

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 01, tháng 9 -10/2013

TIN NỔI BẬT

Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI

Từ ngày 27 đến ngày 30/7/2013 tại Cung văn hóa Lao động Hữu nghị Việt - Xô (Hà Nội), Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI nhiệm kỳ 2013-2018 đã diễn ra thành công tốt đẹp. Đại hội đã biểu quyết thông qua Nghị quyết đại hội, 11 nhóm chỉ tiêu phấn đấu, 4 chương trình hành động và 8 nhóm nhiệm vụ và giải pháp trong nhiệm kỳ mới.

Việt Nam coi trọng đối thoại, bảo vệ người lao động

Tại Hội nghị lần thứ 102 của Tổ chức Lao động quốc tế ILO diễn ra tại Geneva - Thụy Sĩ từ ngày 5 đến 20/6/2013, ông Phạm Minh Huân, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khẳng định những năm qua, Chính phủ Việt Nam nỗ lực không ngừng trong việc thúc đẩy đối thoại xã hội, tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động. Ông nhấn mạnh: "Chính phủ Việt Nam đã thực hiện nhiều chương trình để nâng cao năng lực đại diện, kỹ năng thương lượng, thúc đẩy đối thoại và ký kết thỏa ước lao động tập thể, củng cố các thiết chế quan hệ lao động, áp dụng các mô hình mới nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa".

Ra mắt Hội đồng Tiền lương quốc gia

Sáng 6/8/2013 tại Hà Nội, Hội đồng Tiền lương quốc gia do Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Phạm Minh Huân làm Chủ tịch đã chính thức ra mắt. Hội đồng thực hiện chức năng tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng và mức tiền lương trên thị trường lao động. Hội đồng hoạt động theo cơ chế 3 bên nhằm xây dựng mức lương tối thiểu vùng, áp dụng trong khối doanh nghiệp, góp phần xây dựng quan hệ lao động hợp tác, hài hòa. Có mặt tại buổi ra mắt, Phó Thủ tướng Vũ Văn Ninh cho rằng hoạt động Hội đồng có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng tiền lương tối thiểu vùng nói riêng, chính sách tiền lương nói chung, góp phần thu hút đầu tư, đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động.

GIỚI THIỆU BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Cơ sở dữ liệu và thông tin về quan hệ lao động có vai trò quan trọng trong việc quản lý hệ thống quan hệ lao động trong một quốc gia, là căn cứ để xây dựng chính sách, pháp luật cũng như để theo dõi, phân tích và dự báo xu hướng phát triển quan hệ lao động.

Tuy nhiên, thông tin về quan hệ lao động của Việt Nam còn hạn chế, các thông tin đưa ra còn sơ sài, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Chính vì vậy việc xây dựng một hệ thống thông tin về quan hệ lao động là việc làm cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Để thực hiện ý tưởng này, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (CIRĐ) đã tiến hành xây dựng và cho ra đời Bản tin quan hệ lao động.

Đối tượng hướng tới

Đối tượng sử dụng bản tin này là tất cả những người quan tâm tới lĩnh vực quan hệ lao động. Tuy nhiên, bản tin được thiết kế nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu của các nhóm đối tượng sau:

Nhóm 1: Những nhà làm luật, hoạch định chính sách về quan hệ lao động cấp quốc gia.

Nhóm 2: Những nhà thực thi luật, chính sách tại các địa phương.

Nhóm 3: Các doanh nghiệp quan tâm và muốn xây dựng môi trường quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp.

Nhóm 4: Các nhà nghiên cứu, cung cấp cho họ những thông tin, quan điểm, cơ sở lý luận của các mô hình quan hệ lao động khác nhau.

Các cấu phần chính

Để đảm bảo kết cấu, nội dung cũng như đáp ứng tốt nhất nhu cầu của từng nhóm đối tượng kể trên, bản tin tập trung vào các nội dung chính: điểm tin quan hệ lao động, nghiên cứu - trao đổi, tin tức dự án, tin tức quốc tế, kinh nghiệm tốt, văn bản mới, vấn đề quan tâm, giới thiệu ấn phẩm. Ngoài ra, một ấn phẩm đầy đủ không thể thiếu các chỉ dẫn cơ bản, thông tin liên hệ hoặc các số số liệu cập nhật... Trong bản tin, những nội dung này sẽ được thể hiện trong phần mục lục, thông tin liên hệ cũng như số liệu thống kê (không thường xuyên).

CIRĐ hi vọng Bản tin quan hệ lao động sẽ giúp truyền tải những thông tin, thông điệp, kinh nghiệm thiết thực tới những người hoạt động trực tiếp trong lĩnh vực quan hệ lao động. Bản tin cũng giúp tăng cường sự kết nối cũng như truyền thông về các hoạt động hỗ trợ của Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động tới các địa phương, các nhóm doanh nghiệp, khu công nghiệp - những người có nhu cầu thực sự và được hưởng lợi trực tiếp từ quan hệ lao động hài hòa, lành mạnh.

Bản tin được Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động xuất bản định kỳ 2 tháng 1 lần, với số đầu tiên xuất bản vào cuối tháng 10/2013. Xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.

Hệ thống quan hệ lao động trong một quốc gia

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

Quan hệ lao động dưới cách nhìn mang tính chất hệ thống

Quan hệ lao động trong một quốc gia được vận hành một cách tự nhiên như một hệ thống. Hệ thống này được cấu thành bởi các chủ thể tương tác với nhau để xác định điểm cân bằng lợi ích trong một môi trường kinh tế, xã hội và pháp luật. Do đây là hệ thống mang tính chất xã hội nên nó hoạt động theo nguyên lý của lý thuyết trò chơi (một lý thuyết khoa học, được áp dụng rộng rãi trong các lĩnh vực của cuộc sống, từ kinh tế, thương mại, đến ngoại giao, quân sự, tư pháp... nguyên tắc vận hành của lý thuyết này là một cuộc chơi sẽ vận động dưới tác động của quyết định của các chủ thể khác nhau tham gia cuộc chơi, mà quyết định của chủ thể này sẽ phụ thuộc vào quyết định của chủ thể khác và ngược lại).

Theo đó, điểm cân bằng của hệ thống này là điểm mà các bên có liên quan bằng lòng hoặc chấp nhận với những lợi ích mà mình được hưởng. Khi một trong các bên có liên quan không bằng lòng hoặc không chấp nhận với sự phân chia đó và đòi hỏi có sự phân chia mới thì lập tức hệ thống hoạt động và các chủ thể của cuộc chơi sẽ lại tham gia vào một “vòng chơi” mới cho tới khi các bên tìm được điểm cân bằng mới.

Khi điểm cân bằng được các bên bằng lòng hoặc chấp nhận thì hệ thống ổn định – người ta gọi đó là thời kỳ cân bằng của hệ thống. Khi các bên còn đang trong thời gian tìm kiếm điểm cân bằng (thông qua hành động thương lượng hoặc đình công) thì hệ thống chưa ở trạng thái ổn định – người ta gọi đó là thời kỳ động của hệ thống. Bởi vậy, quan hệ lao động luôn là hệ thống cân bằng động. nghĩa là về bản chất, hệ thống này bằng cách này hay cách khác sẽ đạt được trạng thái cân bằng, xen kẽ những khoảng thời gian điều chỉnh (động) ngắn. Còn nếu một hệ thống không thể đạt được trạng thái cân bằng thì hệ thống đó đã rơi vào trạng thái khủng hoảng, hoặc quan hệ lao động buộc phải chấm dứt.

Hệ thống này có thể vận hành một cách tự giác, dựa trên quy định của pháp luật và những “luật chơi” đã được các bên thỏa thuận, hoặc cũng có thể được vận hành một cách tự phát, dựa trên những quyết định và hành vi ứng xử không theo quy định của luật pháp, hay những “luật chơi” mà các bên có liên quan đã thỏa thuận. Dù hệ thống vận hành theo tính chất nào (tự phát hay tự giác) thì cốt lõi của nó cũng là điểm cân bằng về lợi ích giữa các bên. Thường thì Chính phủ các nước đều mong muốn hệ thống được vận hành một cách tự giác. tuy nhiên, trong trường



Ảnh: nguồn Internet

hợp nếu một hệ thống quan hệ lao động mặc dù vận hành một cách tự phát, nhưng thời gian điều chỉnh ngắn, không có ảnh hưởng quá tiêu cực tới người lao động, doanh nghiệp hoặc xã hội, và quan trọng là sau điều chỉnh các bên đều hài lòng hoặc chấp nhận điểm cân bằng mới thì cũng có thể coi hệ thống quan hệ lao động đó chưa phải ở vào trạng thái tồi tệ. Một hệ thống quan hệ lao động được coi là tồi tệ nếu hệ thống tự điều chỉnh bị tê liệt, khiến cho hai bên không thể tìm được điểm cân bằng.

Các yếu tố cấu thành hệ thống quan hệ lao động

Hệ thống quan hệ lao động bao gồm 3 cấu phần sau:

- Cấu phần thứ nhất, đó là các chủ thể (trong lý thuyết trò chơi gọi là các chủ thể của cuộc chơi) gồm: (1) Chính phủ (bao gồm cả chính quyền địa phương), (2) tổ chức công đoàn, (3) người sử dụng lao động.

- Cấu phần thứ hai, bao gồm các thể thức tương tác mà 3 chủ thể nói trên thực hiện bằng cách đưa ra các quyết định của mình theo lý thuyết trò chơi, gồm: (4) đối thoại (bao gồm cả thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể), (5) đình công, (6) tham vấn ba bên, (7) trung gian hòa giải, (8) tài phán (trọng tài, tòa án).

- Cấu phần thứ ba, là môi trường của hệ thống, bao gồm: (a) các yếu tố kinh tế như: lạm phát, tăng trưởng, biến động chỉ số giá sinh hoạt, cung – cầu lao động, năng suất lao động..., (b) các yếu tố văn hóa - xã hội như: điều kiện ăn ở sinh hoạt, tỷ lệ giới, độ tuổi, phong tục tập quán, văn hóa ứng xử,... (c) các yếu tố về chính trị, nhà nước, pháp luật... (d) các yếu tố khác.

Theo lý thuyết về hệ thống thì khi nghiên cứu hệ thống bao giờ cũng phải nghiên cứu cả môi trường trong đó hệ thống hoạt động để phân tích tác động của môi trường đối với hoạt động của hệ thống. tuy nhiên, cần phân biệt rõ tác động trực tiếp của các yếu tố nằm trong bản thân hệ thống và tác động gián tiếp của môi trường đối với hệ thống.

Ví dụ, khi người lao động thành lập công đoàn (yếu tố số 2) và tổ chức thương lượng (yếu tố số 4) với người

sử dụng lao động (yếu tố số 3) về việc xác định mức tiền công thì đó là các yếu tố nội tại của hệ thống và hệ thống này sẽ hoạt động, còn khi các yếu tố về kinh tế thay đổi, ví dụ như cầu về lao động cao hơn cung, hay chỉ số giá sinh hoạt tăng cao thì sẽ tạo sức ép lên hai bên trong quan hệ lao động trong việc xác định lại mức tiền công lao động; hay tập quán về chi tiêu ngày tết có thể tác động đến suy nghĩ của hai bên trong việc xác định tiền thường cuối năm,...tuy nhiên, nếu doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn, không có ai đứng ra đại diện cho người lao động để yêu cầu người sử dụng lao động thương lượng, hay không có ai đứng ra tổ chức và lãnh đạo đình công thì hệ thống cũng không hoạt động. Nói cách khác, các chủ thể của quan hệ lao động không tạo ra môi trường của hệ thống, nhưng có thể phản ứng với những thay đổi của môi trường. ngược lại, việc thay đổi môi trường lại không tạo nên được hệ thống và không làm thay đổi được hệ thống.

Việc phân định giữa hệ thống và môi trường của hệ thống là quan trọng vì trong thời gian qua, có không ít ý kiến khi đề cập đến việc cải thiện quan hệ lao động đã thiên về những vấn đề về môi trường của hệ thống mà thiếu những giải pháp đi thẳng vào các yếu tố nội tại của hệ thống.

Tóm lại, hệ thống quan hệ lao động trong một quốc gia là hệ thống bao gồm 3 chủ thể và 5 phương thức tương tác giữa 3 chủ thể này. Việc xây dựng mô hình quan hệ lao động của một quốc gia chính là việc xây dựng hành lang pháp lý cho 8 nội dung trên, ở hai cấp độ chính là cấp quốc gia và cấp doanh nghiệp (có thể bao gồm cả cấp nhóm doanh nghiệp hay cấp ngành).

Các yếu tố quyết định đến việc hình thành hệ thống quan hệ lao động của một quốc gia

Thực tiễn cho thấy, mỗi quốc gia, dù tự giác hay tự phát, đều hình thành nên một hệ thống quan hệ lao động riêng của quốc gia đó. nếu xét về tổng thể thì các hệ thống quan hệ lao động đều gồm 8 cấu phần nói trên, nhưng tính chất và sự vận hành của mỗi cấu phần lại khác nhau giữa các quốc gia.

Qua nghiên cứu hệ thống quan hệ lao động của một số nước, ở các mức độ phát triển khác nhau, có thể thấy có sáu yếu tố tạo nên sự khác biệt của hệ thống quan hệ giữa các nước:

- Thứ nhất, là thể chế chính trị: thể chế chính trị sẽ có tác động lớn đến vị thế, vai trò của các chủ thể cũng như sự vận hành của các thiết chế chính thức như thiết chế tham vấn, thiết chế tài phán. chẳng hạn, nếu một quốc gia có thể chế chính trị thiên tả thì hệ thống quan hệ lao động thường sẽ thiên về phía người lao động và ngược lại.

- Thứ hai, là hình thức tổ chức hành chính: cơ chế ra quyết định của cơ quan quản lý nhà nước sẽ phải nằm trong phương thức tổ chức bộ máy hành chính chung của quốc gia đó. bởi vậy, cách tổ chức và hoạt động của các thiết chế quan hệ lao động như trung gian hoà giải, trọng tài, tham

vấn, quản lý nhà nước,...đều phải tương thích với cách tổ chức hành chính của mỗi quốc gia hay địa phương.

- Thứ ba, là mức độ phát triển kinh tế – xã hội: mức độ phát triển kinh tế – xã hội của mỗi quốc gia có mối quan hệ với cơ cấu kinh tế của quốc gia đó. ví dụ như tại các nước đang trong giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa thì tỷ trọng các ngành kinh tế sử dụng nhiều lao động giản đơn hoặc tay nghề thấp, có điều kiện làm việc khó khăn và tiền lương thấp sẽ nhiều hơn là ở các nước công nghiệp phát triển. Ngay ở các nước có quan hệ lao động phát triển ngày nay như anh, mỹ, bắc âu cũng đã từng trải qua những giai đoạn khó khăn của quan hệ lao động khi mới bước vào giai đoạn công nghiệp hóa cuối thế kỷ 19, đầu thế kỷ 20.

- Thứ tư, là mức độ phát triển và trình độ tổ chức của các chủ thể trong quan hệ lao động: đây là yếu tố có tác động rất rõ. mức độ phát triển và trình độ tổ chức sẽ xác định sức mạnh của mỗi bên trong quan hệ lao động. Thường thì ở những nước phát triển, trình độ tổ chức của các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động cao hơn là ở những nước đang phát triển. Tuy nhiên cũng có ngoại lệ, ví dụ như tỷ lệ người lao động tham gia công đoàn ở các nước bắc âu rất cao, trong khi đó ở mỹ và một số nước châu âu, phong trào công đoàn lại đang đi xuống.

- Thứ năm, là yếu tố văn hóa: quan hệ lao động là quan hệ giữa người với người nên những hành vi ứng xử của mỗi bên sẽ chịu ảnh hưởng sâu sắc của những giá trị, chuẩn mực xã hội, phong tục tập quán, nếp suy nghĩ, tác phong ứng xử của những con người trong nền văn hóa đó. Ví dụ như trong thập kỷ 60-70 của thế kỷ trước, chính phủ malaysia và singapore đã bỏ ra nhiều năm nghiên cứu để học tập mô hình quan hệ lao động của nhật bản, nhưng cuối cùng đã phải từ bỏ kế hoạch này vì hệ thống quan hệ theo mô hình nhật bản chỉ hoạt động có hiệu quả trong nền văn hoá nhật, nơi mà hành vi ứng xử của hai bên trong quan hệ lao động chịu sự chi phối sâu sắc bởi các giá trị văn hoá của nhật bản và của cả văn hoá công ty.

- Thứ sáu, là yếu tố lịch sử: quan hệ lao động được phát triển theo thời gian, hàm chứa trong nó những yếu tố lịch sử. chẳng hạn như một tổ chức công đoàn có bề dày lịch sử hàng mấy chục năm sẽ tác động rất lớn đến việc định hình tính chất của hệ thống quan hệ của quốc gia đó. các hệ thống quan hệ lao động phát triển ổn định ngày nay như ở những nước bắc âu đều là kết quả của quá trình phát triển và tự điều chỉnh của hệ thống này hàng trăm năm qua, từ cuối thế kỷ 19, đầu thế kỷ 20 đến nay.

Để xây dựng mô hình hệ thống quan hệ lao động phù hợp với thực tiễn Việt Nam, cần phân tích một cách thấu đáo cả 6 yếu tố trên trong mối quan hệ biện chứng. Một mô hình hệ thống quan hệ lao động được xây dựng trên cơ sở như vậy thì mới đảm bảo được sự vận hành hữu hiệu và bền vững./.

Đón đọc số sau: Các thiết chế về quan hệ lao động trong

ILO phê duyệt chương trình hành động mới về đối thoại xã hội

Ngày 19 tháng 6 năm 2013 tại ILO, Geneva - Các đại biểu tham dự Hội nghị Lao động quốc tế (ILC) đã nhất trí về một khuôn khổ hành động để thúc đẩy và tăng cường đối thoại xã hội.

Chương trình hành động được thông qua bởi Ủy ban Thảo luận định kỳ về Đối thoại xã hội (một trong bốn Ủy ban trong ILC). Ủy ban kêu gọi các bên của ILO tăng cường các thiết chế và quy trình đối thoại xã hội và đề nghị Văn phòng ILO hỗ trợ, tích cực thúc đẩy đối thoại xã hội và tăng cường sự gắn kết chính sách với các tổ chức quốc tế khác.

Ủy ban tái khẳng định tầm quan trọng của đối thoại xã hội trong việc đạt được tiến bộ kinh tế và xã hội, nhấn mạnh rằng nó thể hiện nguyên tắc dân chủ cơ bản theo đó những người chịu tác động nên có tiếng nói trong quá trình ra quyết định.

Chủ tịch Ủy ban, Pierre -Paul Maeter, đã chỉ ra các Chính phủ có thể đóng vai trò quan trọng trong việc hợp tác với các đối tác xã hội, đặc biệt là trong giai đoạn khủng hoảng.

“ Bộ Lao động có thể làm việc với các đối tác xã hội để giải quyết các vấn đề có tác động lớn đối với công nhân và người sử dụng lao động. Hiệu quả của đối thoại xã hội và sự hài hòa của quan hệ lao động phụ thuộc vào năng lực hoạt động của chính phủ như hoạch định chính sách, quản trị và là người tham gia trong các cuộc thảo luận ba bên”...

Chiến dịch hỗ trợ đối thoại xã hội

Nhiều Công ước liên quan đến đối thoại xã hội sẽ được thúc đẩy, như là một phần của kế hoạch hành động, trong đó có Công ước số 144 về Tham vấn ba bên năm 1976 và Công ước số 154 về Thương lượng tập thể năm 1981.

Các biện pháp khác bao gồm: Hỗ trợ các cơ quan quản lý lao động cải thiện công tác quản lý và thực thi hiệu quả pháp luật lao động và thanh tra lao động; mở rộng sự hỗ trợ của ILO tới các hệ thống và cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động; và Triệu tập một cuộc họp các chuyên gia về đối thoại xã hội qua biên giới.

“Đối thoại xã hội mang lại lợi ích cho tất cả các bên ở tất cả các cấp” - theo phát ngôn viên của người sử dụng lao động, Jorgen Ronnest.

ILO sẽ hỗ trợ các bên trong việc thúc đẩy, hỗ trợ và tham gia đối thoại xã hội và thương lượng tập thể. ILO cũng sẽ chủ động hơn trong việc tham gia với các cơ quan và tổ chức quốc tế như Quỹ Tiền tệ quốc tế, Ngân hàng thế giới và Tổ chức Thương mại thế giới nhằm thúc đẩy Chương trình Việc làm bền vững và các tiêu chuẩn và nguyên tắc của ILO.

(Nguồn: <http://www.ilo.org>)

Bảo vệ cán bộ công đoàn

Trù dập là một trong những yếu tố chính khiến đoàn viên ngại không muốn nhận các vị trí công đoàn. Nhiều trường hợp cán bộ công đoàn đột nhiên biến mất khỏi doanh nghiệp trong thời gian đương nhiệm vì không được ký lại hợp đồng lao động. Đây là một trong những công cụ hữu hiệu để người sử dụng lao động vô hiệu hóa công đoàn. Do vậy, nhiều nước có những quy định để bảo vệ cán bộ công đoàn:

Bỉ: Đại diện người lao động trong Hội đồng lao động và các ứng viên tham gia tranh cử vào Hội đồng không bị sa thải trừ khi có lý do chính đáng được Tòa Lao động chấp thuận hay các lý do liên quan đến việc làm được Hội đồng liên kết ngành chấp thuận (một cơ quan thường trực đại diện cho các tổ chức của NCSLĐ và công đoàn ở một ngành cụ thể tham gia giao kết thỏa ước tập thể). Sự bảo vệ này bắt đầu 30 ngày trước ngày công bố thời gian bầu cử. Mặc dù các đại diện bầu ra được bảo vệ cho tới hết nhiệm kỳ, các ứng viên không được bầu cũng được bảo vệ tới 2 năm sau khi bầu cử. Trong thời gian bảo vệ, NSDLĐ không được quyết định đơn phương chuyển ứng viên và các đại diện công đoàn sang một doanh nghiệp khác có chung pháp nhân.

Thụy Điển: Điều kiện làm việc hay điều khoản về việc làm của đại diện công đoàn không thể bị thay đổi tệ hơn sau khi họ được bổ nhiệm. Sau khi hoàn thành nhiệm kỳ làm đại diện công đoàn, người lao động có quyền trở lại vị trí làm việc cũ hay tương đương về điều kiện làm việc và điều khoản việc làm. Trong trường hợp NSDLĐ thông báo chấm dứt hợp đồng lao động do thiếu việc làm hay do dư thừa lao động, đại diện công đoàn phải được ưu tiên tiếp tục làm việc.

Cam-pu-chia: Một tổ trưởng công đoàn (hay cán bộ công đoàn) hay một người lao động là ứng viên tranh cử cán bộ công đoàn không thể bị sa thải, tái bố trí công việc hay điều chuyển nếu không được thanh tra lao động cho phép. Đối với các tổ trưởng công đoàn hay cán bộ công đoàn, sự bảo vệ này tiếp tục có hiệu lực ba tháng sau khi kết thúc nhiệm kỳ. Đối với các ứng viên tranh cử nhưng không được bầu, sự bảo vệ tiếp tục có hiệu lực ba tháng sau cuộc bầu cử.

Singapore: Luật Quan hệ lao động cấm sa thải hay các biện pháp phân biệt đối xử đối với người lao động vì đang là hay sẽ trở thành cán bộ công đoàn, ngay cả khi cán bộ công đoàn đó xin nghỉ để thực hiện nhiệm vụ do công đoàn giao.

Trung Quốc: Không một Chủ tịch hay Phó chủ tịch công đoàn nào có thể bị tự ý điều chuyển sang đơn vị khác trước khi hết nhiệm kỳ. Trong trường hợp sự điều chuyển là do yêu cầu công việc, phải có sự đồng ý của công đoàn doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp. Nếu hợp đồng lao động của lãnh đạo công đoàn hết hạn trước khi kết thúc nhiệm kỳ, hợp đồng lao động được tự động gia hạn để cho phép họ thực hiện hết nhiệm kỳ.

(Nguồn: Công đoàn và Quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam, 2011)

Sáng kiến: “Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp” của Công đoàn các Khu công nghiệp Bình Dương

Hiện nay, tình hình quan hệ lao động ở các doanh nghiệp (DN) vẫn thiếu ổn định, đình công tự phát xảy ra phổ biến và có tính lây lan giữa các DN cùng ngành nghề với nhau. Một trong những nguyên nhân là các công ty chưa thiết lập được cơ chế thương lượng hiệu quả nhằm thu hẹp khoảng cách giữa người lao động và người quản lý.

Từ thực tiễn theo dõi tình hình quan hệ lao động những năm gần đây cho thấy nhiều DN có tính chất tương đồng (về ngành nghề, quốc gia đầu tư, quy mô sản xuất,...), người sử dụng lao động cũng thường xuyên chia sẻ thông tin và phối hợp để thống nhất các chế độ liên quan đến người lao động, Công đoàn các KCN Bình Dương đã đưa ra sáng kiến “Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp”.

Sáng kiến này như một ý tưởng về đổi mới nội dung, phương pháp hoạt động của tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở và góp phần phòng ngừa, hạn chế đình công tự phát tại các DN. Đồng thời, thông qua việc thực hiện thí điểm, cán bộ công đoàn cơ sở (CĐCS) sẽ được hỗ trợ, nâng cao năng lực. Mục tiêu của thí điểm là hỗ trợ CĐCS trong thương lượng tập thể, nhất là thương lượng về tiền lương.

Lựa chọn nhóm doanh nghiệp có nhiều điểm tương đồng

Nhóm DN ngành may mặc là nhóm ưu tiên do có nhiều đặc điểm tương đồng về ngành nghề, điều kiện sản xuất, quốc gia đầu tư, quy mô lớn, sử dụng đông lao động và tình hình quan hệ lao động ở nhóm DN này có tác động lớn đến các DN khác trong KCN.

Nhóm DN tham gia thí điểm gồm: Eins Vina, Chutex, Beautex Vina, Hansoll Vina, Pung Kook Saigon II, Joon Saigon. Đây là nhóm DN có nhiều điểm tương đồng nhất:

(i) Cùng ngành công nghiệp may mặc; (ii) Đứng trên cùng địa bàn KCN Sóng Thần; (iii) Tương đồng về loại hình sở hữu, 5/6 DN vốn đầu tư Hàn Quốc; (iv) Cùng gia công cho các công ty đa quốc gia; (v) Có nhiều điểm tương đồng về cơ cấu lao động, tiền lương, điều kiện lao động, điều kiện sống (Lực lượng lao động trẻ, đa số tuổi từ 18 đến 30; lao động nữ chiếm trên 80%; trên 90% là lao động nhập cư, trong đó trên 50% là lao động nhập cư từ các tỉnh miền Trung và miền Bắc); (vi) Các chính sách áp dụng tương đối giống nhau (tiền lương, phụ cấp, suất ăn...)

Quy trình thực hiện thí điểm

Các hoạt động được tiến hành trong quá trình thực hiện thí điểm:

1) Tiến hành nghiên cứu, khảo sát. Công đoàn các KCN đã xây dựng phiếu khảo sát để tổng hợp, phân tích các đặc điểm chung của nhóm DN dự kiến tham gia thí điểm, những thuận lợi, khó khăn...để đánh giá tính khả thi của

sáng kiến. Kết quả khảo sát bước đầu cho thấy thí điểm này có thể triển khai thực hiện.

2) Tổ chức Hội nghị ba bên về quan hệ lao động trong các KCN Bình Dương với chủ đề “Cùng hợp tác vì mục tiêu phòng ngừa đình công tự phát” vào ngày 22/7/2011 nhằm thu hút sự quan tâm của người sử dụng lao động, các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động, qua đó vận động họ cam kết tích cực tham gia vào các hoạt động nhằm thực hiện sáng kiến này.

3) Tiến hành các hoạt động hỗ trợ CĐCS: song song với các hoạt động chính thức, Công đoàn các KCN thường xuyên gặp gỡ, trao đổi thông tin, thống nhất kế hoạch hành động về phía các CĐCS tham gia thí điểm và thông tin tình hình đến người lao động tại các DN.

4) Khảo sát về chính sách tiền lương tại các DN tham gia thí điểm; khảo sát về tiền lương thực tế và nhu cầu của người lao động về việc điều chỉnh tiền lương tại các công ty thí điểm để đưa ra đề xuất thương lượng về tiền lương của công đoàn.

5) Tổ chức nhiều cuộc gặp, tập huấn cho cán bộ CĐCS và nhóm người lao động nòng cốt về các nội dung liên quan đến việc thực hiện sáng kiến thí điểm.

6) Tổ chức các phiên thương lượng giữa Công đoàn các KCN và nhóm DN về các đề xuất của công đoàn.

7) Chia sẻ thông tin thường xuyên với các CĐCS, người lao động trong và sau quá trình thương lượng.

8) Tổ chức Hội nghị sơ kết giai đoạn 1 thực hiện sáng kiến để đánh giá kết quả và rút kinh nghiệm.

9) Xây dựng kế hoạch thực hiện giai đoạn tiếp theo.

Những kết quả đạt được

Sáng kiến đã thu hút sự quan tâm của các bên: Nhà nước, người sử dụng lao động (kể cả các hiệp hội giới chủ), và người lao động với những kết quả đã đạt được: các DN tham gia sáng kiến đều thống nhất về việc phối hợp xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên tại từng DN và nhóm DN; tổ chức được các phiên thương lượng thực sự giữa công đoàn và nhóm DN. Sáng kiến cũng góp đổi mới nội dung, phương pháp hoạt động của công đoàn; nâng cao kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của Công đoàn các KCN và CĐCS về đối thoại và thương lượng tập thể.

Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành thiếu các quy định khung về thương lượng tập thể/ thỏa ước lao động tập thể ngoài phạm vi của DN và vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở trong quá trình này, vì vậy quá trình thương lượng gặp nhiều khó khăn, phụ thuộc nhiều vào yếu tố tự nguyện của các bên. Từ ý nghĩa và tầm quan trọng của cơ chế đối thoại và thương lượng tập thể đối với vấn đề xây dựng quan hệ lao động trong tình hình hiện nay, Nhà nước cần tăng cường vai trò quản lý, đồng thời có biện pháp hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động để tìm ra giải pháp góp phần xây dựng quan hệ lao động lành mạnh.

(Theo Công đoàn các KCN Bình Dương)

Giới thiệu về Dự án Việt Nam - ILO về quan hệ lao động

Dự án “Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, cơ chế xác định tiền lương, năng lực và các thể chế thực thi pháp luật lao động tại Việt Nam”, gọi tắt là Dự án QHLĐ Việt Nam-ILO Pha 2 (từ năm 2013 đến năm 2016) là sự tiếp nối của Dự án QHLĐ Việt Nam-ILO Pha 1 (“Hỗ trợ quan hệ lao động và hỗ trợ sửa đổi Luật Lao động tại Việt Nam” từ năm 2009 đến giữa năm 2012).

Dự án do Tổ chức Lao động quốc tế tài trợ huy động từ nguồn ngân sách của Quỹ Một Liên hợp quốc, Bộ Lao động Hoa kỳ và các nguồn tài trợ khác (nguồn ODA không hoàn lại). Dự án được điều phối bởi Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam.

Dự án được thực hiện nhằm củng cố quan hệ lao động tại Việt Nam thông qua việc hỗ trợ triển khai thực hiện Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn sửa đổi năm 2012, bảo đảm đến năm 2016, các cơ chế và thiết chế về quan hệ lao động nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể và đối thoại xã hội được hoàn thiện; hệ thống tiền lương tối thiểu được cải cách; năng lực của các chủ thể có liên quan được tăng cường nhằm đưa các quy định và thực tiễn về QHLĐ của Việt Nam phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Các cơ quan thực hiện

Bao gồm: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban về Các vấn đề Xã hội của Quốc hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

Địa bàn triển khai

Trong khuôn khổ của Dự án các hoạt động triển khai tập trung vào các tỉnh thành sau: Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, Đà Nẵng, Đồng Nai, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh.

Các đối tượng hưởng lợi trực tiếp từ Dự án

Bao gồm những người hiện đang giữ các vị trí then chốt trong hệ thống QHLĐ tại Việt Nam ở các cấp bao gồm:

- Đại diện của tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động;
- Người sử dụng lao động và người lao động;
- Cán bộ Chính phủ, thành viên và cán bộ cơ quan Quốc hội phụ trách vấn đề lao động;
- Các cán bộ nghiên cứu;
- Chuyên gia pháp lý;
- Các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động;
- Người lao động, các doanh nghiệp trong và ngoài nước, các thiết chế thanh tra lao động cũng như các thiết chế thi hành luật khác và người dân nói chung;



- Cán bộ của các Ban Quản lý các Khu Công nghiệp và Khu Chế xuất, những người giữ vai trò quan trọng đối với QHLĐ tại KCN và Khu Chế xuất và những người tham gia các hoạt động thí điểm của Dự án.

Mục tiêu của Dự án

- Các văn bản hướng dẫn thi hành, các cơ chế và công cụ pháp lý khác cho việc thực hiện hiệu quả Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn mới được ban hành; các đối tác ba bên và người dân được thông tin và nắm được những thay đổi của luật, đặc biệt là những sửa đổi liên quan đến quyền và sự bảo vệ, cũng như các trình tự, thủ tục liên quan.

- Đến khi kết thúc Dự án, các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động có tầm ảnh hưởng hơn, thể hiện tính đại diện nhiều hơn và cung cấp được nhiều dịch vụ mới, cải tiến cho các thành viên dựa trên sự tham gia một cách dân chủ hơn theo quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi và Luật Công đoàn mới.

- Các thiết chế và cơ chế về quan hệ lao động được tăng cường; các quy định liên quan tới quan hệ lao động được hoàn thiện và thực thi; thương lượng tập thể và đối thoại xã hội được thúc đẩy và sử dụng một cách hiệu quả hơn.

- Các đối tác xã hội được hỗ trợ và tăng cường đủ năng lực để thực hiện vai trò tham gia hiệu quả vào hệ thống xác lập tiền lương tối thiểu, xác định tiền lương, bao gồm cả việc tham gia vào quá trình xây dựng Luật tiền lương tối thiểu.

- Năng lực của các đối tác ba bên được nâng cao nhằm hỗ trợ hội nhập quốc tế.

THÔNG TIN LIÊN HỆ

Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO
 Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam
 Địa chỉ: 48 – 50 Nguyễn Thái Học, Hà Nội
 Điện thoại: 04. 3734. 0902, máy lẻ 314
 Fax: 04. 3734. 5510
 Email: ir-project@ilo.org

Nghị định về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động

Ngày 10/5/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 43/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động (NLĐ).

Nội dung cơ bản của Nghị định gồm: hướng dẫn, tư vấn cho NLĐ về quyền, nghĩa vụ của NLĐ khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động với đơn vị sử dụng lao động; đại diện cho tập thể NLĐ thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ; tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho NLĐ; tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động; kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể lao động hoặc của NLĐ bị xâm phạm; đại diện cho tập thể lao động khởi kiện tại tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ bị xâm phạm và được NLĐ ủy quyền; đại diện cho tập thể NLĐ và NLĐ tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp; tổ chức và lãnh đạo đình công...

Nghị định có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2013. nghị định số 133/HĐBT ngày 20/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng về hướng dẫn thi hành Luật Công đoàn và Nghị định số 302/HĐBT ngày 19/8/1992 của Hội đồng Bộ trưởng về quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, cơ quan hết hiệu lực kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Nghị định về dân chủ cơ sở tại nơi làm việc

Ngày 19/6/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 quy định chi tiết Khoản 3, Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Các quy định chung tại Chương I về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, các nguyên tắc cơ bản và những hành vi nghiêm cấm khi thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc.

Chương II quy định những nội dung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc bao gồm: Những nội dung người sử dụng lao động phải công khai; Nội dung người lao động được tham gia ý kiến; Nội dung NLĐ được quyết định và nội dung NLĐ kiểm tra, giám sát.

Các hình thức thực hiện dân chủ tại nơi làm việc được quy định tại Chương III gồm có 3 hình thức chính: (1) Đối thoại tại nơi làm việc; (2) Hội nghị người lao động và (3) Các hình thức thực hiện dân chủ khác như: cung cấp và trao đổi thông tin, niêm yết công khai, qua hệ thống

truyền thông, hòm thư góp ý kiến, tổ chức lấy ý kiến trực tiếp NLĐ; tự quyết định bằng văn bản, biểu quyết tại các cuộc họp và kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định pháp luật.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 8 năm 2013. Bãi bỏ Nghị định số 07/1999/NĐ-CP ngày 13/2/1999, Nghị định số 87/2007/NĐ-CP ngày 28/5/2007.

Nghị định về tranh chấp lao động

Ngày 10/5/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động.

Nghị định tập trung quy định chi tiết về 2 nhóm nội dung của quan hệ lao động, gồm: (1) Hòa giải viên lao động (tiêu chuẩn; thẩm quyền, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại; miễn nhiệm; bảo đảm điều kiện hoạt động của hòa giải viên); (2) Hoãn, ngừng đình công (các trường hợp hoãn, ngừng đình công; thủ tục hoãn, ngừng đình công; giải quyết yêu cầu của tập thể lao động khi hoãn ngừng đình công; quyền và trách nhiệm của người lao động khi ngừng đình công)...

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1/7/2013. Nghị định số 133/2007/NĐ-CP ngày 08 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động, Nghị định số 12/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2008 của Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Nghị định về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công

Để quy định chi tiết Điều 220 của Bộ luật Lao động, ngày 08/5/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 41/2013/NĐ-CP quy định về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công, trong đó có quy định danh mục chi tiết tên một số doanh nghiệp thuộc 6 nhóm doanh nghiệp hoạt động trong các ngành, lĩnh vực thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng, gồm: sản xuất điện có công suất lớn, truyền tải điện và điều độ hệ thống điện quốc gia; thăm dò và khai thác dầu khí, sản xuất, cung cấp khí, gas; bảo đảm an toàn hàng không, hàng hải; cung cấp hạ tầng viễn thông, dịch vụ bưu chính phục vụ các cơ quan nhà nước; cung cấp nước sạch, vệ sinh môi trường ở các thành phố trực thuộc Trung ương; trực tiếp phục vụ an ninh, quốc phòng.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 23/06/2013 và thay thế Nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/07/2007 và Nghị định số 28/2011/NĐ-CP ngày 14/04/2011.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

Hỏi:

Ai sẽ thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động tại những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn?

Trả lời:

Theo quy định tại Khoản 4, Điều 3 Bộ Luật Lao động năm 2012 thì ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động...

Cụ thể hơn, Khoản 1, Nghị định số 43/2013/NĐ-CP quy định công đoàn cấp trên cơ sở có sẽ thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn cơ sở ở những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở khi được người lao động ở đó yêu cầu.

Hỏi:

Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện theo hình thức và nội dung như thế nào?

Trả lời:

Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của mỗi bên.

Nội dung đối thoại có thể trao đổi về tình hình sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động, về thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và các thỏa thuận khác tại nơi làm việc, điều kiện làm việc, yêu cầu của người lao động đối với người sử dụng lao động; yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tập thể lao động và các nội dung khác.

Các quy định cụ thể về đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện theo quy định tại mục 1 chương V của Bộ luật Lao động và Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc.

Hỏi:

Xin cho biết điểm mới bảo hiểm xã hội được quy định trong Bộ Luật Lao động?

Trả lời:

Bộ Luật Lao động hiện hành quy định Chương bảo hiểm xã hội gồm 13 điều (từ điều 140 đến điều 152). Năm 2006 Quốc hội thông qua Luật Bảo hiểm xã hội, nên những nội dung liên quan đến bảo hiểm xã hội, trong Bộ Luật Lao động về cơ bản đã được chuyển và quy định đầy đủ trong Luật Bảo hiểm xã hội. Do vậy chương bảo hiểm xã hội trong Bộ Luật Lao động (sửa đổi) chỉ còn 2 điều (Điều 186 và Điều 187).

Điểm mới trong chương bảo hiểm xã hội của Bộ Luật Lao động (sửa đổi) là:

- Về tuổi nghỉ hưu của người lao động, cơ bản như quy định hiện nay: nam đủ 60 tuổi và nữ đủ 55 tuổi.

- Riêng đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 5 năm.

Những trường hợp lao động nằm trong diện kéo dài tuổi nghỉ hưu sẽ được quy định bởi một Nghị định của Chính phủ.

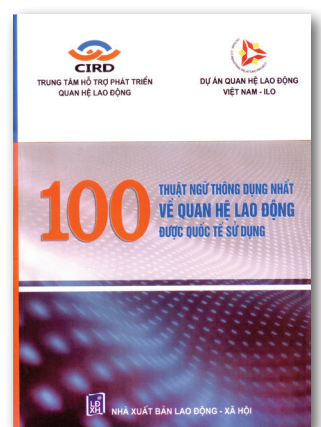
GIỚI THIỆU ẤN PHẨM

100 thuật ngữ thông dụng nhất về quan hệ lao động được quốc tế sử dụng

Quan hệ lao động được đề cập đến nhiều hơn kể từ khi Việt Nam chuyển sang nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Một số khái niệm thuật ngữ trong lĩnh vực QHLD lần đầu tiên được sử dụng trong các văn bản luật pháp cũng như trong thực tiễn. Bởi vậy, việc xác định được đúng và rõ nội hàm, ý nghĩa cũng như bối cảnh sử dụng của các khái niệm, thuật ngữ về quan hệ lao động không những có ý nghĩa về mặt học thuật, mà còn có ý nghĩa thiết thực đối với những người làm luật, làm chính sách trong thực tiễn.

Nhóm nghiên cứu của Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động đã tiến hành sưu tập, nghiên cứu và tổng hợp các thuật ngữ về quan hệ lao động từ các văn bản chính thức của 11 quốc gia, 4 tổ chức quốc tế... từ đó đã chọn lọc ra 100 thuật ngữ được sử dụng nhiều nhất để biên soạn cuốn sách này.

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: vp@cird.gov.vn / ttpt@cird.gov.vn