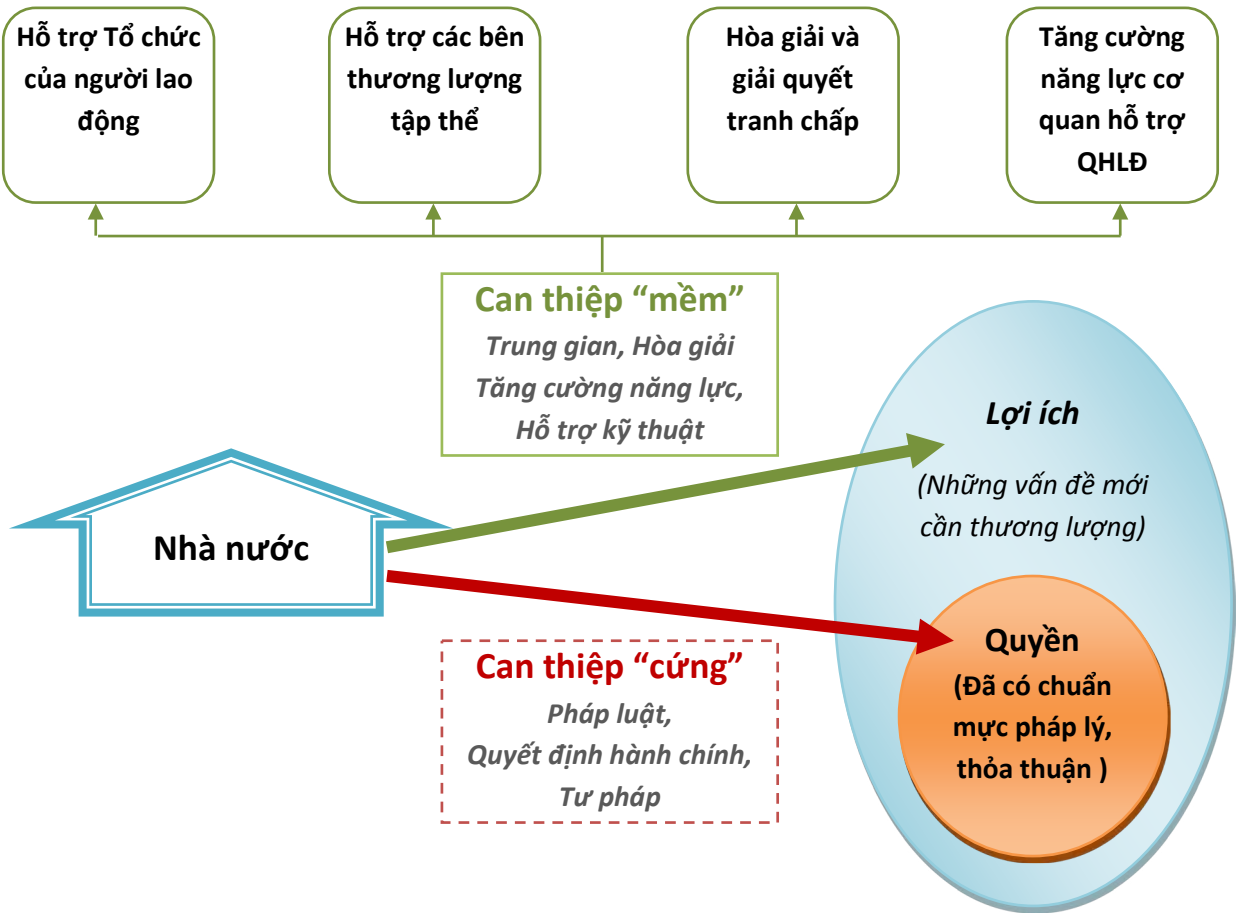
Quan hệ lao động bao gồm và chỉ bao gồm hai nhóm vấn đề là quyền và lợi ích.

Quyền là những nội dung căn bản, phổ biến đã được tiêu chuẩn hóa

để trở thành các chuẩn mực pháp lý hay các tiêu chuẩn lao động cụ thể được các bên thừa nhận và được pháp luật bảo vệ. Trong quan hệ lao động, quyền của bên này là nghĩa vụ của bên kia. Để đảm bảo quyền/nghĩa vụ của các bên nhà nước can thiệp “cứng” bằng các công cụ hành chính thông qua luật pháp và cơ quan thực thi pháp luật. Đây là chức năng của cơ

quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

Lợi ích là những vấn đề mới, không có hoặc chưa có chuẩn mực pháp lý nhưng nảy sinh và tác động trực tiếp đến các bên trong quan hệ lao động. Trong quan hệ lao động những vấn đề về lợi ích liên tục phát sinh và chiếm đại bộ phận các vấn đề nảy sinh tại



nơi làm việc. Để giải quyết các vấn đề về lợi ích nhà nước không thể can thiệp bằng công cụ hành chính mà chỉ có thể can thiệp “mềm” bằng vai trò trung gian, hòa giải và hỗ trợ kỹ thuật.

2. Một số vấn đề đặt ra đối với hệ thống hỗ trợ quan hệ lao động trong bối cảnh mới

Thực hiện cam kết về quan hệ lao động đặt ra một số vấn đề cụ thể về vai trò hỗ trợ của nhà nước đối với quan hệ lao động:

**Thứ nhất**, các tổ chức của người lao động khi thành lập và hoạt động có cần sự hỗ trợ hay không? Nếu cần thì ai sẽ là người hỗ trợ? Và hỗ trợ như thế nào?

Việc cho phép thành lập, gia nhập và hoạt động của các tổ chức của người lao động là vấn đề hoàn toàn mới và nhạy cảm. Trong giai đoạn đầu, chắc chắn các tổ chức này sẽ gặp khó khăn về thủ tục, về pháp lý và cả về chuyên môn, nghiệp vụ. Do vậy, nhu cầu được hỗ trợ từ bên ngoài sẽ xuất hiện và là

nhu cầu chính đáng. Việc hỗ trợ các tổ chức này không phải là lĩnh vực kinh doanh hấp dẫn các doanh nghiệp tư nhân.

**Thứ hai**, làm thế nào để các cơ chế hòa giải, trọng tài phát huy được đúng và đủ vai trò của mình trong bối cảnh không được tăng biên chế, không phát sinh bộ máy mới?

Hòa giải vẫn là khâu bắt buộc, đầu tiên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Trong khi đó, không có cơ quan chuyên trách để quản lý, điều phối và hỗ trợ hòa giải viên lao động. Trọng tài lao động ngày càng trở nên quan trọng. Điều này đặt ra vấn đề là làm thế nào để hai thiết chế này có thể hoạt động trong thực tiễn.

**Thứ ba**, để các quá trình thương lượng tập thể diễn ra thực chất có cần sự hỗ trợ của bên thứ ba hay không? nếu cần thì ai sẽ là người hỗ trợ? và hỗ trợ cái gì?

Đặc thù của thương lượng tập thể là xuất hiện những xung đột về lợi ích,

và là lợi ích của số đông. Do đó, sẽ rất khó khăn để tự các bên đạt được thỏa thuận nếu thương lượng thực chất. Để quá trình thương lượng tập thể diễn ra thực chất cần có bên thứ ba tham gia làm trung gian, hỗ trợ kỹ thuật. Tư nhân không đủ vị thế khách quan và không có nguồn thu từ hoạt động này.

**Thứ tư**, trong bối cảnh đội ngũ như hiện nay, làm thế nào để các cơ quan nhà nước ở địa phương có thể quản lý và hỗ trợ tốt quan hệ lao động?

Trong bối cảnh đội ngũ như hiện nay, việc để một cán bộ cơ quan quản lý nhà nước vừa quản lý hành chính, vừa hỗ trợ quan hệ lao động có làm giảm hiệu quả quản lý nhà nước không? Có vi phạm nguyên tắc tự nguyện, khách quan trong hỗ trợ quan hệ lao động không? Và có phát sinh tiêu cực trong công tác hỗ trợ không?

Những vấn đề nêu trên đặt ra yêu cầu phải tiếp tục nghiên cứu về vai trò của nhà nước trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

GIỚI THIỆU VĂN BẢN

Nghị quyết 50-NQ/TW ngày 20/8/2019 của BCHTW Đảng về định hướng hoàn thiện thể chế chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030

(Trích)

**Mục tiêu về lao động:** Phấn đấu khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có tỉ trọng lao động qua đào tạo trong cơ cấu sử dụng lao động từ 56% năm 2017 lên 70% vào năm 2025 và 80% vào năm 2030.

**Nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu:**

\* **Hoàn thiện thể chế, chính sách nhằm bảo hộ và đề cao trách nhiệm của nhà đầu tư:**

- Sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về lao động, việc làm và tiền lương, bảo đảm hài hoà lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động.
- Điều chỉnh hợp lý khoảng cách lương tối thiểu giữa các vùng.
- Quy định rõ trách nhiệm của nhà đầu tư hạ tầng, doanh nghiệp đầu tư nước ngoài trong xây dựng nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, trường mẫu giáo, cơ sở y tế, văn hoá, thể thao,... phục vụ người lao động.

\* **Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội:**

- Phát huy vai trò của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.
- Tăng cường đối thoại giữa chủ doanh nghiệp và người lao động.
- Phấn đấu 100% doanh nghiệp có từ 25 lao động trở lên đều có tổ chức công đoàn.



### Những nội dung cơ bản của Công ước số 98 về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể



Việt Nam vừa gia nhập Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể của Tổ chức Lao động Quốc tế (Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội).

Công ước gồm 16 Điều; những nội dung của Công ước được quy định từ Điều 1 đến Điều 6, từ Điều 7 đến Điều 16 là những quy định về thủ tục.

Theo Công ước, ba (03) yếu tố đóng vai trò đặc biệt quan trọng để có thương lượng tập thể được tiến hành một cách thực chất và hiệu quả trên thực tế bao gồm: (i) người lao động và cán bộ công đoàn phải được bảo vệ trước các hành vi của người sử dụng lao động phân biệt đối xử về việc làm; (ii) tổ chức công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động; (iii) Nhà nước phải có những biện pháp về luật pháp và thiết chế để thúc đẩy cho thương lượng tập thể.

Đây cũng chính là 3 nội dung cơ bản của Công ước số 98:

#### 1. Bảo vệ người lao động và công đoàn trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn

Điều 1 quy định người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử liên quan đến mọi khía cạnh việc làm của họ vì lý do tham gia thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn hợp pháp.

Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm: làm cho việc làm của người lao động phụ thuộc vào điều kiện là người đó không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ tư cách đoàn viên công đoàn; sa thải hoặc gây tổn hại cho người lao động với lý do là đoàn viên công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc với sự đồng ý của người sử dụng lao động trong giờ làm việc.

#### 2. Bảo vệ công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động

Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những phái viên hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động hoặc điều hành hoạt động của mình (Điều 2).

Cụ thể, những hành vi được coi là can thiệp là những hành vi nhằm thúc đẩy việc thành lập tổ chức của người lao động do người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động chi phối, hoặc nhằm hỗ trợ tổ chức của người lao động bằng tài chính hay bằng những biện pháp khác, với ý đồ đặt các tổ chức đó dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động hay tổ chức của người sử dụng lao động.

#### 3. Những biện pháp thúc đẩy thương lượng tập thể tự nguyện

Công ước số 98 xác lập **nguyên tắc tự nguyện và thiện chí** trong thương lượng tập thể, đồng thời nhắc tới **trách nhiệm của nhà nước** trong việc khuyến khích và thúc đẩy xây dựng cơ chế thương lượng tập thể được thực hiện một cách tự nguyện.

Trách nhiệm thúc đẩy thương lượng tập thể của nhà nước được thực hiện chủ yếu thông qua các cơ chế như: quy định rõ ràng về việc yêu cầu thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động (hòa giải, trọng tài); cơ chế kéo dài thời hạn hoặc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể tự nguyện; xây dựng và bảo đảm thực hiện các quy định về thương lượng tự nguyện...

Việc bảo đảm tính tự nguyện của thương lượng tập thể chủ yếu liên quan đến những nội dung về quyền tự định đoạt của các bên về nội dung thương lượng; về việc có đạt được thỏa ước thông qua thương lượng hay không; về thành phần tham gia thương lượng; về cấp độ thương lượng; và về các nghĩa vụ của các bên trong quá trình thương lượng tập thể, v.v...

# Những hỗ trợ của ILO thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể thực chất và hiệu quả ở Việt Nam

*"Việt Nam và ILO gặp nhau ở ý chí và hành động nhằm thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa và tiến bộ dựa trên các nguyên tắc cơ bản của ILO".*

Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam,  
tại Lễ kỷ niệm 100 năm thành lập ILO



Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động (Dự án NIRF) được thành lập với mục đích hỗ trợ kỹ thuật cho Việt Nam xây dựng một hệ thống quan hệ lao động (QHLĐ) mới hướng tới sự tương thích với các nguyên tắc và quyền tổ chức và thương lượng tập thể được quy định trong Công ước 98 của ILO và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước.

Với cách tiếp cận đa chiều của Dự án, mục tiêu thúc đẩy đối thoại xã

hội (ĐTXH) và thương lượng tập thể (TLTT) được lồng ghép trong quá trình triển khai các mục tiêu của Dự án, bao gồm các hỗ trợ trong tiến trình Việt Nam hoàn thiện hệ thống thể chế pháp luật lao động và xây dựng hệ thống quản trị QHLĐ dựa trên việc tôn trọng quyền tự chủ các bên trong QHLĐ thông qua đối thoại, TLTT và ký kết thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT); thúc đẩy thực hành đối ĐTXH và TLTT thực chất và hiệu quả

ở Việt Nam và đặc biệt là những hỗ trợ nâng cao nhận thức các bên trong QHLĐ và các đối tác xã hội khác về các quyền tổ chức và TLTT trong QHLĐ trong quá trình Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

Cho đến nay, Dự án NIRF nói riêng và ILO nói chung đã có những đóng góp tích cực trong tiến trình xây dựng QHLĐ ở Việt Nam tiến bộ, hài hòa và ổn định.

## Cam kết thúc đẩy TLTT và ĐTXH trong quá trình hội nhập

- Nghị quyết 27 của Đảng nhấn mạnh vai trò của TLTT trong xác lập tiền lương và điều kiện làm việc trong nền kinh tế thị trường.
- Công ước 98 của ILO về TLTT được phê chuẩn.
- Việt Nam cam kết tuân thủ và thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động của ILO trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP và EVFTA).

## Thúc đẩy thương lượng tập thể thực chất và hiệu quả

- 02 TƯLĐTT nhóm được ký kết (gồm: TƯLĐTT nhóm khách sạn tại Đà Nẵng với 10 DN và hơn 2.000 NLĐ; TƯLĐTT nhóm DN điện tử KCN Trảng Duệ với 20 DN và hơn 7.000 NLĐ tham gia).
- 04 buổi đối thoại xã hội nhóm DN được tiến hành (gồm: Nhóm DN Nhật Bản tại KCN Nomura (Hải Phòng); Nhóm 8 DN gỗ tại Tân Uyên (Bình Dương); 16 DN gỗ tại KCN Tam Phước (Đồng Nai); Nhóm 5 DN dệt may tại KCN Linh Trung (Tp. HCM).

*(Trong đó, lao động nữ chiếm tỷ lệ lớn trong số lao động được bao phủ bởi các TƯLĐTT nhóm và ĐTXH nhóm)*

## Nội luật hóa các nội dung CƯ 98 về TLTT trong Dự thảo BLLĐ sửa đổi

- Quyền TLTT được sửa đổi bổ sung trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện NLĐ trong DN.
- Nghĩa vụ thương lượng thiện chí được đề cập trong dự thảo BLLĐ sửa đổi.
- Trách nhiệm của Nhà nước trong TLTT, bao gồm thiết chế Hội đồng TLTT nhằm hỗ trợ TLTT đa DN được quy định chi tiết trong dự thảo.
- ...

## Nâng cao nhận thức về ĐTXH, về quyền tổ chức và TLTT

- Phát hành bản tin Công đoàn, bản tin về QHLĐ (hàng quý).
- Xuất bản sách Hỏi-Đáp Công ước số 98 năm 1949 của ILO về Áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và TLTT.
- Xuất bản tài liệu (dịch) Hướng dẫn của ILO về thương lượng tập thể.

**Dự án NIRF đang góp phần xây dựng QHLĐ hài hòa dựa trên TLTT và ĐTXH thực chất, hiệu quả**

## Thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp - Thúc đẩy thương lượng tập thể thực chất, hiệu quả tại Hải Phòng

### Thực tiễn tại Hải Phòng

#### Thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp lần đầu tiên

Năm 2014, Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng tiến hành thí điểm thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) nhóm DN lần đầu tiên trên địa bàn. Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng (với sự hỗ trợ kỹ thuật của ILO) lựa chọn 07 doanh nghiệp (DN) thiết bị điện tử

#### Mở rộng ký kết TƯLĐTT nhóm

Năm 2018, trên cơ sở ký kết TƯLĐTT nhóm lần đầu, Hải Phòng tiến hành thương lượng nhóm lần thứ hai. KCN Trảng Dũ tiếp tục được lựa chọn, với số lượng 20 DN điện tử của Hàn Quốc được đề nghị thương lượng.

Sau hơn 1 năm thương lượng, ngày 08/6/2019, TƯLĐTT nhóm lần thứ hai đã được ký kết giữa Công đoàn KKT Hải Phòng với 20 DN (trong đó, 13 DN

### Ý nghĩa thực tiễn của TLTT, ký kết TƯLĐTT nhóm tại Hải Phòng

**Thứ nhất**, TƯLĐTT nhóm có lợi cho cả DN, tổ chức công đoàn và người lao động. DN giảm chi phí thương lượng, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp thương lượng khắc phục những điểm yếu về thương lượng của CĐCS, và TƯLĐTT nhóm có thể bao phủ số đông người lao động, đặc biệt là lao động nữ.

**Thứ hai**, thực hiện TƯLĐTT góp phần cải thiện việc tuân thủ pháp luật lao động, từ đó góp phần giảm thiểu bất ổn và tranh chấp lao động của các DN.

**Thứ ba**, cải thiện tình trạng thương lượng, TƯLĐTT mang tính hình thức đang tồn tại trong QHLD hiện nay. Bản TƯLĐTT với những nội dung và cam kết về lợi ích cao hơn luật cho NLĐ, đảm bảo quyền hoạt động của công đoàn và phương thức giải quyết tranh chấp giữa các bên, đã dần phản ánh được quá trình thương lượng một cách thực chất.

**Cuối cùng**, thương lượng, TƯLĐTT nhóm là công cụ hiệu quả xây dựng QHLD hài hòa ổn định và tiến bộ tại địa phương. Việc ký kết TƯLĐTT nhóm giúp các DN có nhiều đặc điểm chung cùng nhau cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ, để NLĐ có thể yên tâm lao động, tăng năng suất và đóng góp nhiều cho DN hơn.

### TLTT nhóm DN cần thiết phải được phổ biến và nhân rộng

Các địa phương đều có KCN tập trung nhiều DN và lao động cùng ngành nghề, TLTT, TƯLĐTT nhóm sẽ là một giải pháp thích hợp để các địa phương thúc đẩy thương lượng trên địa bàn. Vì vậy, TLTT, TƯLĐTT nhóm DN cần thiết phải được phổ biến như là công cụ chủ chốt để xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ tại các địa phương.

### Kinh nghiệm thương lượng tập thể nhóm của Hải Phòng

#### Lựa chọn nhóm doanh nghiệp

- Cùng quốc gia, cùng ngành nghề trong các khu công nghiệp.
- Chưa thành lập tổ chức công đoàn.
- Chưa ký kết TƯLĐTT tại DN.

#### Đồng thời thành lập CĐCS theo phương pháp mới

- Xây dựng mối quan hệ tin cậy với CĐCS và Ban Giám đốc DN.
- Thu thập ý kiến và mong muốn của NLĐ trong quá trình vận động thành lập CĐCS.
- Tổng hợp, lựa chọn nhu cầu chung nhất của NLĐ tại các DN làm căn cứ dự thảo TƯLĐTT.

#### Quá trình thương lượng

- Chủ động đàm phán riêng rẽ với từng DN.
- Công đoàn và các DN tham gia TLTT nhóm cùng ký vào TƯLĐTT.

Hàn Quốc (tại Khu công nghiệp Trảng Dũ, huyện An Dương) để tiến hành thương lượng.

Ngày 19/6/2016, sau 3 năm, TƯLĐTT nhóm lần đầu tiên được ký kết, với một bên là Công đoàn KKT Hải Phòng và 05 DN Hàn Quốc tại KCN. Nội dung chính của TƯLĐTT bao gồm các cam kết về điều kiện lao động, tiền lương, tiền thưởng và các chế độ phúc lợi tập thể cho NLĐ. Hiệu lực của thỏa ước là 2 năm kể từ ngày ký. Các bên cũng cam kết thực hiện đúng quy định thỏa ước và pháp luật lao động Việt Nam.

đã thành lập CĐCS, cả 20 DN chưa ký kết TƯLĐTT tại DN).

#### Chủ trương tiếp tục nhân rộng

Việc ký kết và thực hiện TƯLĐTT nhóm đã thúc đẩy các bên thực hiện có hiệu quả các quy định pháp luật lao động, góp phần giảm thiểu tranh chấp lao động trên địa bàn. Vì vậy, Liên đoàn Lao động Hải Phòng cho biết sẽ hiện cứu nhân rộng mô hình TƯLĐTT nhóm, đặc biệt với các doanh nghiệp Đài Loan, Trung Quốc, Nhật Bản... để góp phần xây dựng QHLD hài hòa, ổn định trên địa bàn thành phố.



# Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư về xây dựng quan hệ lao động trong tình hình mới

Để tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, ngày 03/9/2019, Ban Bí thư BCHTW Đảng đã ra Chỉ thị số 37-CT/TW với 5 nhóm nhiệm vụ, giải pháp chính:

### 1. TĂNG CƯỜNG sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, chính quyền



- Các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền phải quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.
- Coi việc xây dựng QHLD là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài.
- Đẩy mạnh thông tin tuyên truyền tạo sự đồng thuận trong nhận thức và triển khai thực hiện.

### 2. NÂNG CAO hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước



#### Hoàn thiện hệ thống pháp luật

- Lao động, công đoàn.
- Cơ chế đối thoại, thương lượng; mức lương tối thiểu đảm bảo mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình.
- Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện của NLĐ và của NSDLĐ.
- Cơ chế, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động.



#### Tăng cường quản lý nhà nước

- Bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện NLĐ, hỗ trợ phát triển QHLD.
- Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra.
- Nâng cao hiệu quả Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Ủy ban QHLD.
- Quản lý chặt chẽ việc thành lập, hoạt động đúng chức năng, đúng mục đích của tổ chức đại diện NLĐ.
- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, tiêu chí đánh giá QHLD.
- Xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ nhà ở, công trình phúc lợi, thiết chế công đoàn cho NLĐ.

### 4. THÚC ĐẨY các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể



- Quan tâm hướng dẫn, hỗ trợ các hoạt động, đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể thực chất.
- Thúc đẩy thương lượng về tiền lương, tiền thưởng... trong TƯLĐTT hoặc quy chế của doanh nghiệp.
- Mở rộng đối thoại, thương lượng, ký kết TƯLĐTT ngành và nhóm DN.

### 3. NÂNG CAO hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong QHLD



- Đổi mới hoạt động các cấp công đoàn; làm tốt chức năng đại diện trong QHLD.
- Coi trọng tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên tại doanh nghiệp; thu hút NLĐ và tổ chức đại diện NLĐ tham gia hệ thống TLĐLĐVN.
- Đổi mới hoạt động của CĐCS.
- Rà soát, sửa đổi cơ chế quản lý tài chính nguồn kinh phí công đoàn.
- Thực hiện hiệu quả các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ CĐ và tổ chức CĐCS trong DN.

### 5. GIẢI QUYẾT tốt tranh chấp lao động và đình công



- Rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế giải quyết TCLĐ; phát huy vai trò của hòa giải, trọng tài lao động trong ngăn ngừa, giảm thiểu TCLĐ và hỗ trợ phát triển QHLD.
- Nghiên cứu cơ chế giải quyết TCLĐ đảm bảo hài hòa lợi ích các bên trong QHLD.
- Thí điểm mô hình giải quyết TCLĐ với việc bố trí hòa giải viên, trọng tài viên lao động chuyên trách tại địa phương.
- Đảm bảo giữ vững an ninh, trật tự xã hội...

## VẤN ĐỀ QUAN TÂM



### Một số chỉ tiêu phản ánh tình hình quan hệ lao động

**25,16 triệu**

Lao động làm công hưởng lương  
(Tỷ lệ nữ **~47,75%**)

**22,30%**

Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ

**2,94%**

Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị

**~795 nghìn DN**

Doanh nghiệp đang hoạt động

**~ 10%**

Doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn

**~95% DNNN**

**~45-50% DN FDI**  
có tổ chức CĐ đã ký TULĐTT

**~ 72%**

Lao động tại các DN có tổ chức CĐ được bao phủ bởi TULĐTT

**Trên 90% DNNN**

**trên 50% DN FDI**  
xây dựng quy chế DCCS

**~ 6,71 triệu đồng**

Thu nhập bình quân tháng của LĐ làm công hưởng lương  
(LĐ nữ: **6,2 triệu**)

**6%**

Tốc độ tăng NSLĐ toàn nền kinh tế  
(năm 2018 so 2017)

**46,3 giờ/tuần**

Thời gian làm việc bình quân trong tuần của NLĐ  
(LĐ nữ: **44,5 giờ**)

Tính đến tháng 9 /2019

## GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

Bộ luật Lao động được ban hành năm 2012 cùng với hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo một khung khổ pháp lý khá đầy đủ cho các doanh nghiệp, người lao động và các đối tượng liên quan trong quá trình lao động, sản xuất của mình. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện quy định pháp luật các doanh nghiệp và người lao động cũng gặp những khó khăn vướng mắc cần phải có sự hướng dẫn, giải đáp từ các cơ quan quản lý nhà nước.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (Cục Quan hệ lao động và Tiền lương, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội) đã tổng hợp và lựa chọn ra những vấn đề mà trong quá trình thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành, nhiều doanh nghiệp, người lao động cũng như các đối tác có liên quan gặp khó khăn vướng mắc. Xin trân trọng giới thiệu đến độc giả cuốn sách: **“50 câu hỏi thường gặp về lao động, quan hệ lao động và tiền lương”**.

Trân trọng!



*“Đây là sản phẩm của dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 4 triệu USD.”*

### MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ:

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương

Địa chỉ: Nhà làm việc liên cơ quan Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội,  
Ngõ 7, Tôn Thất Thuyết, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội

Điện thoại: (024) 39369805

Email: bantin@cird.gov.vn

Website: <http://www.quanhelaodong.gov.vn>

### Đăng ký nhận bản tin

