

# BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN  
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 07, tháng 9 - 10/2014

## TIN NỔI BẬT

### Hội thảo tham vấn ba bên về dự thảo Luật ATVSLĐ đã được Bộ LĐTB&XH phối hợp với ILO tổ chức ngày 16.10 tại Hà Nội

Hội thảo đề cập đến các nội dung: Áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế vào dự thảo, chính sách, chương trình và hệ thống ATVSLĐ quốc gia... Các đại biểu đã tập trung thảo luận, trong đó đáng chú ý là vấn đề: Luật hoá cơ chế đối thoại thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ; Xây dựng chính sách cụ thể cho 2 nhóm đối tượng có và không có QHLD. Theo lộ trình, Dự án luật sẽ trình Quốc hội xem xét và thông qua lần cuối vào tháng 5/2015.

### “Tại sao các cuộc đình công diễn ra không theo trình tự pháp luật quy định?” là chủ đề Toạ đàm số 3 trong khuôn khổ Mạng lưới QHLD VN, được CIRĐ tổ chức sáng 24.10 tại Hà Nội

Các đại biểu đến từ cơ quan QLNN (Trung ương và địa phương), đại diện CĐ, NLĐ, DN và các nhà nghiên cứu đã phân tích về thực tế đình công, quy định của luật pháp, năng lực của các chủ thể và thực tiễn cách giải quyết đình công. Đề đình công diễn ra đúng luật thì giải pháp tối ưu mà Toạ đàm đưa ra là tăng cường hoạt động đối thoại, thương lượng tại DN. Để có đối thoại tốt cần nâng cao nhận thức của NLĐ, tính đại diện thực chất của CĐ, các biện pháp bảo vệ CĐ và cán bộ CĐ.

### Ngày 14.10, UBND Tp. Hà Nội ban hành Quyết định số 5261/QĐ-UBND phê duyệt Đề án “Phát triển QHLD Tp. Hà Nội giai đoạn 2014-2020”

Hà Nội là thành phố thứ tư phê duyệt Đề án phát triển QHLD. Đề án là một nỗ lực của thành phố hướng tới QHLD hài hoà, ổn định. Mục tiêu đến năm 2020, cơ bản xây dựng và đi vào vận hành đồng bộ hệ thống QHLD của thành phố phù hợp với cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước, tạo nền tảng phát triển QHLD hài hoà, ổn định và tiến bộ cho những năm tiếp theo.

## Tranh chấp lao động, đình công 9 tháng đầu năm 2014

Năm 2014, mặc dù kinh tế vĩ mô đã có những diễn biến tích cực, tuy nhiên tăng trưởng kinh tế vẫn còn chậm, hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp (DN) còn gặp nhiều khó khăn, tồn kho vẫn ở mức cao. Trong bối cảnh đó, tranh chấp lao động (TCLĐ) và đình công (ĐC) trong 9 tháng đầu năm tuy có giảm so với cùng kỳ năm trước nhưng QHLD vẫn diễn biến phức tạp.

Vụ việc Trung Quốc hạ đặt trái phép giàn khoan Hải Dương 981 trong vùng đặc quyền kinh tế của Việt Nam, đã làm phát sinh hiện tượng đồng loạt ngừng việc và đập phá của công nhân lao động tại một số tỉnh, thành phố khiến nhiều DN gặp khó khăn, NLĐ bị mất việc buộc các cơ quan Nhà nước phải can thiệp. Tuy đây không phải là những tranh chấp trong QHLD nhưng những phản ứng thái quá của số đông NLĐ đối với các DN FDI cũng là những điểm nhấn phản ánh tình hình QHLD không ổn định.

Theo Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam thì 9 tháng đầu năm cả nước đã xảy ra 154 cuộc ĐC và ngừng việc tập thể (giảm 56 cuộc so với cùng kỳ năm 2013). Như mọi năm ĐC vẫn diễn ra đỉnh điểm vào tháng 2, 3 và có xu hướng giảm dần vào những tháng cuối năm. Do tình hình sản xuất - kinh doanh gặp khó khăn nên tình trạng vi phạm pháp luật lao động lại có chiều hướng tăng lên, và là nguyên nhân đình công tại nhiều DN trong năm 2014.

Đáng chú ý quy mô và số ngày ĐC có xu hướng giảm so với những năm trước (khoảng 2-3 ngày), đánh dấu những nỗ lực của chính quyền và các cơ quan chức năng ở địa phương trong việc tích cực chỉ đạo, hỗ trợ đưa ra phương án hòa giải, hướng dẫn DN và CĐCS tổ chức đối thoại, thương lượng để giải quyết nhanh những tranh chấp.

TCLĐ, ĐC vẫn là mối quan tâm lớn của các cơ quan Nhà nước. Ngay từ đầu năm, Bộ LĐTB&XH đã có Công văn số 467/LĐT-BXD-LĐTTL ngày 26/4/2014 triển khai thực hiện một số giải pháp phòng ngừa, hạn chế TCLĐ và ĐC 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. Năm nay cũng là năm sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW (ngày 5/6/2008) của Ban bí thư về việc xây dựng QHLD hài hoà, ổn định và tiến bộ. Ban bí thư TW Đảng đã ra Kết luận số 96-KL/TW (ngày 7/4/2014) tiếp tục chỉ đạo thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW ngày càng khẳng định sự quan tâm ngày càng lớn của Đảng, Chính phủ về QHLD.

Những tháng cuối năm 2014, là thời điểm “nhạy cảm” khi các DN gấp rút chuẩn bị các đơn hàng nên sẽ tổ chức tăng ca nhiều, bên cạnh đó là các hoạt động chăm lo Tết của DN. Điều này sẽ làm cho xu hướng ĐC 3 tháng cuối năm diễn biến phức tạp hơn, chủ yếu là các cuộc ĐC về lợi ích, đòi hỏi các ngành các cấp cần có các biện pháp kịp thời để nhằm ổn định QHLD, giúp cho các DN yên tâm sản xuất, góp phần bình ổn và phát triển kinh tế - xã hội nước ta trong năm 2014./.

## Một số khái niệm về tranh chấp lao động tập thể và đình công

Tranh chấp lao động (TCLĐ) và đình công (ĐC), là hai trong số các hình thức tương tác giữa các chủ thể trong QHLD<sup>1</sup>. Bài viết giới thiệu một số khái niệm về TCLĐ tập thể và ĐC.

### Tranh chấp lao động

Tùy từng nước và cách tiếp cận khác nhau *quy định* về TCLĐ cũng khác nhau. Theo David Macdonald và Caroline Vardenabeele: “TCLĐ là bất đồng giữa NLD và giới quản lý nảy sinh từ sự thiếu khả năng của cả hai bên để giải quyết những bất đồng. TCLĐ có thể dẫn tới xung đột như ĐC. Vấn đề chính của một TCLĐ cụ thể có thể phân định liệu tranh chấp (TC) đó có trong phạm vi pháp luật và có thuộc quyền xét xử của bên thứ ba được giao quyền hỗ trợ các bên trong việc giải quyết các vấn đề liên quan thông qua hòa giải, trung gian hòa giải, và/hoặc trọng tài lao động hay không”<sup>2</sup>.

Tiếp cận về chủ thể, Luật về Điều chỉnh Công đoàn và QHLD Hàn Quốc quy định: “Thuật ngữ TCLĐ để chỉ bất kỳ tranh cãi hay khác biệt nảy sinh từ sự bất đồng ý kiến giữa công đoàn và NSDLĐ hay hiệp hội NSDLĐ liên quan tới việc xác định các điều kiện tuyển dụng lao động như: tiền lương, giờ làm việc, phúc lợi, việc sa thải, đối xử khác. Trong trường hợp này, “sự bất đồng ý kiến” được hiểu là các tình huống mà các bên không thể đi đến thống nhất cho dù có tiếp tục cố gắng để đạt được thỏa thuận”.

Trong QHLD có thể diễn ra TCLĐ giữa hai bên về quyền hay lợi ích.

#### Về chủ thể

Bên NLD thì có thể là cá nhân NLD hoặc tập thể NLD. Bên NSDLĐ có thể là một tập thể (Ban quản lý) hoặc là cá nhân giám đốc, chủ DN (một số nước trên thế giới, tổ chức đại diện của NSDLĐ cũng có thể tham gia vào TCLĐ với tư cách là một bên của TCLĐ).

#### Về nội dung

TCLĐ thường phát sinh từ việc thực hiện các quyền và lợi ích của các bên. Khi các bên tham gia QHLD có nghĩa là họ đã xác lập quyền và lợi ích của mình trong quan hệ đó.

#### Về dấu hiệu

Một trong những vấn đề liên quan tới việc đưa ra những quy định phù hợp với các quy trình hòa giải là quyết định xem khi nào thì một TCLĐ có vẻ đã nảy sinh vì những mục đích nhờ sự can thiệp của cơ quan hòa giải. Định nghĩa pháp lý về TCLĐ chỉ đề cập tới những vấn đề có thể là chủ đề TC, chứ không đề cập tới vấn đề khi nào một TC được hình thành. Có hai hướng tiếp cận chính cho vấn đề này:

Hướng thứ nhất, cơ quan hòa giải có thể can thiệp hoặc được đề nghị can thiệp vào một TC nếu có sự đe dọa ĐC hoặc đóng cửa DN hay các tình huống này đã xảy ra trên thực tế. Đây là hướng tiếp cận chủ yếu trước khi thương lượng tập thể trở thành chủ thể của pháp luật hoặc chính sách công.

Hướng thứ hai, liên hệ quá trình nảy sinh một TC với quá trình thương lượng tập thể hoặc đàm phán trực tiếp giữa các bên.

### Tranh chấp lao động tập thể

Tại hầu hết các nước, TCLĐ được phân thành hai loại là *TCLĐ cá nhân* và *TCLĐ tập thể*.

Một cách chung nhất, TCLĐ cá nhân được hiểu là TC có sự tham gia của một NLD hoặc một nhóm NLD, trong đó mỗi người tham gia vào TC với tư cách là cá nhân. Trong khi đó, TCLĐ tập thể là TC liên quan đến một nhóm NLD với tư cách là một tập thể.

Bộ luật Lao động của Liên bang Nga năm 2001 (Điều 398) quy định TCLĐ tập thể là: “Những bất đồng không giải quyết được giữa tập thể lao động (những người đại diện của họ) và NSDLĐ (những người đại diện của họ) do việc thiết lập hoặc thay đổi điều kiện lao động (bao gồm việc trả lương), việc ký, thay đổi và thực hiện thỏa ước, hợp đồng lao động, cũng như việc NSDLĐ từ chối tiếp nhận ý kiến của tổ chức đại diện cho tập thể lao động khi ban hành quyết định nội bộ”.

Luật Lao động 1997 của Campuchia (Điều 302) quy định: “TCLĐ tập thể là bất kỳ TC nào phát sinh giữa một hoặc nhiều NSDLĐ và một số lượng nhất định nhân viên của họ về các điều kiện làm việc, thực hiện các quyền được công nhân của các tổ chức nghề nghiệp, việc công nhận của các tổ chức nghề nghiệp trong DN, và các vấn đề liên quan đến QHLD giữa NSDLĐ và NLD, và TC này có thể gây ảnh hưởng đến hoạt động của DN hoặc yên bình xã hội”.

Một số nước không phân biệt giữa TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể (Indonesia, Malaysia, Thái Lan...) và/hoặc nói TCLĐ là nói tới TCLĐ tập thể (TCLĐ cá nhân không được coi là TCLĐ và được giải quyết theo một cơ chế khác).

Đối với một số nước (Anh, Úc, Lào...) việc phân biệt giữa TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể ít được đặt ra trên phương diện pháp luật và thực tiễn. Việc phân biệt TC về quyền và về lợi ích có ý nghĩa quan trọng hơn.

*Đặc điểm cơ bản của TCLĐ tập thể đó là:* TC tập thể liên quan đến quyền lợi ích có tính tập thể. TCLĐ tập thể có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự hoạt động bình thường của DN. TCLĐ tập thể có thể dẫn đến các hành động QHLD tập thể làm ảnh hưởng đến hoạt động của DN và ở quy mô lớn có thể ảnh hưởng đến kinh tế xã hội của vùng, quốc gia.

### Một số khái niệm về đình công

Khi NLD và NSDLĐ đã xác lập mối QHLD của mình thì cả hai đều cùng hướng tới sự hợp tác hòa bình, bền vững và cùng phát triển. Tuy nhiên, cùng với sự vận động và phát triển của DN thì hai bên nảy sinh những bất đồng về lợi ích. NLD có thể cho rằng những lợi ích của mình bị NSDLĐ vi phạm hoặc mong muốn rằng mình nên có lợi ích cao hơn như đã thỏa thuận ban đầu. Để bảo vệ lợi ích của mình, NLD có thể thành lập và tham gia các tổ chức đại diện thương lượng với NSDLĐ để ký kết các thỏa ước

tập thể. Khi các biện pháp hòa bình không thể đem lại lợi ích cho NLD, họ có thể sẽ đồng loạt ngừng việc nhằm gây sức ép để đạt được những yêu sách của mình. Và một trong những hành vi này là hiện tượng ĐC.

### Một số hình thức chủ yếu của hành động QHLD tập thể

Đình công; Lãn công; Làm việc cầm chừng;  
Hạn chế làm việc; Tẩy chay; Chiếm xướng;  
Tụ tập trước nơi làm việc; Phá hoại.

ĐC là một quyền của NLD được pháp luật thừa nhận<sup>3</sup>. Ở các quốc gia việc thừa nhận ĐC của NLD có thể quy định trong Hiến pháp (Công hòa liên bang Đức, Pháp) hoặc trong Bộ luật Lao động (Liên bang Nga, Philippin, Thái Lan).

Theo quan điểm của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): “ĐC là một trong những biện pháp thiết yếu mà NLD và các tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế xã hội của mình, không chỉ nhằm đạt tới những điều kiện làm việc tốt hơn hoặc có những yêu cầu tập thể mang tính nghề nghiệp, mà còn nhằm tìm ra những giải pháp cho các vấn đề chính sách kinh tế - xã hội và các vấn đề lao động bất kỳ loại nào mà NLD trực tiếp quan tâm”.

*Thuật ngữ ĐC:* “Một sự ngừng việc tạm thời có dự tính hoặc sự bỏ việc của một nhóm công nhân trong một DN hoặc một vài DN để biểu thị một mối quan tâm hoặc gây áp lực bắt DN thực hiện các đòi hỏi về tiền lương, giờ làm việc và điều kiện lao động. Các vụ ĐC được đặc trưng bởi các mức độ khác nhau về hình thức và cách thức tổ chức, về mức độ tham gia và khởi xướng của công đoàn hoặc các nhóm công nhân. Chúng cũng khác nhau về thời gian và ý nghĩa từ những cuộc biểu tình ngắn nhằm mục đích thương lượng cho tới đấu tranh lao động và chính trị lâu dài. Những người tham gia ĐC vẫn cho rằng họ là những NLD của DN với quyền được trở lại làm việc khi vụ việc TC được giải quyết”<sup>4</sup>.

*Tại các quốc gia không phải quốc gia nào khi thừa nhận quyền ĐC cũng đưa ra khái niệm ĐC:*

Luật Lao động 1981 của Nauy: “ĐC là việc NLD ngừng việc toàn bộ hay một phần công việc một cách kết hợp hay đồng thời nhằm ép buộc giải quyết TC giữa công đoàn với NSDLĐ hay với tổ chức của NSDLĐ; bất kỳ hành động ngăn chặn DN liên quan đến lao động do ĐC sẽ được coi là một phần của cuộc ĐC”.

Luật QHLD 1967 của Malaysia: “ĐC là sự ngừng việc của một nhóm NLD phối hợp với nhau, hoặc là sự từ chối tiếp tục làm việc hoặc chấp nhận việc làm của một số NLD theo sự thỏa thuận chung, và bao gồm bất kỳ hành động hay sự lơ là của nhóm NLD phối hợp hoặc nhóm NLD theo sự thỏa thuận chung, mà để nhằm hoặc dẫn đến bất kỳ giới hạn, hạn chế, giảm hoặc ngừng hoặc chậm trễ thực hiện hoặc chấp hành toàn bộ hoặc một phần nhiệm vụ liên quan đến việc làm của họ”.

*Các dấu hiệu của đình công*

ĐC là sự phản ứng của những NLD thông qua hành vi ngừng việc hoàn toàn (ngừng việc triệt để).

ĐC là hiện tượng phản ứng có tính tập thể được tiến hành bởi những NLD tính tập thể của một cuộc ĐC đồng thời được thể hiện ở hai dấu hiệu là có sự tham gia của nhiều NLD và giữa họ có sự liên kết mật thiết, cùng ngừng việc vì mục tiêu chung. ĐC được thực hiện một cách có tổ chức, tính tổ chức được hiểu là có người lãnh đạo ĐC, ĐC có yêu sách rõ ràng và được chuẩn bị từ trước. Mục đích của ĐC là nhằm gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về kinh tế để đạt được những yêu sách gắn với lợi ích của tập thể lao động.

Khái niệm ĐC *tự phát* được đề cập trong cuốn 100 thuật ngữ: “Là sự ngừng việc không chính thức thiếu sự chấp thuận của cơ quan công đoàn phù hợp. Chủ yếu những cuộc ĐC này phát sinh từ các TC ở cấp xưởng và nhà máy. Xảy ra khi trước đó không có những nỗ lực để giải quyết TC bằng cách này hay cách khác và những thủ tục giải quyết TC chính thức đã không được tuân thủ”<sup>5</sup>.

### Tranh chấp lao động tập thể và đình công

TCLĐ là hiện tượng xuất phát từ sự khác nhau (thậm chí đối lập nhau) về lợi ích của hai bên chủ thể tham gia QHLD. Bất đồng hoặc xung đột về lợi ích giữa NLD và NSDLĐ thể hiện thông qua việc một bên hoặc các bên đưa bất đồng ra để tự giải quyết với nhau hoặc nhờ chủ thể thứ ba giải quyết. Còn ĐC là sự phản ứng có tính tập thể của NLD, nhằm đạt được những yêu sách về quyền và lợi ích gắn với tập thể lao động.

*ĐC và TCLĐ là những khái niệm khác nhau.* Về bản chất, ĐC (và các hành động công nghiệp khác) là biện pháp gây áp lực để thỏa mãn một yêu cầu nào đó, còn TCLĐ là mâu thuẫn, bất đồng về quyền lợi trong QHLD.

Tuy nhiên, ĐC và TCLĐ có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, TCLĐ là nguyên nhân chủ yếu của ĐC và ĐC là một trong những biểu hiện của TC tập thể và là hệ quả của việc giải quyết TCLĐ tập thể không thành.

Ở một góc độ khác, có thể nói ĐC là một biện pháp đối thoại, thương lượng mang tính đối kháng (sử dụng sức mạnh tập thể gây sức ép) của tập thể NLD với NSDLĐ để xác định các điều kiện lao động mới. Luật pháp nhiều nước đã công nhận quyền ĐC của tập thể NLD, nhưng do hậu quả của hành động ĐC gây nên cho tất cả các bên mà luật pháp các nước luôn tìm mọi biện pháp giải quyết một cách hòa bình để hạn chế tối đa hiện tượng này./.

<sup>(1)</sup>Ths. Nguyễn Mạnh Cường, QHLD và những hình thức tương tác trong QHLD, Bản tin QHLD số 03, tháng 1-2/2014.

<sup>(2)(4)(5)</sup>Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD và Dự án QHLD Việt Nam -ILO, 2012, 100 thuật ngữ thông dụng nhất về QHLD được quốc tế sử dụng, NXB Lao động XH, Hà Nội

<sup>(3)</sup>Đại hội đồng Liên Hợp Quốc, Điều 8, Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, 1996.

(CIRD thực hiện)

Đón đọc số sau: Trung gian hòa giải



## Cải thiện hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động

### Tính tất yếu của cuộc xung đột

Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường thừa nhận rằng nhân viên và quản lý có một số tách biệt lợi ích và xung đột là không thể tránh khỏi.

Tranh chấp có thể được ngăn ngừa và giải quyết bằng các hành động của chính các bên, mà không cần sự can thiệp của bên thứ ba. Nó cũng có thể được ngăn chặn hoặc giải quyết bằng các dịch vụ của các cơ quan quản lý, hỗ trợ của Nhà nước hoặc từ khu vực tư nhân.

Mục đích đầu tiên của một hệ thống giải quyết tranh chấp có hiệu quả là phòng ngừa tranh chấp, sau đó là giải quyết các tranh chấp phát sinh bắt buộc nỗ lực phòng ngừa một cách hòa bình, chủ yếu thông qua các nỗ lực của chính các bên tranh chấp.

Bản chất của một hệ thống có hiệu quả là phương pháp tiếp cận dựa trên đồng thuận thông qua thương lượng tập thể. Vai trò của chính phủ trong một hệ thống như vậy là:

- Khuyến khích thương lượng tập thể bằng cách cung cấp một khuôn khổ pháp lý thuận lợi;
- Cung cấp dịch vụ trung gian, hòa giải, trọng tài miễn phí và nhanh chóng;
- Không khuyến khích hành động công nghiệp trong quá trình hòa giải và trọng tài;
- Đảm bảo rằng thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể, hòa giải, trọng tài, được thể hiện bằng văn bản và có tính ràng buộc pháp lý.

### Giải quyết tranh chấp

Thông thường, có bốn cách tiếp cận để giải quyết tranh chấp, cụ thể là,

- Loại bỏ: trường hợp một bên thất bại trong giải quyết tranh chấp;
- Dùng quyền lực: trường hợp một bên cưỡng chế hoặc gây áp lực để đạt được những gì mình muốn;
- Dùng quyền: trường hợp một bên sử dụng một số tiêu chuẩn độc lập về quyền và sự công bằng để giải quyết tranh chấp;
- Đồng thuận: trường hợp một bên nỗ lực để hòa giải, thỏa hiệp hoặc biến đổi phù hợp với các vị trí hay nhu cầu thiết yếu.

Thông thường, các phương pháp tiếp cận để giải quyết tranh chấp tuân theo trình tự trên, nhưng, tốt hơn là phương pháp tiếp cận cần được đảo ngược lại, bắt đầu với sự đồng thuận, tiếp theo là quyền, sau đó quyền lực, và tránh việc loại bỏ hoàn toàn.

Một hệ thống hiệu quả bắt đầu với quá trình dựa trên đồng thuận, tiếp theo là quyền. Quyền lực chỉ được sử dụng khi không còn giải pháp khác. Cần lưu ý rằng:

- Mức độ mà các bên kiểm soát kết quả của tranh chấp giảm theo trình tự này;



- Mức độ mà các bên có thể sẽ hài lòng với kết quả giảm dần theo trình tự này;
- Mức độ mà các nguyên nhân thực sự của vụ tranh chấp được giải quyết giảm theo trình tự này;
- Mức độ mà các bên có khả năng để thực thi kết quả giảm dần theo trình tự này;
- Mức độ mà các nhu cầu thực tế của các bên được giải quyết giảm theo trình tự này;
- Mức độ ảnh hưởng không tốt đến các mối quan hệ giữa các bên tăng theo trình tự này;
- Thời gian và chi phí liên quan có nhiều khả năng tăng theo trình tự này.

Định nghĩa thuật ngữ	
Đối thoại	Quá trình trao đổi, chia sẻ thông tin, ý tưởng và những mối quan tâm.
Đàm phán	Quá trình mà trong đó hai hoặc nhiều bên với cả lợi ích chung và lợi ích mâu thuẫn trao đổi với nhau, với mục tiêu đạt được thỏa thuận chung.
Hòa giải bắt buộc	Tình huống trong đó các bên tranh chấp yêu cầu sử dụng dịch vụ hòa giải của Chính phủ. (Hiện nay, các thuật ngữ trung gian và hòa giải được sử dụng thay thế cho nhau.)
Hòa giải tự nguyện	Tình huống mà trọng tài được thiết lập theo thỏa thuận của các bên tranh chấp.
Trọng tài bắt buộc	Tình huống mà trọng tài được thiết lập để thi hành pháp luật hoặc quy định của các cơ quan chính phủ. Nó cũng bao gồm các tình huống mà một trọng tài có thể được thiết lập theo yêu cầu của một trong các bên tranh chấp mà không cần sự đồng ý của bên kia, hoặc theo sáng kiến riêng của Chính phủ.
Trọng tài tự nguyện	Tình huống mà trọng tài được thiết lập theo thỏa thuận của các bên tranh chấp.
Sự phán quyết	Tình huống giải quyết tranh chấp tại tòa án, phù hợp với các thủ tục và quy trình theo yêu cầu của pháp luật.
Đình công	Tình huống ngừng việc tập thể để thể hiện một mối quan tâm hoặc để thực thi yêu cầu. Hành động đình công có thể là đình công toàn phần hoặc một phần.
Bế xưởng	Tình huống ngừng việc, trong đó người sử dụng lao động ngăn chặn công nhân làm việc bằng cách đóng cửa doanh nghiệp.

(Nguồn: Labour dispute system-Guidelines for improved performance)

## Thấy gì qua diễn biến cuộc đình công tại công ty Endo Stainless stell

Công ty Endo Stainless stell được thành lập năm 2008 là doanh nghiệp 100% vốn Nhật Bản, sản xuất và xuất khẩu linh kiện phục vụ tập đoàn Canon, có trụ sở đóng tại KCN Nội Bài. Giám đốc và quản lý sản xuất đều là người Nhật Bản với phong cách quản trị nhân sự Nhật Bản. Ngay từ ngày đầu thành lập, công ty (Cty) đã thành lập BCH công đoàn lâm thời theo quyết định của Chủ tịch công đoàn BQL KCN – KCX Hà Nội. Chủ tịch Công đoàn là trưởng phòng kinh doanh.

Thời điểm năm 2010, gần 100% công nhân Cty đã tiến hành đình công với 3 yêu sách chính là: giảm những quy định thếp của công ty (như: đi vệ sinh phải xin chữ ký 3 lần, nghỉ phép thì bị trừ tiền chuyên cần); đòi tăng lương (tiền lương trung bình thấp, thời gian làm việc kéo dài thường xuyên, không tăng lương) và đòi phụ cấp độc hại cho CN (do thường xuyên phải tiếp xúc với nhiều hóa chất độc hại)...

Một nhóm NLĐ bao gồm chủ yếu là những lao động có trình độ cao được cử đi học tập tại Thái Lan tiến hành lấy ý kiến NLĐ trong toàn công ty về việc có tiến hành đình công hay không thông qua ký vào đơn kiến nghị đòi tăng lương. Sau khi đã tập hợp đủ chữ ký của NLĐ, nhóm đại diện gửi đơn kiến nghị kèm theo điều khoản nếu không được đáp ứng sẽ tiến hành đình công lên ban giám đốc thông qua BCH công đoàn và được trả lời là không đáp ứng. BCH công đoàn đóng vai trò là kênh trung gian truyền tải thông tin giữa NLĐ và NSDLĐ. Đúng thời gian hẹn trước ghi trong đơn, NLĐ tiến hành ngừng việc. Tuy nhiên không nhận được sự đáp ứng từ phía NSDLĐ, nên NLĐ đã kéo lên Liên đoàn Lao động thành phố và Bộ LĐTB&XH để yêu cầu được giải quyết.

NSDLĐ không thương lượng và cũng không đáp ứng bất cứ yêu sách nào của NLĐ. Công ty Endo còn có quyết định sa thải toàn bộ những NLĐ tham gia đình công (với lý do sau 5 ngày NLĐ tự ý bỏ việc). Với những người đưa đi đào tạo thì hoặc viết đơn xin nghỉ việc và đền bù chi phí đào tạo, hoặc bị đuổi việc nhưng vẫn phải đền bù chi phí đào tạo. Trong toàn bộ quá trình diễn ra đình công, NSDLĐ còn thuê luật sư tư vấn, đồng thời gửi thư lên Đại sứ quán Nhật tại Việt Nam để được hỗ trợ.

Sau khi nhận được thông tin, Tổ công tác liên ngành giải quyết bước đầu các cuộc đình công không theo trình tự quy định pháp luật (gọi tắt là Tổ công tác) đã tiếp xúc với NLĐ để nắm bắt tâm tư nguyện vọng và ổn định tinh thần giữ gìn trật tự tại Cty, không để ảnh hưởng đến các Cty khác và không gây hiệu ứng đình công lan truyền. Vì có dấu hiệu vi phạm pháp luật nên Tổ công tác thông báo sẽ tiến hành thanh tra thuế và thanh tra môi trường với mục đích là buộc NSDLĐ thương lượng với NLĐ. Bên cạnh đó, Tổ công tác đã tổ chức cuộc họp hòa giải và đưa phương án để hai bên cùng chấp thuận.

Kết quả sau 10 ngày thì cuộc đình công chấm dứt với cam kết của NSDLĐ sẽ thu hồi quyết định sa thải đối với NLĐ tham gia đình công. NLĐ được Cty đào tạo viết đơn xin

thôi việc (được hưởng trợ cấp thôi việc) và không phải đền bù chi phí đào tạo.

Diễn biến của cuộc đình công tại công ty Endo cho thấy:

*Mọi lý do tập thể NLĐ đưa ra trong cuộc đình công đều hướng tới yêu cầu tăng lương.* Tăng lương trung bình, chi trả tiền lương làm thêm giờ, tăng tiền thâm niên, tăng tiền phụ cấp, phạt vi phạm không được trừ tiền chuyên cần,... chính là những nguyên nhân dẫn đến NLĐ quyết định đình công. Những yêu sách khác chỉ là những nguyên cơ để tập thể NLĐ quyết định đình công.

*Không có sự thảo luận trước giai đoạn đình công.* Cty không diễn ra một cuộc thảo luận trực tiếp nào, thậm chí có những bức xúc đã tích tụ trong suốt hơn 2 năm, để dẫn đến hậu quả là tập thể NLĐ đình công. Thêm nữa, khi tập thể NLĐ gửi các yêu cầu bằng văn bản (thông qua BCH CĐCS), thì NSDLĐ đáp ứng bằng biện pháp im lặng, chứ không thảo luận hay giải thích thỏa đáng. Tập thể NLĐ sau khi không được hồi âm, tiến hành đình công, đồng thời gửi đơn tiếp lên các cơ quan chức năng cấp cao hơn.

*Khi đình công xảy ra thì các bên nhờ sự hỗ trợ của ai?* Trong quá trình đình công, các bên vẫn không thể ngồi đối thoại với nhau mà cầu cứu các cơ quan chức năng cao hơn để được hỗ trợ. Về phía NSDLĐ thuê luật sư tư vấn để đối phó với hành động tập thể của NLĐ, đồng thời gửi đơn lên đại sứ quán để yêu cầu trợ giúp.

*Tổ công tác đã làm gì để giải quyết đình công?*

Để kéo các bên ngồi vào bàn thương lượng. Tổ công tác làm ổn định tình hình với mục đích NLĐ chịu ngồi vào bàn đàm phán; Còn để buộc NSDLĐ thương lượng với tập thể NLĐ, Tổ công tác lấy lý do có dấu hiệu vi phạm pháp luật và sẽ tiến hành thanh tra DN.

Hỗ trợ các bên thương lượng. Khi các bên ngồi vào bàn đàm phán, Tổ công tác hỗ trợ quá trình thương lượng và đưa ra phương án để các bên thương lượng và thỏa thuận một phương án tốt nhất cho cả hai bên.

Cuộc đình công tại Cty Endo Stainless stell là một hiện tượng khách quan trong nền kinh tế thị trường. Do vậy, để ngăn ngừa đình công và hạn chế thiệt hại do đình công gây ra thì:

*Thứ nhất*, đối thoại giữa các bên vô cùng quan trọng trong mọi trường hợp. Nếu các bên thiện chí ngồi thương lượng thì có thể sẽ giải tỏa ngay được những bức xúc nảy sinh.

*Thứ hai*, một cơ chế trung gian hòa giải là rất cần thiết. Nó không chỉ bao gồm một cơ quan trung gian hòa giải sẵn sàng hỗ trợ các bên gặp phải bế tắc, mà hoạt động trung gian hòa giải cũng cần phải được tiến hành trong suốt quá trình QHLD (nhất là khi BLLĐ hiện hành quy định đối thoại tại nơi làm việc là nghĩa vụ của các bên trong QHLD).

Cuối cùng, với ba hoạt động chính là: kéo các bên ngồi vào bàn thương lượng; hỗ trợ và đưa ra phương án thương lượng, Tổ công tác đang giải quyết tốt các cuộc đình công không theo trình tự quy định luật pháp. Trong tương lai, cơ chế này cần được tổng kết rút kinh nghiệm và cải tiến thành các cơ chế, thiết chế chính thức giải quyết các vấn đề nảy sinh trong QHLD./.



## Tập huấn cho các doanh nghiệp ở Hưng Yên về bộ công cụ về QHLD của Better Work

Nhận biết được một thực tế là nhiều doanh nghiệp trong chương trình thí điểm (mà ILO hỗ trợ cho VCCI nhằm nâng cao năng lực của Tổ chức đại diện NSDLĐ) đang rất khó khăn trong việc hiểu đúng và thực hành đúng về đối thoại xã hội tại doanh nghiệp, Dự án QHLD đã giới thiệu và tập huấn về bộ công cụ về QHLD do Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) thiết kế cho bốn trong tổng số 30 doanh nghiệp tham gia thí điểm với mong muốn rằng 4 doanh nghiệp này sẽ truyền đạt lại những điều họ được tập huấn với các doanh nghiệp khác trong nhóm cùng tham gia chương trình thí điểm.

Bộ công cụ này giới thiệu những thực hành tốt và chưa tốt về đối thoại xã hội tại doanh nghiệp để các doanh nghiệp có thể biết để tránh và khắc phục những thực tiễn chưa tốt đang tồn tại tại doanh nghiệp mình và xây dựng cũng như thúc đẩy những thực hành tốt.

Sau đợt tập huấn, cả bốn doanh nghiệp đều đánh giá cao bộ công cụ này và hai trong số bốn doanh nghiệp được đào tạo báo cáo rằng tình hình QHLD ở doanh nghiệp họ đã được cải thiện tốt hơn sau khi áp dụng những kiến thức thu được từ đợt tập huấn và hai doanh nghiệp còn lại cho biết là họ vẫn đang tiếp tục áp dụng những bài học kinh nghiệm hay từ bộ công cụ này và cần có thêm thời gian để cải thiện tình hình cũng như để nhìn thấy những tiến bộ rõ rệt hơn về tình hình QHLD tại doanh nghiệp mình.

## Hội thảo tham vấn hoạt động đối thoại hiệu quả trong quan hệ lao động

Ngày 9-10, Sở LĐTB&XH tỉnh Bình Dương phối hợp với Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (thuộc Bộ LĐTB&XH) tổ chức Hội thảo tham vấn hoạt động đối thoại hiệu quả trong quan hệ lao động. Gần 100 đại biểu là lãnh đạo các ban ngành, đoàn thể, huyện, thị, thành phố và các Sở LĐTB&XH khu vực miền Đông Nam Bộ đã đến dự.

Nội dung các tham luận gồm: Đối thoại 2 bên và 3 bên giữa các cơ quan quản lý nhà nước, Liên đoàn Lao động và Hiệp hội các doanh nghiệp (DN); đối thoại trong QHLD từ lý luận đến thực tiễn; tình hình triển khai thực hiện đối thoại trong DN theo Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ. Ngoài ra, các đại biểu còn thảo luận tình hình triển khai thực hiện đối thoại thực tế tại DN hiện nay, những khó khăn khi triển khai đối thoại theo Nghị định 60, kinh nghiệm và khuyến nghị.



Đối với Bình Dương, trong 9 tháng đầu năm 2014, tình hình QHLD tương đối ổn định, chế độ chính sách cho người lao động (NLĐ) được cải thiện, đã có 125 DN tổ chức hội nghị NLĐ và 382 DN đối thoại với NLĐ tại nơi làm việc; hàng ngàn DN ngoài Nhà nước, FDI khác đã tổ chức đối thoại trực tiếp với NLĐ hàng tuần, tháng, quý theo quy chế của DN.

### Các hoạt động diễn ra trong tháng 9 và 10

- Ngày 19/9/2014: Tọa đàm số 1 IR Net Việt Nam với chủ đề “Điều khoản lao động và công đoàn trong các Hiệp định thương mại tự do (FTAs) thế hệ mới” do Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD tổ chức tại Bộ LĐTB&XH.
- Ngày 03/10/2014: Tọa đàm số 2 IR Net Việt Nam với chủ đề “Đối thoại tại doanh nghiệp - Dễ hay khó” do Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tổ chức tại Bộ LĐTB&XH.
- Ngày 7/10/2014: Họp với Hiệp hội doanh nghiệp Hưng Yên để cập nhật tình hình thí điểm của VCCI và tập huấn cho 1 doanh nghiệp ở Hưng Yên về bộ công cụ QHLD của Better Work.
- Ngày 8/10/2014: Họp với Hiệp hội doanh nghiệp Vĩnh Phúc để cập nhật tình hình thí điểm của VCCI và tập huấn cho 2 doanh nghiệp ở Hưng Yên về bộ công cụ QHLD của Better Work.
- Ngày 10/10/2014: Hội nghị triển khai Đề án Phát triển QHLD tại Tp. Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020.

### HOẠT ĐỘNG SẮP TỚI

- Tháng 11: Họp giao ban quý về các hoạt động thí điểm của Tổng LĐLĐVN.
- Tháng 11: Họp giao ban quý về các hoạt động thí điểm của VCCI.
- Tháng 11: Hội thảo quốc gia về Chính sách tiền lương tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập.
- Tháng 11: Hội thảo tham vấn về Báo cáo đánh giá pháp luật lao động Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

### **Nghị định về việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế**

Ngày 24/10/2014, Chính phủ ban hành Nghị định số 98/2014/NĐ-CP quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

Nội dung của Nghị định như sau:

Nghị định quy định: (i) thành lập tổ chức Đảng Cộng sản VN, các tổ chức chính trị - xã hội (gồm: Công đoàn VN, Đoàn Thanh niên Cộng sản HCM, Hội Cựu Chiến binh VN); (ii) trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong việc tạo điều kiện để NLĐ có nhu cầu, hoặc mong muốn được thành lập và tham gia hoạt động tại các tổ chức đó khi có đủ điều kiện theo quy định (Điều 1).

Đối tượng áp dụng (Điều 2) bao gồm: (1) công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân, công ty được chuyển đổi từ doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, doanh nghiệp của các tổ chức Đảng và của các tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp có vốn đầu tư của nhà đầu tư nước ngoài; (2) doanh nghiệp có vốn đầu tư của nhà đầu tư nước ngoài không đăng ký lại theo Nghị định 101/2006/NĐ-CP ngày 21/9/2006 của Chính phủ; (3) hợp tác xã; (4) người quản lý doanh nghiệp và NLĐ.

Về nguyên tắc, điều kiện thành lập được quy định tại Điều 3. Trong đó, doanh nghiệp có nghĩa vụ tôn trọng, tạo điều kiện thuận lợi để NLĐ thành lập, tham gia hoạt động trong tổ chức Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp.

Điều 4 và Điều 5 quy định cụ thể thành lập tổ chức Đảng, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp.

Điều 6, Điều 7 và Điều 8 quy định trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức Đảng, các tổ chức chính trị xã hội và doanh nghiệp.

Điều 9 quy định về tổ chức thực hiện.

Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 10 tháng 12 năm 2014.

### **Thông tư hướng dẫn lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở địa phương trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về QHLD**

Căn cứ Nghị định số 53/2014/NĐ-CP ngày 26/05/2014 của Chính phủ, Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư số 27/2014/TT-BLĐTBXH ngày 06/10/2014 hướng dẫn thực hiện việc cơ quan QLNN lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở địa phương trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về QHLD.

Thông tư quy định về nguyên tắc, nội dung, hình thức lấy ý kiến tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở địa phương của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về QHLD.

Về nguyên tắc lấy ý kiến (Điều 3) phải bảo đảm tuân thủ quy định pháp luật, dân chủ, trung thực, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ.

Về nội dung lấy ý kiến (Điều 4) bao gồm: (1) chính sách pháp luật về lao động khi Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH yêu cầu đối với Chủ tịch UBND cấp tỉnh; (2) VBQPPL, văn bản hướng dẫn tổ chức triển khai thực hiện chính sách pháp luật về lao động; (3) các giải pháp phát triển QHLD, các biện pháp phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, báo cáo định kỳ về tình hình QHLD tại địa phương; (4) những vấn đề theo yêu cầu của UBND cấp tỉnh.

Về hình thức lấy ý kiến (Điều 5) gồm 3 hình thức: văn bản; thông qua tổ công tác, ban chỉ đạo, ban nghiên cứu; thông qua các cuộc họp, hội thảo, diễn đàn, hội nghị tham vấn.

Trách nhiệm lấy ý kiến của UBND cấp tỉnh; trách nhiệm tham gia ý kiến của LĐLĐ cấp tỉnh và tổ chức đại diện NSDLĐ cấp tỉnh được quy định tại Điều 6, Điều 7 và Điều 8.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 21/11/2014, thay thế Thông tư liên tịch số 04/2006/TTLT/BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 21/06/2006.

### **Thông tư hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm**

Ngày 29/08/2014, Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH ban hành Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm.

Thông tư bao gồm 4 Chương:

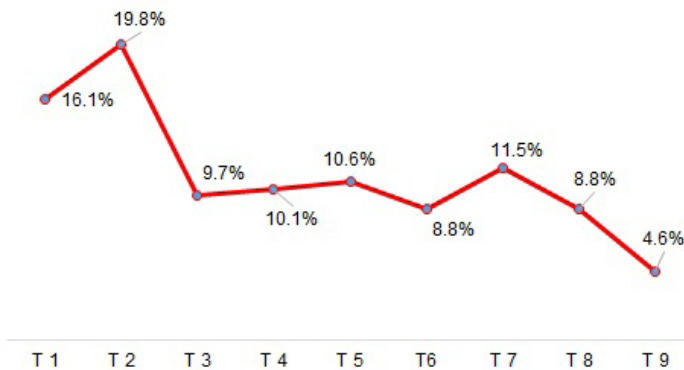
Chương I, về những quy định chung, Thông tư hướng dẫn thực hiện về chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm, tuyển lao động, báo cáo sử dụng lao động, lập và quản lý và sử dụng sổ quản lý lao động theo quy định tại Nghị định 03/2014/NĐ-CP.

Chương II hướng dẫn thực hiện về chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm bao gồm các hướng dẫn: số người lao động có việc làm tăng thêm, báo cáo kết quả thực hiện chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm.

Chương III hướng dẫn thực hiện về tuyển, quản lý lao động bao gồm các hướng dẫn: thủ tục, trình tự tuyển lao động, báo cáo sử dụng lao động, lập, quản lý và sử dụng sổ quản lý lao động.

Chương IV, về điều quản thi hành, Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 20/10/2014, thay thế: Thông tư số 06/1998/TT-BLĐTBXH ngày 15/04/1998; Thông tư số 29/1999/TTLT-BLĐTBXH-BQP ngày 06/12/1999; Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/09/2003./.

## Xu hướng đình công 9 tháng đầu năm 2014

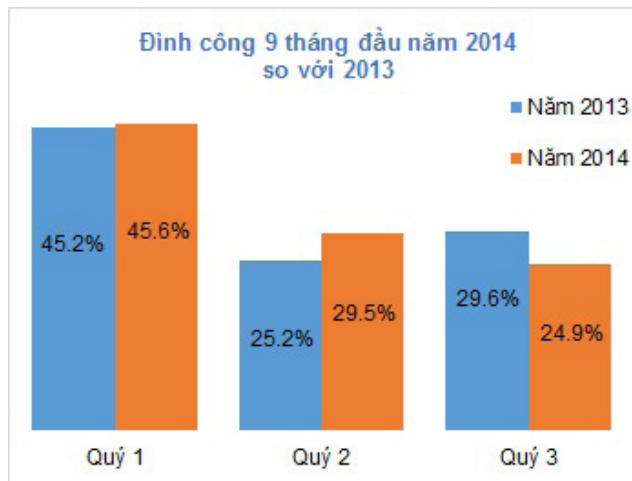


Số vụ đình công 9 tháng đầu năm 2014 giảm 20,7% so với cùng kỳ năm 2013 và có xu hướng giảm dần càng về các tháng cuối. Nếu như đỉnh điểm đình công trong 2014 là vào tháng 2 (chiếm 20%) thì thời điểm tập trung nhiều đình công nhất trong năm 2013 là vào tháng 3 (chiếm 17%).

Các địa phương xảy ra nhiều đình công trong cả nước là: Thành phố Hồ Chí Minh (29,9%), Bình Dương (22,4%), Đồng Nai (16,3%), Hải Dương (5,6%). Ngoài ra, diễn biến đình công còn rất nóng ở một số địa phương khác như: Long An, Tiền Giang, Thanh Hóa, Bắc Giang, Phú Thọ...

Đình công tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với tỷ lệ chiếm 71% (chủ yếu là doanh nghiệp của các nước Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản, Trung Quốc). Các ngành nghề chủ yếu là dệt may (43,9%), da giày (9,8%), gỗ, điện tử, cơ khí, nhựa... là các ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông.

Năm 2014, tình hình kinh tế - xã hội có nhiều diễn biến phức tạp nên nguyên nhân đình công về vi phạm các quy định của pháp luật (nợ, chậm đóng bảo hiểm, bảo hiểm y tế, chậm lương...) lại có xu hướng tăng hơn so với năm trước. Tuy nhiên, tỷ lệ tranh chấp lao động về lương vẫn là xu hướng chủ đạo của các cuộc đình công./.



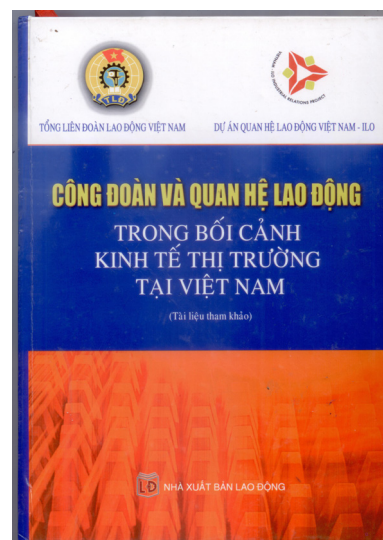
## GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

### Sách “Công đoàn và quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam”

Công đoàn Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi từ tổ chức công đoàn hoạt động chủ yếu trong khu vực Nhà nước với chức năng và phương pháp truyền thống, sang tổ chức công đoàn hoạt động trong nền kinh tế thị trường. Để đáp ứng các yêu cầu của quá trình chuyển đổi này, bên cạnh tư cách thành viên trong hệ thống chính trị Việt Nam, công đoàn ngày càng chú trọng là vai trò đại diện cho NLĐ, là chủ thể của QHLD, thực hiện tham vấn, đối thoại và đàm phán với NSDLĐ, và các cơ quan nhà nước nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

Quá trình chuyển đổi trên của công đoàn đòi hỏi phải thực hiện thông qua nhiều giải pháp một cách đồng bộ, trong đó, hoàn thiện khung khổ pháp luật, thể chế và tăng cường năng lực hoạt động công đoàn là những giải pháp có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Hỗ trợ cho quá trình này, trong thời gian qua, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã phối hợp với Tổ chức Lao động Quốc tế và Dự án Quan hệ Lao động Việt Nam – ILO triển khai nhiều hoạt động nghiên cứu, khảo sát thực tế Việt Nam cũng như kinh nghiệm của nhiều nước trên thế giới về công đoàn và QHLD và cho ra đời cuốn sách “Công đoàn và Quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Việt Nam”

Cuốn sách có ý nghĩa quan trọng trong việc cung cấp thông tin và kinh nghiệm thực tiễn có giá trị tham khảo tốt cho quá trình đổi mới tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn trên thực tế.



## 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)