

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **17** Tháng 05 - 06/2016

TIN NỘI BẬT

Thứ trưởng Phạm Minh Huân dự Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 105

Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 105 với sự tham dự của 186 quốc gia và vùng lãnh thổ thành viên ILO diễn ra từ ngày 30/5 - 11/6 tại Geneva, Thụy Sĩ. Đoàn đại biểu Chính phủ Việt Nam do ông Phạm Minh Huân, Thứ trưởng Bộ LĐTB&XH, dẫn đầu đã có bài phát biểu tại phiên họp toàn thể của Đại hội đồng.

Tại Hội nghị, ông Huân khẳng định Việt Nam ngày càng tham gia tích cực vào chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng toàn cầu cùng với các cam kết mạnh mẽ về tiêu chuẩn lao động và dịch chuyển lao động. Việt Nam đã và đang hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động với sự tham vấn rộng rãi của các đối tác ba bên hướng tới tiếp cận các chuẩn mực quốc tế; đảm bảo việc làm bền vững.

Yêu cầu đối với Việt Nam về các thiết chế để thực thi cam kết lao động trong TPP

Đây là chủ đề tọa đàm diễn ra tại trụ sở Bộ LĐTB&XH ngày 10/6 do CIRĐ chủ trì. Theo cam kết lao động trong TPP, VN phải thành lập 02 bộ máy đáp ứng yêu cầu thực thi cam kết chung về lao động và thực thi cam kết về quan hệ lao động. Trong đó, việc xây dựng thiết chế về quan hệ lao động phải đảm bảo ít nhất 3 chức năng: Đăng ký tổ chức của người lao động tại cấp DN (những tổ chức không tham gia Tổng LĐLĐ VN); Quyền thương lượng tập thể và quyền đình công theo luật định. Đây là vấn đề mới, chưa từng có ở Việt Nam và đã được đại diện các cơ quan đến từ Bộ LĐTB&XH thảo luận trong tọa đàm.

Tập huấn thí điểm Nghiệp vụ hòa giải và giải quyết tranh chấp lao động

Đây là buổi tập huấn nằm trong khuôn khổ xây dựng Bộ tài liệu Tập huấn nghiệp vụ hòa giải và giải quyết tranh chấp lao động (GQTCLĐ) được CIRĐ tổ chức vào ngày 6/6, tại Nhà làm việc Liên cơ quan Bộ LĐTB&XH. Bộ tài liệu này nhằm trang bị kiến thức và kỹ năng cho những nhà nghiên cứu, giảng dạy và các cán bộ tham gia trực tiếp vào quá trình GQTCLĐ. Sau khi hoàn thiện bộ tài liệu, CIRĐ sẽ xây dựng các chương trình tập huấn tiếp theo phù hợp với nhu cầu của từng đối tượng.

Bản chất và ý nghĩa của các Tiêu chuẩn lao động cơ bản

ILO và các Tiêu chuẩn lao động cơ bản

Trong quan hệ lao động NLD thường bị yếu thế hơn NSDLĐ. Điều này dẫn tới các nguy cơ như phân biệt đối xử, lạm dụng, cưỡng bức, bóc lột,... Vì vậy, cần có những chuẩn mực hành vi nhằm bảo vệ NLD khỏi những hành vi đối xử bất công của NSDLĐ. Khi các chuẩn mực đó được xác lập chính thức và hợp pháp thì trở thành tiêu chuẩn lao động.

Đúc kết kinh nghiệm trong lịch sử phát triển của loài người và được sự đồng thuận của cộng đồng quốc tế Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã xác định 4 Tiêu chuẩn lao động cơ bản (4 Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động). Đó là:

- Tự do liên kết và thừa nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể;
- Xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;
- Xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em;
- Xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Các nguyên tắc và quyền cơ bản này được xác định trong 8 Công ước cơ bản và được nhắc lại trong Tuyên bố năm 1998 của ILO như là nghĩa vụ của mỗi quốc gia thành viên ILO.

Ý nghĩa của các Tiêu chuẩn lao động cơ bản

Các Tiêu chuẩn lao động cơ bản nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO trở thành những nguyên tắc cơ bản nhất để bảo vệ NLD nói riêng và công bằng xã hội nói chung. Chính vì vậy, các Hiệp định Thương mại tự do (FTA) thế hệ mới và các Bộ quy tắc ứng xử (CoC) đang có xu hướng phổ biến là dẫn chiếu 4 Tiêu chuẩn lao động cơ bản này như là những điều kiện tối thiểu để trao đổi hàng hóa giữa các quốc gia.

Trên cơ sở nghĩa vụ thành viên của ILO, các Công ước quốc tế đã phê chuẩn và các FTA đã tham gia, mỗi quốc gia sẽ xác lập các tiêu chuẩn lao động cụ thể hơn trong hệ thống luật pháp của mình.

Trong khuôn khổ luật pháp quốc gia, các đại diện của tập thể lao động và của NSDLĐ sẽ tiến hành thương lượng nhằm xác định các điều kiện lao động cụ thể phù hợp với từng nơi làm việc. Đến lượt nó, những chuẩn mực về điều kiện lao động trong thỏa ước lao động tập thể lại trở thành khung khổ để đàm phán và ký kết hợp đồng lao động cá nhân.

Để các tiêu chuẩn lao động được xác lập và thực thi hiệu quả thì nhất thiết tập thể lao động phải có các tổ chức đại diện thực sự nhằm thương lượng và giám sát thực thi.

Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể của người lao động

* Nội dung quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể

Quyền tổ chức và thương lượng tập thể có thể được thiết lập ở nhiều cấp độ với mức độ cụ thể hóa khác nhau. Tuy nhiên, cơ bản nhất và phổ biến nhất là những nội dung được nêu trong Công ước số 87 và Công ước số 89 của ILO. Những nội dung cơ bản này thể hiện trong các điểm chính sau:

<p>Công ước số 87</p>	<p>Điều 2. Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, có quyền được thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình mà không phải xin phép trước, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó.</p> <p>Điều 3.1. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền lập ra điều lệ và quy tắc, bầu đại diện, tổ chức việc điều hành, tổ chức các hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình.</p> <p>Điều 5. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền thành lập và gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn, và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động.</p> <p>Điều 8.1. Khi thực hiện những quyền được quy định trong Công ước này, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức tương ứng của họ, cũng như mọi người và mọi tập thể có tổ chức khác, đều phải tôn trọng pháp luật quốc gia.</p> <p>Điều 11. Mọi Thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế mà tại đó Công ước này có hiệu lực, cam kết áp dụng mọi biện pháp cần thiết và thích hợp để bảo đảm rằng người lao động và người sử dụng lao động có thể tự do thực hiện quyền được tổ chức.</p>
<p>Công ước số 98</p>	<p>Điều 1</p> <p>1. Người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ.</p> <p>2. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi nhằm:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) 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.</p> <p>Điều 2.</p> <p>1. 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.</p> <p>2. Cụ thể, những hành vi được coi là can thiệp theo định nghĩa của Điều này, 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 chỉ 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.</p> <p>Điều 3. Nếu cần thiết, phải thiết lập bộ máy phù hợp với điều kiện quốc gia, để đảm bảo cho việc tôn trọng quyền tổ chức đã được xác định trong các điều trên.</p> <p>Điều 4. Nếu cần thiết, phải có những biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để khuyến khích và xúc tiến việc xây dựng và tận dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là các tổ chức của người lao động, nhằm quy định những điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng thỏa ước lao động tập thể.</p>
<p>Tuyên bố năm 1998 của ILO</p>	<p>Tuyên bố rằng tất cả các Thành viên, dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước này, đều có nghĩa vụ, với tư cách là thành viên của Tổ chức phải tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý phù hợp với Điều lệ, các nguyên tắc liên quan tới các quyền cơ bản và là nội dung của các Công ước, bao gồm:</p> <p>(a) tự do liên kết và thừa nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể;</p> <p>(b) xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;</p> <p>(c) xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; và</p> <p>(d) xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.</p>

*** Các cấp độ xác lập quyền tổ chức và thương lượng tập thể**

Về hình thức quyền tổ chức và thương lượng tập thể có thể được xác lập ở nhiều cấp độ khác nhau:

- **Các công ước quốc tế:** Quyền tổ chức và thương lượng tập thể được quy định trong cặp công ước cơ bản là Công ước số 87 (1948) và Công ước số 89 (1949) của ILO. Sau đó, được Hội nghị Lao động Quốc tế của ILO nhắc lại trong Tuyên bố năm 1998 rằng tất cả các nước thành viên ILO dù phê chuẩn hay chưa phê chuẩn cũng phải có trách nhiệm thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản này.

- **Các hiệp định thương mại tự do (FTA):** Các FTA thế hệ mới thường viện dẫn nội dung Tuyên bố năm 1998 như là một trong những điều khoản cơ bản đảm bảo sự cạnh tranh bình đẳng dựa trên nền tảng chi phí đạo đức công bằng. Các hiệp định thương mại tự do TPP và EVFTA đều viện dẫn Tuyên bố này.

- **Các bộ quy tắc ứng xử (CoC):** Các bộ quy tắc ứng xử được coi như những tiêu chuẩn đạo đức kinh doanh toàn cầu mà doanh nghiệp phải thực hiện. Các tiêu chuẩn này xuất phát từ thiện ý của người tiêu dùng nhằm đảm bảo cho những NLD tham gia chuỗi cung ứng được đối xử công bằng thông qua việc đảm bảo các quyền lao động. Ngoài 8 Công ước cơ bản các CoC thường viện dẫn thêm nội dung của các công ước khác, chẳng hạn: thù lao lao động; thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; kỷ luật lao động,...

- **Luật pháp quốc gia:** Luật pháp quốc gia phải phù hợp với các nghĩa vụ và cam kết quốc tế, trong đó đặc biệt là: nghĩa vụ thành viên ILO, các Công ước quốc tế đã phê chuẩn và các FTA đã ký kết. Do đó, luật pháp quốc gia đóng vai trò triển khai và đảm bảo thực hiện các quyền lao động mà quốc gia đó đã cam kết hoặc có nghĩa vụ phải thực hiện.

- **Thỏa ước lao động tập thể:** Trên cơ sở luật pháp quốc gia các tổ chức đại diện của NLD và NSDLĐ tiến hành thương lượng và ký kết thỏa ước lao

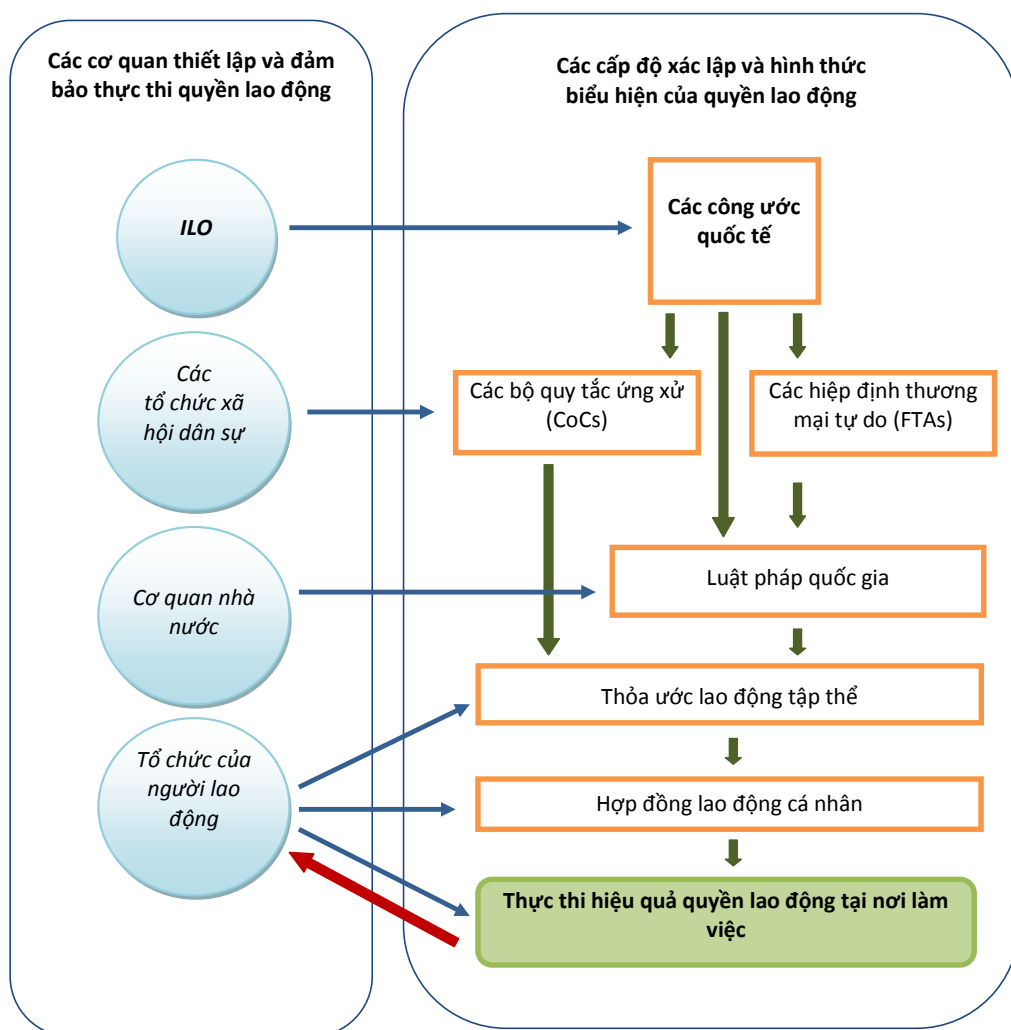
động tập thể. Thỏa ước lao động tập thể xác lập những quyền lao động cụ thể phù hợp với điều kiện lao động đặc thù ở từng ngành, từng doanh nghiệp.

- **Hợp đồng lao động:** Hợp đồng lao động cá nhân không được trái với pháp luật và thỏa ước lao động tập thể. Hợp đồng lao động xác lập các quyền lao động đối với cá nhân NLD, NSDLĐ trong QHLD tại nơi làm việc.

*** Cơ chế thực thi và đảm bảo quyền lao động**

Các cơ quan xác lập quyền lao động đều có cơ chế để đảm bảo thực thi quyền lao động mà mình đã xác lập. Tuy nhiên, tất cả các quyền lao động cuối cùng đều được triển khai tại nơi làm việc. Vì vậy, các quyền lao động chỉ có ý nghĩa và được thực thi hiệu quả nếu có sự giám sát chặt chẽ và thường xuyên ngay tại nơi làm việc. Việc giám sát đó không ai làm tốt hơn chính NLD và tổ chức đại diện của họ trong doanh nghiệp.

Chính vì vậy, việc thành lập nên các tổ chức đại diện thực sự của NLD tại nơi làm việc vừa là quyền của NLD nhưng cũng vừa là cơ chế để đảm bảo thực thi hiệu quả các quyền lao động khác.



Thương lượng tập thể ở Hàn Quốc

Sức mạnh thương lượng của các bên

Có ba yếu tố ảnh hưởng đến vị thế và khả năng thương lượng của mỗi bên: tình hình thị trường lao động, sức mạnh tương đối của các tổ chức công đoàn đối với người sử dụng lao động và các chính sách của chính phủ. Các chính sách này có thể hỗ trợ hoặc cũng có thể cản trở hoạt động công đoàn và thương lượng tập thể. Cho đến năm 1986, khả năng thương lượng của công đoàn không mạnh chính là do chính sách của chính phủ.

Từ giữa năm 1980, tình hình thị trường lao động không thuận lợi cho hoạt động công đoàn. Từ giữa đến cuối những năm 1980, nền kinh tế Hàn Quốc hưởng lợi từ “ba mức thấp” - lãi suất thấp, đồng USD thấp và giá nhiên liệu thấp, từ đó tăng cường năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Kinh tế tăng trưởng nhanh và nhu cầu lao động tăng cao nên thị trường lao động bị thắt chặt từ giữa đến cuối thập niên 1980.

Công đoàn đã trở thành độc lập khỏi người sử dụng lao động và nhà nước, và bắt đầu gia tăng sức mạnh của họ trong các doanh nghiệp tại thời điểm đó. Những chính sách của chính phủ hạn chế thành lập công đoàn, tham gia đình công và các hoạt động công đoàn đã ít nhiều được dỡ bỏ. Nhờ vậy, sức mạnh thương lượng của công đoàn tăng lên đáng kể. Hầu hết người sử dụng lao động không chuẩn bị tốt để ứng phó với sức mạnh được gia tăng bất ngờ của công đoàn. Trong thương lượng tập thể, công đoàn có vị thế cao hơn.

Giai đoạn từ 1987 – 1994, tiền lương tăng gần gấp đôi, điều kiện làm việc và các quyền lợi lao động được cải thiện đáng kể, đặc biệt là ở các doanh nghiệp lớn. Theo đó, nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa cũng chịu áp lực tăng lương và cải thiện điều kiện làm việc.

Về quyền thương lượng tập thể

Luật Lao động Hàn Quốc (TULRAA) không quy định cụ thể về nội dung thương nhưng quy định về quyền thương lượng tương xứng với ba nhóm vấn đề: Các vấn đề bắt buộc thương lượng, các vấn đề cho phép thương lượng và các vấn đề cấm thương lượng.

Các vấn đề bắt buộc thương lượng

Nếu công đoàn đề nghị quản lý thương lượng tập thể về vấn đề bắt buộc, quản lý không thể từ chối thương lượng mà không có lý do chính đáng. Việc từ chối không có lý do chính đáng là hành vi lao động không công bằng.

Nếu thương lượng về vấn đề bắt buộc gặp bế tắc, các công đoàn cũng có thể yêu cầu Ủy ban Quan hệ lao động hòa giải, và có thể tiến hành đình công sau quá trình hòa giải.

Nhìn chung, các vấn đề bắt buộc có liên quan đến những

điều kiện làm việc như tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động.

Các vấn đề cho phép thương lượng

Nếu công đoàn đề nghị quản lý thương lượng tập thể về vấn đề cho phép, quản lý có thể từ chối thương lượng mà không cấu thành hành vi lao động bất công. Thậm chí nếu một cuộc đàm phán đi đến bế tắc, các công đoàn không được yêu cầu hòa giải và cũng không được đình công. Tất nhiên, quản lý có thể chọn để có thỏa ước tập thể về vấn đề cho phép nếu họ muốn.

Vấn đề cho phép thường liên quan đến quan hệ lao động như các hoạt động công đoàn, khoản trích trước của công đoàn phí và cán bộ công đoàn chuyên trách.

Các vấn đề cấm thương lượng

Không được thương lượng hoặc ký kết thỏa ước tập thể về các vấn đề trái luật và thỏa thuận về các vấn đề này là vô hiệu.

Ví dụ về các vấn đề bất hợp pháp như bãi bỏ việc trả lương hưu theo quy định pháp luật, trợ cấp cho công đoàn hoặc xâm phạm nghiêm trọng đến quyền quản lý doanh nghiệp, quản lý nhân sự,...

Thời hạn của thỏa ước tập thể

Thỏa ước tập thể có giá trị không quá 2 năm. Trường hợp thỏa ước không quy định thời hạn hiệu lực, hoặc có hiệu lực vượt quá 2 năm, thì thời hạn hiệu lực được coi là 2 năm.

Thỏa ước sẽ có hiệu lực thêm 3 tháng kể từ ngày hết hạn nếu các bên đang trong quá trình đàm phán thỏa ước mới.

Trong trường hợp thỏa ước có điều khoản ghi rõ rằng thỏa ước sẽ tiếp tục có hiệu lực tới khi ký được thỏa ước mới thì thỏa ước hiện hành sẽ tiếp tục có hiệu lực tới khi thỏa ước mới được ký kết. Trong trường hợp này, thỏa ước có thể hết hiệu lực sau 6 tháng kể từ ngày một bên chuyển cho bên kia đề nghị về việc chấm dứt thỏa ước.

Ảnh hưởng của thỏa ước tập thể đến hợp đồng và quy định của doanh nghiệp

Những điều trong quy định của doanh nghiệp hoặc hợp đồng lao động mà không phù hợp với các tiêu chuẩn về điều kiện làm việc quy định trong thỏa ước tập thể bị coi là không hợp lệ. Đối với các vấn đề không được quy định trong hợp đồng lao động, hoặc được quy định trong hợp đồng nhưng không tương thích với các quy định có liên quan của thỏa ước tập thể thì áp dụng các tiêu chuẩn quy định trong thỏa ước tập thể.

Nguồn: Report on the Survey on Industrial Relations in East Asia, ILO- Japan Multi- Lateral Project 2006;

The Labor Relations Process, 11th edition - William H. Holley, William H. Ross, Roger S. Wolters, 2016.

Vụ 19 người lao động thắng kiện tại Đà Nẵng – điểm cộng của Công đoàn trong tình hình mới

Việc đại diện cho người lao động (NLĐ) khởi kiện và thắng kiện Công ty cổ phần Xây dựng công trình giao thông (CTCPXDCTGT) Đà Nẵng trong vụ việc giữ tiền BHXH, trợ cấp thôi việc của NLĐ như một lời khẳng định về vai trò quan trọng của tổ chức công đoàn trong tình hình mới. Đây là một cú hích, một điểm cộng để tạo niềm tin cho NLĐ khi quyền và lợi ích của họ bị xâm phạm

Doanh nghiệp vi phạm quyền của người lao động

Vụ việc bắt đầu từ việc 19 NLĐ gắn bó lâu năm với CTCPXDCTGT Đà Nẵng theo dạng hợp đồng không xác định thời hạn phản ánh quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của họ như: khám sức khỏe định kỳ, bảo hộ lao động, thi nâng bậc... đều bị NSDLĐ bỏ qua. Đặc biệt, mặc dù hàng tháng họ bị trừ tiền BHXH theo lương nhưng từ năm 2012, phía Công ty đã ngừng không đóng về cơ quan BHXH. Trong khoảng từ tháng 7 đến tháng 11 năm 2015, 19 NLĐ này đã làm đơn xin thôi việc, báo chấm dứt hợp đồng lao động với công ty và chính thức bàn giao công việc sau 45 ngày, kể từ ngày thông báo theo quy định tại Điều 37, Bộ Luật Lao động. Tuy nhiên, CTCPXDCTGT Đà Nẵng không ra quyết định thôi việc, không chốt sổ BHXH và trả trợ cấp thôi việc cho 19 NLĐ.

Qua nhiều lần hòa giải nhưng không thành, nhóm NLĐ này đã làm đơn khởi kiện CTCPXDCTGT Đà Nẵng lên Tòa án nhân dân quận Cẩm Lệ.

Công đoàn cấp trên đứng ra đại diện cho NLĐ

Việc vi phạm quyền lợi đặc biệt là các quyền lợi về BHXH của NLĐ những năm gần đây diễn ra nhiều và phổ biến. Tuy nhiên điều đáng nói trong sự việc kể trên đó là sự tham gia của Công đoàn cấp trên cơ sở trong việc đứng ra đại diện bảo vệ quyền lợi cho tập thể NLĐ.

Xuất phát từ yêu cầu của NLĐ, LĐLĐ Tp. Đà Nẵng đã tiếp thu và cử ông Trương Ngọc Hùng (Trưởng Ban Chính sách - Pháp luật) đại diện bảo vệ quyền lợi và hỗ trợ pháp lý cho 19 NLĐ.

Bằng sự hiểu biết về pháp luật, nghiệp vụ cũng như tuân thủ quy trình và sự chuẩn bị chu đáo, công đoàn cấp trên đã đấu tranh và giành lại quyền lợi hợp pháp cho NLĐ.

Lập luận trước Tòa, ông Hùng cho đưa ra lý lẽ: “NLĐ được tiếp nhận vào làm việc tại công ty theo hình thức hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ngày 27/7/2015, các công nhân nói trên đã gửi đơn xin thôi việc đến lãnh đạo Công ty. Tuy nhiên, sau 45 ngày kể từ ngày gửi đơn xin chấm dứt HĐLĐ, phía Công ty không ra quyết định cho thôi việc, không chốt sổ BHXH và trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ. Việc NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ là đúng quy định pháp luật được quy định tại Khoản 3, Điều 37, Bộ luật Lao động và việc công ty không giải quyết các chế độ thôi việc đối với NLĐ là vi phạm Khoản 2,3 Điều 47 và Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2012”, do đó đã yêu



Trưởng Ban Chính sách - pháp luật LĐLĐ Tp. Đà Nẵng Trương Ngọc Hùng trao đổi với NLĐ trong thời gian chờ nghị án.

cầu công ty ra quyết định cho thôi việc, chi trả trợ cấp thôi việc cho 19 NLĐ nói trên theo quy định của pháp luật.

Sau gần hai ngày thẩm vấn, sau cùng HĐXX đã chấp nhận lập luận của người đại diện, hỗ trợ pháp lý cho 19 công nhân là phía LĐLĐ Đà Nẵng và nhận định: “19 LĐ gửi đơn xin thôi việc đến lãnh đạo công ty, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là đúng quy định của pháp luật. Việc NLĐ yêu cầu công ty ra quyết định cho thôi việc, chốt sổ BHXH và bồi thường các khoản trợ cấp thôi việc là có cơ sở và đúng quy định của pháp luật”. Trên cơ sở nhận định này, TAND Quận Cẩm Lệ - Đà Nẵng đã ra phán quyết: Căn cứ Điều 42, Điều 48 Bộ Luật Lao động, buộc CTCPXDCTGT Đà Nẵng phải chi trả các khoản trợ cấp thôi việc cho 19 LĐ với tổng số tiền là 551.446.563 đồng, đồng thời, yêu cầu công ty phải thực hiện chi trả BHXH cho NLĐ, ra quyết định cho thôi việc để cơ quan BHXH chốt sổ BHXH cho NLĐ, chi trả trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Nhận xét

Trong tình hình mới hiện nay, đặc biệt trước ngưỡng gia nhập TPP, đòi hỏi người cán bộ CĐ phải có trình độ hiểu biết sâu nhiều lĩnh vực, đặc biệt là pháp luật, thì mới bảo vệ được NLĐ, từ đó càng tạo được niềm tin từ họ với tổ chức CĐ. Trong vụ án lao động này, bảo vệ được quyền lợi cho 19 NLĐ là một thành công đáng kể. Tổ chức CĐ Đà Nẵng đã cử cán bộ chuyên trách, đại diện bảo vệ quyền lợi cho NLĐ. Một lần nữa, đã khẳng định vai trò, chức năng của tổ chức CĐ trong việc bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ.

Trước đó, năm 2014, LĐLĐ Tp. Đà Nẵng cũng đại diện cho 5 công nhân khởi kiện một công ty ra tòa và thắng kiện.

(Theo Tổng LĐLĐVN)

Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm về việc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc

Với mục tiêu tạo cơ hội cho các doanh nghiệp tiếp xúc học hỏi lẫn nhau, cùng chia sẻ những khó khăn, hạn chế, và đưa ra những giải pháp hiệu quả để thực hiện tốt quy chế dân chủ tại nơi làm việc, Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh (VCCI-HCM) đã tổ chức “Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm về Chương trình thí điểm thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc” vào ngày 24/5 tại Đồng Nai.

Hội thảo gồm các nội dung chính: (1) Điềm lại các hoạt động chính và thành quả đạt được trong quá trình thực hiện Dự án Quan hệ lao động tại khu vực phía Nam; (2) Ý kiến của đại diện lãnh đạo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai về việc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc; (3) Chia sẻ của các doanh nghiệp là điển hình tốt trong việc thực thi Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ.

Tọa đàm về các vấn đề đặt ra khi Việt Nam gia nhập TPP

Khi gia nhập TPP, Việt Nam sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc thực hiện các cam kết về lao động và quan hệ lao động. Trong tháng 5 và tháng 6, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đã tổ chức 3 tọa đàm để trao đổi các vấn đề đặt ra khi Việt Nam tham gia hiệp định này.

Ngày 11/5, Tọa đàm với chủ đề “*Những vấn đề đặt ra về mặt luật pháp và thực tiễn lao động khi Việt Nam gia nhập TPP*” đã được tổ chức tại Đại học Luật Hà Nội. Các chuyên gia đã tập trung thảo luận về bối cảnh sự xuất hiện các cam kết về lao động trong các hiệp định thương mại tự do; mức độ cam kết; phụ lục về cam kết song phương với Hoa Kỳ và nghĩa vụ điều chỉnh luật pháp của Việt Nam khi tham gia TPP.

Hai Tọa đàm tiếp sau đó cũng đã được tổ chức với các chủ đề “*Tại sao một số quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam chưa bao giờ thực hiện được*” (ngày 26/5) và “*Yêu cầu đối với Việt Nam về các thiết chế để thực thi cam kết lao động trong TPP*” (ngày 10/6).

Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) nhóm doanh nghiệp Hàn Quốc tại Khu công nghiệp Trảng Duyệt - Hải Phòng

Ngày 24.5, Công đoàn Khu Kinh tế Hải Phòng (CĐKKTHP) đã tổ chức hội nghị để thương lượng về việc ký thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) với nhóm DN Hàn Quốc tại KCN Trảng Duyệt (huyện An Dương, Tp. Hải Phòng). Đây là hoạt động ký kết TULĐTT theo nhóm đầu tiên trong khối FDI trên toàn quốc được tổ chức công đoàn triển khai. Có tới 10 doanh nghiệp Hàn Quốc tham gia bàn thảo, thương lượng để ký TULĐTT nhóm lần này.

Sáng 19-6, sau một thời gian các DN xem xét thống nhất lại các nội dung và CĐKKTHP làm việc lại với NLĐ, Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã tổ chức lễ ký kết thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp Hàn Quốc trong KCN Trảng Duyệt. Tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) lần này có 5 doanh nghiệp Hàn Quốc bao



Ảnh: laodong.com.vn

gồm: Công ty TNHH điện tử Dong Yang Hải Phòng, Công ty TNHH Comet Việt Nam, công ty TNHH HI Logistics Việt Nam, Công ty TNHH HKTM Vina và Công ty TNHH Bluecom Vina. Nội dung TULĐTT được các doanh nghiệp cam kết thực hiện tập trung vào điều kiện lao động, khoản phúc lợi tập thể cao hơn cho NLĐ như: chính sách tuyển dụng, chính sách đối với lao động nữ; chính sách về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp; thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ phúc lợi; các bảo đảm cho công đoàn hoạt động...

Sau khi thông qua nội dung TULĐTT nhóm, đại diện các cơ quan liên quan và các doanh nghiệp ký kết các nội dung thương lượng, cam kết thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động Việt Nam. TULĐTT nhóm có hiệu lực 2 năm kể từ ngày ký. Đây là hoạt động thiết thực nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp Hàn Quốc trên địa bàn thực hiện hiệu quả các quy định tại Bộ Luật Lao động năm 2012 về việc tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.

Một số hoạt động khác

-> Ngày 20-21/6, Tổng Liên đoàn LĐVN tổ chức Hội nghị giao ban thường kỳ giữa các nhóm thực hiện thí điểm Dự án Quan hệ lao động Việt Nam-ILO (2014-2016) tại Đồ Sơn, Hải Phòng. Nội dung giao ban lần này tập trung vào 4 vấn đề: (1) Xem xét các thành quả và đưa ra khuyến nghị để đảm bảo sự bền vững của các CĐCS được thành lập theo phương pháp từ dưới lên; (2) Xác định các thực tiễn tốt và bài học rút ra từ chương trình thí điểm để thúc đẩy việc nhân rộng thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp; (3) Đưa ra khuyến nghị đối với các đối tác ba bên nhằm tăng cường đối thoại xã hội tại nơi làm việc; (4) Trình bày và thảo luận về nghiên cứu “*Nhận diện và ứng phó với các hành vi không công bằng trong lao động*”.

-> Ngày 23-24/6, tại Hải Phòng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã tổ chức hội thảo chuyên gia về xác định phạm vi, những nội dung lớn trong Đề xuất xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động năm 2012. Chủ trì Hội thảo là Thứ trưởng Phạm Minh Huân, với sự tham gia của các chuyên gia và đại diện các cơ quan, đơn vị có liên quan.

Những điểm mới về lương cơ sở 2016

Ngày 26/5/2016, Chính phủ ban hành Nghị định 47/2016/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. So với quy định hiện hành, Nghị định 47 có một số điểm mới như sau:

1. Lương cơ sở là 1.210.000 đồng/tháng

Mức lương này được tính hưởng kể từ ngày 01/5/2016.

2. Mức lương cơ sở dùng làm căn cứ để tính mức sinh hoạt phí

Tại Điểm b, Khoản 1, Điều 3 của Nghị định 47 đã bổ sung quy định “mức lương cơ sở dùng làm căn cứ tính mức sinh hoạt phí theo quy định của pháp luật” so với Nghị định 66/2013/NĐ-CP.

3. Mở rộng phạm vi điều chỉnh

Ngoài phạm vi điều chỉnh của Nghị định 66 thì Nghị định 47 còn bổ sung quy định “mức lương cơ sở áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp ở đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt”.

4. Sửa đổi quy định kinh phí thực hiện tăng lương

Điều 4 của Nghị định 47 đã sửa đổi quy định về kinh phí thực hiện tăng lương cơ sở so với Điều 4 của Nghị định 66 (việc sửa đổi này nhằm phù hợp với thực tiễn và quy định pháp luật hiện hành).

5. Hướng dẫn đối với người có hệ số lương từ 2.34 trở xuống

Hướng dẫn rõ đối với những người có hệ số lương từ 2.34 trở xuống đã được hưởng tiền lương tăng thêm tại Nghị định 17/2015/NĐ-CP như sau:

+ Nếu tổng tiền lương theo ngạch, bậc, chức vụ, chức danh và phụ cấp lương (nếu có) tính theo mức lương cơ sở 1.210.000 đồng/tháng thấp hơn tổng tiền lương, tiền lương tăng thêm tính theo mức lương cơ sở 1.150.000 đồng/tháng thì được hưởng chênh lệch cho bằng tổng tiền lương hưởng tháng 4/2016.

+ Mức chênh lệch này không dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các loại phụ cấp lương.

Nghị định này có hiệu lực từ ngày 15/7/2016, thay thế Nghị định 66/2013/NĐ-CP và Nghị định 17/2015/NĐ-CP.

Đảm bảo bữa ăn ca người lao động thấp nhất là 15.000 đồng

Trước tình hình chất lượng bữa ăn ca chưa đáp ứng nhu cầu tái tạo sức lao động, người lao động ngừng việc tập thể do chất lượng bữa ăn ca... Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Khoá XI) đã ban hành Nghị quyết về bữa ăn ca người lao động – Nghị quyết số 07c/NQ-BCH ngày 25/02/2016.

Nghị quyết đưa ra hai mục tiêu. Thứ nhất, từ năm 2016, các công đoàn cơ sở trong khu vực doanh nghiệp và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (tại nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở) khi tiến hành đối thoại hoặc thương lượng

tập thể cần đưa nội dung đảm bảo bữa ăn ca của người lao động với mức thấp nhất là 15.000 đồng (Mười lăm ngàn đồng), khuyến khích các doanh nghiệp nâng mức bữa ăn ca cao hơn. Thứ hai, công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên thực hiện khởi kiện giám đốc doanh nghiệp đối với doanh nghiệp để xảy ra ngộ độc thực phẩm ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng của người lao động.

Để đạt được hai mục tiêu đề ra, Nghị quyết đưa ra các giải pháp, tập trung vào việc: Nâng cao nhận thức của các bên trong quan hệ lao động; Đẩy mạnh đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể; Chủ động giám sát, kiểm tra, thanh tra, tổng kết đánh giá về việc thực hiện đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm và chất lượng bữa ăn ca của người lao động.

Trong đó, đưa vấn đề bữa ăn ca vào nội dung đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước được xác định là giải pháp, đồng thời cũng là nhiệm vụ đặt ra cho công đoàn cơ sở cũng như công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Theo đó, công đoàn cơ sở cần phải chủ động đề xuất nội dung đối thoại, thương lượng về đảm bảo chất dinh dưỡng, an toàn vệ sinh thực phẩm và chất lượng bữa ăn ca của người lao động. Công đoàn cơ sở cũng cần chủ động tham gia với người sử dụng lao động thực hiện nghiêm các quy định pháp luật về an toàn vệ sinh thực phẩm, chăm lo sức khỏe, bữa ăn ca của người lao động; Giám sát chất lượng bữa ăn ca; Thực hiện khởi kiện hoặc đề nghị công đoàn cấp trên cơ sở khởi kiện giám đốc doanh nghiệp khi doanh nghiệp để xảy ra ngộ độc thực phẩm ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng của người lao động.

Bên cạnh đó, công đoàn cấp trên cơ sở cần phải tăng cường vai trò hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong hoạt động đối thoại, thương lượng; Phối hợp với Sở Y tế, Sở Lao động Thương binh và Xã hội trong kiểm tra, thanh tra việc chấp hành pháp luật lao động, an toàn vệ sinh thực phẩm của các doanh nghiệp trên địa bàn./.

Ngày 21/6/2016, UBND Tp Hồ Chí Minh ban hành [Quy chế Phối hợp giải quyết các cuộc đình công không đúng quy định pháp luật lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh](#) – theo Quyết định số 21/2016/QĐ-UBND.

Nếu quy định cũ (theo Quyết định số 35/2006/QĐ-UBND ngày 07/03/2006 của UBND Tp Hồ Chí Minh) thiên về việc ổn định tình hình để cuộc đình công sớm chấm dứt, thì quy chế mới tập trung ngăn ngừa các tranh chấp có thể phát sinh, bao gồm hai điểm đáng chú ý sau:

- Quy định trách nhiệm của các cơ quan liên quan trong việc hỗ trợ doanh nghiệp (cả trước, trong và sau khi đình công xảy ra.

- Nhấn mạnh vai trò của Tổ công tác liên ngành là hỗ trợ và hòa giải cho hai bên giải quyết các tranh chấp chứ không phải can thiệp hành chính hay sử dụng quyền lực nhà nước để gây áp lực.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

Thí điểm của TLĐLĐVN về thương lượng tập thể

Trong khuôn khổ các hoạt động hợp tác với Tổ chức lao động quốc tế, TLĐLĐVN đã tiến thành hoạt động thí điểm về thương lượng tập thể đơn doanh nghiệp và đa doanh nghiệp.

Dưới đây là kết quả thu được sau 16 tháng triển khai (từ 2/2014 đến tháng 5/2015):

Thứ nhất, về thương lượng tập thể đơn doanh nghiệp:

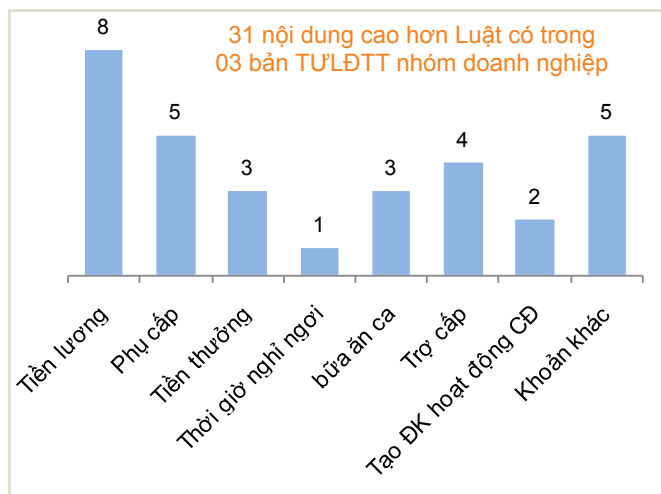
- Có 4/5 tỉnh tham gia thực hiện với 38 doanh nghiệp;
- 38/38 doanh nghiệp đều đã thành lập được CĐCS;
- 35/38 doanh nghiệp đã ký kết được TULĐTT.

Thứ hai, về thương lượng tập thể đa doanh nghiệp:

- 5/5 địa phương tham gia thực hiện với 22 doanh nghiệp và 21485 lao động;
- 21/22 doanh nghiệp đã thành lập được CĐCS;
- 16/22 doanh nghiệp đã ký kết được TULĐTT.

Thứ ba, ký kết TULĐTT nhóm doanh nghiệp

- Đã tiến hành thương lượng tập thể tại 5/5 địa phương;
- Có 03 địa phương thương lượng thành công với 13



doanh nghiệp tham gia 3 TULĐTT nhóm bao gồm:

- + Nhóm du lịch tại Đà Nẵng: 04 doanh nghiệp;
- + Nhóm điện tử tại Hải Phòng: 05 doanh nghiệp;
- + Nhóm may mặc Quận 12: 4 doanh nghiệp.

- 03 Bản TULĐTT nhóm doanh nghiệp mang lại 31 nội dung cao hơn luật cho 2.701 người lao động tại 13 doanh nghiệp.

GIỚI THIỆU ÁN PHẨM

Báo cáo điểm lại: “Cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam”

Án phẩm được Ngân hàng thế giới có cho ra đời vào tháng 7/2015 nhằm cập nhật những diễn biến mới nhất về thị trường kinh tế, tài chính, lao động, xã hội 6 tháng đầu năm 2015 và những thay đổi lớn so với giai đoạn trước đó.

Cuốn sách gồm 2 phần trong đó phần 1 điểm lại những diễn biến gần đây của nền kinh tế Việt Nam, xuất phát từ bối cảnh chung của quốc tế và những diễn biến trong nước đồng thời chỉ ra những vấn đề đặt ra phía trước. Phần 2 của cuốn sách tập trung đưa ra các vấn đề cơ bản về thị trường lao động ở góc độ xây dựng các quy định và thể chế thị trường lao động ở Việt Nam đồng thời đề cập tới các vấn đề chung của thị trường lao động như: cơ cấu, các quy định chính, các chính sách của Việt Nam về thị trường lao động.

Cuốn sách còn dành một mục để đánh giá về vấn đề quan hệ lao động.

Theo đó hệ thống quan hệ tại Việt Nam vẫn còn phản ánh các tồn tích của thời kỳ kinh tế kế hoạch hóa tập trung đặc biệt là việc thiếu sự phân tách chức năng rõ ràng giữa công đoàn, chủ lao động và nhà nước từ đó làm suy yếu vai trò, tác động của quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Ngoài ra, tác giả cũng dẫn chứng về số lượng các vụ đình công tự phát có xu hướng ngày một phức tạp – là một biểu hiện của những thiếu sót trong hệ thống quan hệ lao động tại Việt Nam.

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: bantim@cird.gov.vn