

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **18** Tháng 07 - 08/2016



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Nhìn lại quan hệ hợp tác Việt Nam – ILO về quan hệ lao động

Là một trong những cơ quan chuyên môn của Liên Hợp quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) chịu trách nhiệm phối hợp với 181 quốc gia thành viên đảm bảo các tiêu chuẩn lao động được tôn trọng cả về nguyên tắc và trong thực tiễn. Trong đó, đối với Việt Nam, ILO đã tiến hành các chương trình cung cấp chuyên gia và hỗ trợ kỹ thuật cho Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động. Với những hỗ trợ này, quan hệ lao động của Việt Nam đã có những bước tiến vững chắc trong thời gian qua.

Các dự án quan hệ lao động thế hệ 1 (2002 - 2008)

Với những hỗ trợ kỹ thuật giai đoạn đầu, ILO đã giúp chính phủ và các đối tác xã hội hiểu những khái và những kỹ năng cơ bản của quan hệ lao động, từ đó có hướng tiếp cận đúng. Tuy nhiên, dự án hợp tác kỹ thuật thế hệ 1 còn hạn chế trong việc tạo ra những thay đổi về pháp luật và thiết chế quan hệ lao động cũng như việc tiếp cận thực tế của các cán bộ trực tiếp làm về quan hệ lao động.

Các dự án quan hệ lao động thế hệ 2 (2009 - 2016)

Dự án thế hệ 2 bao gồm:

- Pha I (2009 – 2002)
- Pha II (2012 – 2016)

ILO tiếp tục hỗ trợ Việt Nam thông qua các dự án quan hệ lao động thế hệ 2, nhằm cải thiện khung khổ pháp luật (thông qua việc hỗ trợ sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn 2012), thiết lập Hội đồng Tiền lương Quốc gia và thực hiện các chương trình thí điểm nhằm hình thành một nhóm nòng cốt những con người tiên phong trong cải cách quan hệ lao động. Ở giai đoạn này, quan hệ lao động Việt Nam đã có những bước tiến rõ rệt, đặc biệt ở Pha II.

Kế hoạch hợp tác Việt Nam – ILO tiếp theo

Đáp ứng các nghĩa vụ quốc tế của Việt Nam (trong đó có nghĩa vụ là thành viên của ILO và là một bên tham gia các FTA), dự kiến ILO sẽ tiếp tục hợp tác với Việt Nam trong các kế hoạch tiếp theo. Kế hoạch hợp tác nhằm mục tiêu hình thành và thực hiện khung khổ pháp luật và thiết chế, đồng thời tăng cường năng lực tổ chức cho khung khổ quan hệ lao động mới theo hướng tuân thủ Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Diễn đàn Quan hệ lao động 2016

- Là diễn đàn ba bên đầu tiên;
- Diễn ra vào ngày 19/4/2016;
- Với chủ đề “Đổi mới Quan hệ lao động Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế”;
- Hơn 250 đại biểu đã tham dự.

Sơ kết Đề án Phát triển quan hệ lao động

- Hội nghị Sơ kết Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh, thành phố giai đoạn 2013 – 2020 đã diễn ra ngày 24 – 25/3/2016;
- 6 tỉnh, thành phố đã xây dựng và triển khai Đề án Phát triển quan hệ lao động: Hà Nội, tp.HCM, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương và Bình Phước.

Thành lập Hội đồng Tiền lương Quốc gia

- Theo quyết định số 1055/QĐ-TTg ngày 3/7/2013 của Thủ tướng Chính phủ;
- Hoạt động theo cơ chế ba bên;
- Đưa ra khuyến nghị về mức lương tối thiểu vùng.

Ký kết thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp FDI đầu tiên

- Ký ngày 19/6/2016;
- Giữa Công đoàn Khu Kinh tế Hải Phòng và 5 doanh nghiệp FDI tại Khu công nghiệp Tràng Duệ - Hải Phòng;
- Với gần 2.500 người lao động;
- Quá trình thương lượng bắt đầu từ 2015.

Một số hoạt động nổi bật trong Dự án Pha II giai đoạn 2012 – 2016

Hoạt động và kết quả sau 4 năm triển khai Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO

Đối với Việt Nam, kể từ đầu những năm 2000, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã có những hỗ trợ tích cực cho chính phủ và các đối tác xã hội trong việc cải thiện quan hệ lao động. Thông qua các dự án hợp tác kỹ thuật Việt Nam - ILO, quan hệ lao động Việt Nam ngày càng hoàn thiện cả về luật pháp cũng như thực tiễn. Trong đó, Pha II 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 Quan hệ lao động Việt Nam – ILO) đã có những tác động mạnh mẽ đến sự phát triển quan hệ lao động Việt Nam.

Triển khai từ tháng 10/2012 và kết thúc vào tháng 09/2016, Pha II Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO được xây dựng nhằm tiếp tục hỗ trợ hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, tăng cường năng lực thể chế, cơ chế đối thoại ba bên và nâng cao nhận thức về các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Các mục tiêu cụ thể của Dự án Pha II

- Hỗ trợ xây dựng các nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn sửa đổi
- Hỗ trợ nâng cao nhận thức về Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn sửa đổi và các văn bản hướng dẫn thi hành luật
- Tăng cường năng lực công đoàn, đặc biệt là ở cấp doanh nghiệp, đồng thời phối hợp với công đoàn cấp trung ương để thực hiện vai trò đại diện hiệu quả cho người lao động
- Hỗ trợ xây dựng hệ thống hiệu quả và bền vững về xác định và ấn định tiền lương
- Xúc tiến áp dụng thương lượng tập thể nhằm tiến tới ký kết thoả ước lao động tập thể theo quy định

Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO Pha II về cơ bản được đánh giá là đảm bảo tính hiệu quả, thể hiện ở những khía cạnh sau:

1. Hoàn thiện khuôn khổ pháp luật

Cùng với những đóng góp trước đó về xây dựng Bộ luật Lao động 2012, các chuyên gia của ILO tiếp tục hỗ trợ chính phủ soạn thảo và ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành luật. Việc hỗ trợ này bao gồm cả về những yếu tố thuộc về kỹ thuật, đồng thời thực hiện các tham vấn/khuyến nghị nhằm cụ thể hoá nội dung của luật. Đáng chú ý, các nội dung về công đoàn, giải quyết tranh chấp, đối thoại định kỳ, thương lượng tập thể được tập trung bổ sung và sửa đổi.



Hỗ trợ hoàn thiện khuôn khổ luật pháp

- Hỗ trợ xây dựng 14 nghị định và 1 thông tư;
- Hỗ trợ nghiên cứu và khảo sát thực địa nhằm đánh giá mức độ sẵn sàng phê chuẩn các Công ước 87 và 98 của Việt Nam.

2. Tiếp tục nâng cao nhận thức các đối tác xã hội

Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO tiếp tục thực hiện hoạt động nâng cao nhận thức các đối tác xã hội về lao động và quan hệ lao động trong Pha II. Trong đó, nội dung chú trọng là những quy định pháp luật mới sửa đổi phục vụ quá trình triển khai luật. Hoạt động này được thực hiện bằng nhiều hình thức như: các chương trình hội nghị, các khoá tập huấn, các báo cáo nghiên cứu và các tài liệu/ấn phẩm khác (sổ tay, tờ rơi, video clip...). Các đối tượng được quan tâm là: các cơ quan quản lý nhà nước (ở trung ương và địa phương), công đoàn và người lao động.

Hỗ trợ nâng cao nhận thức cho các đối tác xã hội

- Hỗ trợ khảo sát thực địa tại địa phương về Bộ luật Lao động 2012;
- Phát hành bản điện tử sổ tay hướng dẫn Bộ luật Lao động;
- Xây dựng và phổ biến các báo cáo nghiên cứu, video clip và phát hành tờ rơi về các hành vi bất công trong lao động;
- Thực hiện khoá tập huấn cho các cơ quan truyền thông về tìm hiểu tiêu chuẩn lao động quốc tế.

3. Tăng cường năng lực công đoàn

Sau Đổi mới, quan hệ lao động được hình thành và ngày càng phổ biến, đóng vai trò quan trọng trong nâng cao năng suất lao động cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, vai trò đại diện người lao động của các cấp công đoàn dường như chưa bắt kịp sự thay đổi này. Bên cạnh đó, hoạt động công đoàn, đặc biệt ở cấp cơ sở còn yếu. Để thúc đẩy vai trò cũng như nâng cao năng lực cho các cán bộ công đoàn, Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO thực hiện các nhóm hoạt động thí điểm có liên quan. Kết quả là các thí điểm đều có những tác động quan trọng, góp phần tạo điều kiện cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiến hành đổi mới phương thức tổ chức/hoạt động công đoàn.

Hỗ trợ các hoạt động thí điểm nâng cao năng lực công đoàn

- Các hoạt động thí điểm thực hiện tại 5 Liên đoàn Lao động/ Công đoàn khu công nghiệp, bao gồm 82 doanh nghiệp với 69.000 người lao động;
- Nhân rộng hoạt động thí điểm thành lập công đoàn "từ dưới lên" trong toàn bộ các khu công nghiệp tham gia thí điểm (10.131 người lao động) và tổ chức thành công 497 công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp trên cả nước với 41.161 người lao động;
- Kiện toàn cơ cấu tổ chức tại 50 công đoàn cơ sở hoạt động chưa hiệu quả;
- Tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể cho 3 nhóm doanh nghiệp trong 3 ngành khác nhau.

4. Thiết lập cơ chế ba bên trong xây dựng tiền lương tối thiểu

Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được hình thành trên cơ sở xác lập các yếu tố về công việc, lương và các điều kiện làm việc khác. Vai trò của nhà nước là xây dựng khuôn khổ để các bên hoạt động. Trong đó, nhà nước quy định mức lương tối thiểu đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO đã hỗ trợ Việt Nam thành lập Hội đồng Tiền lương Quốc gia cũng



như hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu về lương tối thiểu. Hội đồng Tiền lương được coi là cơ chế ba bên tiến bộ trong việc thương lượng tiền lương tối thiểu cấp quốc gia. Với sự tham gia tích cực của các bên, khuyến nghị lương tối thiểu hàng năm của Hội đồng Tiền lương được đánh giá cao về ý nghĩa thực tiễn.

Hỗ trợ trong xây dựng tiền lương tối thiểu

- Hỗ trợ thực hiện 10 báo cáo phân tích và nghiên cứu (4 báo cáo của các chuyên gia độc lập về các tác động và các tiêu chí xác định nhu cầu sống tối thiểu, 3 báo cáo của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2 báo cáo của bộ phận kỹ thuật - Hội đồng Tiền lương Quốc gia và Viện Khoa học Lao động Xã hội);
- Tổ chức các chuyến tham quan học tập nước ngoài về cơ chế ấn định tiền lương tối thiểu tại Hàn Quốc và Singapore.

Ngoài ra, Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO còn thực hiện nhiều đóng góp khác liên quan đến: xúc tiến thương lượng tập thể và đối thoại cấp doanh nghiệp; nâng cao năng lực các tổ chức của người sử dụng lao động ...

Có thể nói rằng, Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO đã đáp ứng sát nhu cầu thực tiễn, góp phần thúc đẩy sự đổi mới của quan hệ lao động Việt Nam.

Những yêu cầu đổi mới quan hệ lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Ba nhân tố làm nảy sinh những yêu cầu đổi mới quan hệ lao động ở Việt Nam

i. Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường và vai trò của nhà nước

Sau 3 thập kỷ đổi mới, quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường được hình thành và phát triển khá nhanh chóng. Tuy nhiên, quan hệ lao động hiện đang tồn tại nhiều bất cập, đặc biệt là các cơ chế đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Vì vậy, để khơi thông các nguồn lực phát triển nhất thiết phải đổi mới hệ thống quan hệ lao động cho phù hợp với cơ chế thị trường. Cùng với đó vai trò của nhà nước trong quan hệ lao động cần dịch chuyển từ chỉ đạo trực tiếp sang tạo dựng khung khổ luật pháp và hỗ trợ các bên tương tác.

ii. Công nghiệp hóa và sự tập trung lao động trong các khu công nghiệp (KCN)

Tiến trình công nghiệp hóa ở Việt Nam tiếp tục diễn ra nhanh chóng dẫn tới việc tập trung rất nhiều lao động trong các KCN. Đa số họ có thu nhập thấp và rất yếu thế so với NSDLĐ. Quy luật tất yếu là NLĐ sẽ liên kết để tạo sức mạnh tập thể. Mọi cơ chế, thiết chế quan hệ lao động phải được thiết lập phù hợp với nhu cầu liên kết thực sự của người lao động.

iii. Hội nhập quốc tế và các cam kết quốc tế về lao động

Tiến trình hội nhập, nhất là việc tham gia các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới, đang đặt ra các yêu cầu mới và cấp bách về quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là quyền tự do hiệp hội và thừa nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể. Hơn thế nữa, Việt Nam là thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) nên dù không tham gia các FTA thế hệ mới thì vẫn có nghĩa vụ thực hiện tuyên bố 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Một số yêu cầu đổi mới đối với quan hệ lao động hiện nay

1. Về đáp ứng nhu cầu liên kết và tổ chức đại diện của người lao động

Liên kết là nhu cầu khách quan của NLĐ. Thị trường lao động càng phát triển thì sự liên kết của NLĐ càng rộng và càng chặt chẽ. Ban đầu là sự liên kết của NLĐ trong một doanh nghiệp. Đến một ngưỡng nhất định, sự liên kết theo ngành, theo nghề sẽ trở lên phổ biến và đóng vai trò quan trọng trong các cơ chế quan hệ lao động.

Tổ chức đại diện của NLĐ được thành lập là để phục vụ nhu cầu liên kết đó chứ không phải để định hình sự liên kết theo khuôn mẫu. Theo cam kết quốc tế, và để phù hợp với xu thế khách quan, NLĐ phải được tự do thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của mình. Chỉ khi tổ chức của NLĐ là thực chất thì các cơ chế quan hệ lao động tập

thể mới trở nên thực chất.

2. Về đối thoại trong quan hệ lao động

Bộ luật Lao động (2012) đã dành một mục để quy định về đối thoại tại nơi làm việc. Sau đó, Chính phủ ban hành Nghị định 60 quy định chi tiết nội dung và các hình thức đối thoại. Tuy nhiên, việc thực hiện các quy định còn là một thách thức rất lớn đối với hầu hết các doanh nghiệp.

Theo đúng bản chất và quy luật khách quan của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường thì nhà nước chỉ nên hướng dẫn, hỗ trợ chứ không nên quy định cứng về các nội dung và hình thức đối thoại. Đối thoại tại nơi làm việc cần tiến hành thường xuyên, linh hoạt theo yêu cầu chứ không thể gò ép theo một khuôn mẫu nào.

3. Về thương lượng tập thể

Hầu hết các TU'LĐTT doanh nghiệp còn mang tính hình thức, sao chép các tiêu chuẩn lao động tối thiểu trong luật. Hai nguyên nhân chính là: (i) Công đoàn cơ sở bị NSDLĐ chi phối nên không đại diện thực sự cho NLĐ; (ii) Luật pháp còn nặng dẫn dắt theo các quy trình và khuôn mẫu hình thức hơn là bảo vệ thực chất quyền thương lượng tập thể.

TLTT cấp đa doanh nghiệp còn ở mức thí điểm, chưa phổ biến và chưa mang lại nhiều lợi ích cho cả NLĐ và NSDLĐ. Tiến trình TLTT còn chưa thực chất. Nhiều khi, công đoàn cấp trên chỉ vận động NSDLĐ tham gia chưa không phải gây sức ép để thương lượng. NSDLĐ tham gia TU'LĐTT nếu các tiêu chuẩn lao động tại doanh nghiệp hiện đã cao hơn hoặc bằng với tiêu chuẩn trong dự thảo thỏa ước. Khi đó, tham gia TU'LĐTT nhóm doanh nghiệp chỉ có ý nghĩa như một sự chứng nhận về điều kiện lao động hơn là kết quả thương lượng giữa các bên.

4. Về quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Các cuộc đình công đều không do công đoàn lãnh đạo và bỏ qua hầu hết các quy trình, thủ tục theo pháp luật quy định. Ngoài lý do Ban chấp hành CĐCS bị vô hiệu hóa thì quy trình pháp lý giải quyết TCLĐTT cũng có những bất cập.

- Toàn bộ quy trình giải quyết TCLĐ là mang tính bắt buộc và duy nhất. Các bên hoàn toàn không có lựa chọn nào khác ngoài việc tuân thủ một quy trình duy nhất theo kiểu "một đường ống". Do đó, khi bị ách tắc, cách duy nhất là phá vỡ toàn bộ quy trình.

- Hòa giải có bản chất là tự nguyện, linh hoạt nhưng đã bị quy định cứng trở thành bước bắt buộc và đầu tiên trong quy trình. Trong khi đó, đội ngũ hòa giải viên lao động hiện đang rất phân tán, thiếu kết nối và thiếu tính chuyên nghiệp. Tiến trình giải quyết TCLĐTT thường bị phá vỡ ngay từ bước đầu tiên này.

- Chủ tịch huyện khó có thể thực hiện chức năng trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động về quyền. Trong khi đó, trọng tài lao động là một thủ tục hợp lý để giải quyết TCLĐTT về quyền.

- Xét xử tại tòa án là một thủ tục cơ bản và phổ biến trong việc đảm bảo thực thi luật pháp. Tuy nhiên, để đủ điều

kiện thụ lý hồ sơ tại Tòa án thì cần phải trải qua rất nhiều bước thủ tục phức tạp mà các bên không thể thực hiện.

5. Về hòa giải và trọng tài lao động

Đội ngũ Hòa giải viên lao động (HGV) vừa yếu, vừa thừa với một số lượng khá lớn nhưng phân tán đến hầu hết các quận/huyện. Các HGV không được đào tạo cơ bản, không có sự kết nối, điều phối và quản lý hiệu quả do đó hầu như không phát huy được vai trò trong thực tiễn giải quyết TCLĐTT.

Hòa giải và trọng tài là hai chức năng khác nhau trong giải quyết TCLĐ. Tuy nhiên, hai chức năng này không nhất thiết phải do hai cơ quan khác nhau thực hiện. Thực tế là Hội đồng Trọng tài lao động hầu như chưa từng hoạt động (Mặc dù trải qua nhiều lần sửa đổi Bộ luật Lao động vẫn tồn tại suốt từ năm 1994 đến nay).

6. Đổi mới vai trò của nhà nước trong quan hệ lao động

Khi chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường thì vai trò của nhà nước trong quan hệ lao động cũng thay đổi căn bản. Trong nền kinh tế thị trường, nhà nước không chỉ ban hành khung khổ luật pháp, thanh tra giám sát mà còn phải hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động. Do đó, khung khổ luật pháp phải rộng mở. Luật pháp chỗ nặng quy định về nội dung, thủ tục phải quyền sang cách tiếp cận chủ đạo là bảo vệ quyền của các bên trong quan hệ lao động. Chính điều này sẽ tạo cho các bên một không gian đủ lớn để vận động linh hoạt và tương tác với nhau một cách thực chất.

Hiện tại, Việt Nam chưa có một cơ quan chuyên môn thống nhất và đủ mạnh để vừa thực hiện chức năng quản lý nhà nước, vừa hỗ trợ quan hệ lao động ở các cấp. Trong đó, đặc biệt là trong phòng ngừa và giải quyết TCLĐ tại nơi làm việc.

Mặt khác, quan hệ lao động là quan hệ bình đẳng. Trong khi các tổ chức của NSDLĐ có cơ quan quản lý nhà nước quản lý thì chưa có cơ quan nhà nước nào chịu trách nhiệm quản lý tổ chức của NLD. Vì vậy, nếu Việt Nam cho phép nhiều hơn một tổ chức của NLD được hoạt động trong doanh nghiệp thì nhất thiết phải có cơ quan quản lý nhà nước chịu trách nhiệm quản lý các tổ chức này.

7. Về thanh tra lao động

Cả nước có hơn 500 ngàn doanh nghiệp trong khi chỉ có khoảng 500 thanh tra viên. Do đó, mặc dù thanh tra lao động đã có nhiều sáng kiến, đổi mới nhưng công tác thanh tra lao động còn nhiều khó khăn. Việc tăng biên chế thanh tra không không có nhiều ý nghĩa so với số lượng doanh nghiệp quá lớn. Chính vì vậy, để nâng cao

hiệu quả hoạt động, thanh tra lao động cần tiếp tục đổi mới cách thức hoạt động. Trong đó, đặc biệt là thiết lập kênh liên lạc thường xuyên và hiệu quả giữa thanh tra lao động địa phương với NLD và tổ chức của họ tại nơi làm việc.

8. Về hỗ trợ quan hệ lao động

Kể từ khi Đổi mới, quan hệ lao động được hình thành, phát triển nhanh chóng theo diện rộng. Hiện tại, Việt Nam có khoảng 20 triệu người tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, trình độ phát triển của quan hệ lao động còn nhiều bất cập, nhất là năng lực của các chủ thể và cơ chế tương tác trong quan hệ lao động tập thể. Thực tế cho thấy, phần lớn NLD còn hạn chế cả về kiến thức cũng như kỹ năng trong quan hệ lao động. Nhiều cán bộ lao động địa phương có nhận thức rất hạn chế về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Do đó, nhiều cơ chế quan hệ lao động không thể phạm hành trong thực tiễn.

Chính vì vậy, bên cạnh việc hoàn thiện khung khổ pháp lý Việt Nam cần phát triển hệ thống hỗ trợ quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là hỗ trợ trong thương lượng tập thể và phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

Một số đề xuất

1. Về cơ chế:

- Trong giải quyết TCLĐ tập thể, nên cho phép NLD, NSDLĐ được lựa chọn linh hoạt đối với người hòa giải. Các bên có thể lựa chọn bất kỳ một cá nhân, tổ chức hợp pháp nào làm hòa giải miễn là có sự đồng thuận, thậm chí các bên không nhất thiết phải trải qua bước thủ tục hòa giải.

- Trong giải quyết TCLĐ, cần rút gọn các thủ tục và mở ra nhiều điều kiện thuận lợi để các bên có thể giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án. Chẳng hạn, trong giải quyết TCLĐ cá nhân có thể không cần qua bước hòa giải các bên có thể yêu cầu Tòa án giải quyết.

2. Về thiết chế

- Về quản lý nhà nước, cần nhanh chóng thành lập Cục Quan hệ lao động. Cục quan hệ lao động vừa có chức năng quản lý nhà nước, vừa hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động và tham gia trực tiếp vào các cơ chế 3 bên cấp quốc gia.

- Đẩy nhanh tiến trình hội nhập tiến tới việc cho phép thành lập nhiều hơn một tổ chức của NLD trong doanh nghiệp. Qua đó, đảm bảo các cơ chế quan hệ lao động tập thể diễn ra một cách thực chất và hiệu quả hơn.

- Tổ chức lại hệ thống hòa giải, trọng tài theo hướng tinh gọn, chuyên nghiệp và tập trung vào các vùng trọng điểm. Có thể thành lập các Cơ quan Trung gian, Hòa giải và Trọng tài lao động. Trong đó, có các Hòa giải viên lao động, Trọng tài viên lao động và bộ phận văn phòng. Trọng tài viên lao động có thể thực hiện cả 2 chức năng hòa giải, trọng tài trong các phiên khác nhau tùy theo yêu cầu cụ thể của các bên./



Yêu cầu mới về cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Thực tiễn quan hệ lao động Việt Nam đã và đang đặt ra bài toán khó cho việc hoàn thiện chức năng quản lý và hỗ trợ của nhà nước đối với quan hệ lao động. Thêm vào đó, khi Việt Nam hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ, quan hệ lao động sẽ có những thay đổi tất yếu. Bởi vậy, việc nghiên cứu thành lập cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong bối cảnh hiện tại là cần thiết. Cơ quan quản lý nhà nước này sẽ phải đáp ứng các yêu cầu tối thiểu như sau:

1. Yêu cầu đối với cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường

i. Đảm bảo quyền đối thoại, thương lượng tập thể của tổ chức công đoàn, bao gồm: (1) Bảo vệ quyền đối thoại, thương lượng; (2) Hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng.

Hiện nay, Vụ Lao động - Tiền lương là đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước về vấn đề này. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động là đơn vị thực hiện hoạt động hỗ trợ.

ii. Bảo đảm quyền của tổ chức công đoàn được tổ chức và lãnh đạo đình công theo luật pháp

Theo quy định, Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, Toà án Nhân dân và UBND cấp huyện là những cơ quan giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Tuy nhiên, Hội đồng trọng tài lao động chưa có cơ hội hoạt động, tất cả các cuộc đình công diễn ra đều không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định.

Ở cấp trung ương, Vụ Lao động - Tiền lương là cơ quan làm chính sách và theo dõi thống kê. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động thực hiện hỗ trợ kỹ thuật cho các địa phương triển khai công tác phòng ngừa và giải quyết đình công tự phát.

iii. Bảo vệ cán bộ công đoàn khỏi những hành vi can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử từ phía người sử dụng lao động

Pháp luật đã quy định việc xử lý những trường hợp đối xử bất công với cán bộ công đoàn. Trong thực tế, để nhận diện được những hành vi này là khó. Hơn nữa, trong nhiều trường hợp tại các doanh nghiệp FDI, tư nhân, cán bộ công đoàn lại đồng thời là cán bộ nhân sự thì càng khó nhận diện sự thao túng của người sử dụng lao động.

Mặt khác, mặc dù cán bộ công đoàn bị đối xử không công bằng hoặc bị đe dọa là không ít, nhưng hầu như chưa có cuộc đình công nào nhằm bảo vệ quyền công đoàn cũng như cán bộ công đoàn.

iv. Quản lý, điều phối và hỗ trợ kỹ thuật đối với các hoà giải viên lao động và trọng tài lao động

Hoà giải viên lao động hiện nay do Chủ tịch UBND huyện bổ nhiệm. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm tập huấn, đào tạo (nhiệm vụ này giao cho Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động thực hiện). Việc thống kê danh sách hoà giải viên, trọng tài viên do Vụ Lao động - Tiền lương đảm nhiệm.

v. Hỗ trợ cho các thiết chế ba bên về quan hệ lao động

Vụ Lao động - Tiền lương đang đóng vai trò bộ phận thường trực (hỗ trợ kỹ thuật) cho 2 thiết chế ba bên là Ủy ban Quan hệ lao động và Hội đồng Tiền lương Quốc gia.

vi. Hỗ trợ, nâng cao nhận thức, tăng cường năng lực cho các tổ chức đại diện, các địa phương và các đối tượng có nhu cầu.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đang thực hiện nhiệm vụ này (bao gồm hỗ trợ kỹ thuật cho các tổ chức công đoàn, tổ chức giới chủ và đặc biệt là các địa phương thông qua các đề án, dự án và các hoạt động hỗ trợ cụ thể).

vii. Thực hiện công tác thống kê, thông tin, phân tích dự báo xu hướng về quan hệ lao động

Vụ Lao động - Tiền lương hiện thực hiện nhiệm vụ tổng hợp báo cáo từ các địa phương để thống kê một số chỉ số cơ bản như đình công, thoả ước và hoà giải viên lao động.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đang thực hiện các công việc về nghiên cứu, dự báo xu hướng quan hệ lao động, phát hành báo cáo quan hệ lao động quốc gia hàng năm, duy trì website riêng về quan hệ lao động.

2. Yêu cầu thực thi cam kết quốc tế về quan hệ lao động – minh hoạ bằng TPP

viii. Bảo đảm quyền liên kết của người lao động trong việc thành lập công đoàn hoặc tổ chức người lao động tại doanh nghiệp. Để thực hiện yêu cầu này, nhà nước phải đưa ra được khuôn khổ pháp lý cần thiết (ví dụ như: điều kiện thành lập, quy trình thủ tục thành lập, yêu cầu về thành viên, điều lệ...) phù hợp với các công ước của ILO và tổ chức thực hiện để bảo vệ quyền công đoàn của người lao động.

YÊU CẦU QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Theo quy định hiện hành thì thủ tục thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp được quy định trong Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Không có cơ quan nhà nước nào quản lý việc thành lập công đoàn này. Đây là công việc của Tổng LĐLĐ Việt Nam.

Theo quy định mới, tổ chức của người lao động có thể tham gia hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

ix. Nhận đăng ký đối với tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp. Để đảm bảo quyền này, nhà nước phải đưa ra những quy định, tiêu chí và tổ chức thực hiện để đảm bảo việc đăng ký là minh bạch, rõ ràng. Chức năng nhận đăng ký cũng bao hàm cả quyền rút đăng ký nếu tổ chức của người lao động/người sử dụng lao động hoạt động sai tôn chỉ mục đích hoặc hoạt động trái pháp luật.

Hiện tại, công đoàn tại doanh nghiệp sau khi thành lập sẽ đăng ký với Liên đoàn Lao động cấp trên trực tiếp.

Trong bối cảnh mới, đây cũng sẽ là chức năng hoàn toàn mới đối với cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

x. Bảo đảm quyền tự chủ trong hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp trong việc bầu ra ban chấp hành, đưa ra điều lệ, thu phí hội viên, quản lý tài chính... Thực hiện việc quản lý hoạt động của các tổ chức này để các hoạt động của tổ chức đúng phạm vi cho phép.

Hiện tại, hoạt động của công đoàn tại doanh nghiệp được quy định trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam và do công đoàn cấp trên trực tiếp theo dõi, giám sát, kiểm tra.

Trong bối cảnh mới, đây cũng sẽ là chức năng hoàn toàn mới đối với cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

xi. Quản lý hoạt động của các tổ chức hỗ trợ từ bên ngoài đối với người lao động và tổ chức công đoàn/tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

Hiện nay, tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ trong việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở.

Đây là công việc khá nhạy cảm bởi phải quản lý thế nào để sàng lọc các tổ chức thiếu thiện chí và đảm bảo cho người lao động được tiếp cận các hoạt động hỗ trợ nghiêm túc.

xii. Tiếp nhận, xử lý các khiếu nại về vấn đề công đoàn và quan hệ lao động từ các cá nhân, tổ chức, đối tác từ các nước TPP.

Đây là nhiệm vụ hoàn toàn mới và Việt Nam chưa có kinh nghiệm. Dự báo, đây có thể là vấn đề "nóng" khi triển khai TPP.

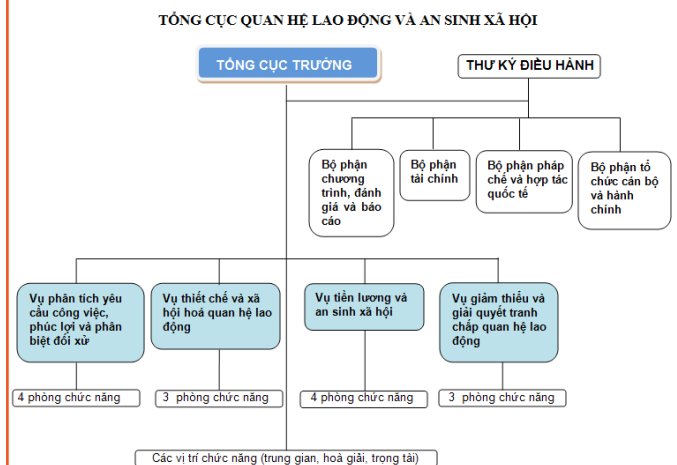
Nhiệm vụ này còn bao gồm việc cung cấp thông tin định kỳ 6 tháng/lần về thông tin, số liệu của những tổ chức đại diện người lao động mà: được đăng ký, bị từ chối và lý do từ chối.

xiii. Quy định về việc đại diện cho người lao động trong đối thoại, thương lượng, tổ chức và lãnh đạo đình công khi có trên một tổ chức đại diện người lao động tại một doanh nghiệp.

Nội dung này hiện chưa có trong luật pháp Việt Nam và đây cũng sẽ là nhiệm vụ hoàn toàn mới đối với cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

Nếu phân tích, đánh giá sơ bộ giữa bộ máy và nhiệm vụ chức năng hiện có so với yêu cầu cần phải có đối với cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động thì có thể thấy: ngoài một số chức năng, nhiệm vụ "truyền thống" do Vụ Lao động - Tiền lương và Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đảm nhiệm, có khá nhiều chức năng nhiệm vụ mới phát sinh.

Bộ máy quản lý nhà nước về quan hệ lao động của Indonexia - Tổng cục Quan hệ lao động và an sinh xã hội



Trong cơ cấu tổ chức này, các vị trí chức năng bao gồm Trung gian viên, Hòa giải viên và Trọng tài viên do Bộ Trưởng (bộ Nguồn nhân lực) bổ nhiệm và quản lý.

Các Vụ/ Cục thực hiện nhiệm vụ tương ứng, riêng chức năng về thanh tra được giao cho Tổng cục Thanh tra Lao động.

Nâng cao năng lực đại diện của công đoàn

Cùng những yêu cầu đặt ra đòi hỏi công đoàn phải nâng cao năng lực đại diện, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam với sự hỗ trợ của Dự án Quan hệ Lao động Việt Nam – ILO đã triển khai thực hiện những sáng kiến thí điểm quan trọng. Đặc biệt trong giai đoạn II (1/2015 – 9/2016), những sáng kiến này đã được mở rộng cả về nội dung cũng như đối tượng tham gia thí điểm và đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận.

Thông qua việc thực hiện các thí điểm, nhìn chung các tổ chức công đoàn đã khẳng định được mạnh mẽ vị trí, vai trò là đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động. Trong số những kết quả đạt được thì một số nổi bật có thể đề cập như sau:

cao. Một số hạn chế còn tồn tại là:

- Lực lượng người lao động trong doanh nghiệp biến động thường xuyên gây khó khăn cho việc xác định nhu cầu thành lập công đoàn và hoạt động công đoàn.

- Năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở còn yếu, đặc biệt khi vị trí của họ là người lao động, chưa thể đảm

Thực hiện tại 5 tỉnh/tp:

CD khu kinh tế Hải Phòng

LDLD Đà Nẵng

CD khu công nghiệp Bình Dương

CD khu công nghiệp Biên Hoà

LDLD tp.HCM

Tổng cộng

82 doanh nghiệp
với 69.000 lao động
(trong đó có
56.000 đoàn viên)
trong các ngành
khác nhau
(dệt may,
giày da,
chế biến gỗ,
cơ khí,
điện tử,
du lịch)

CÁC HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM GIAI ĐOẠN II



Thứ nhất, người lao động đã tham gia một cách trực tiếp, tích cực từ quá trình tự thành lập công đoàn cơ sở cũng như trong tiến trình thương lượng và các hoạt động khác của công đoàn.

Thứ hai, vai trò hỗ trợ và định hướng của công đoàn cấp trên được phát huy trên nhiều mặt, giảm bớt các hoạt động làm thay công đoàn cơ sở như trước đây.

Thứ ba, hoạt động công đoàn đạt được một số thành tựu nổi bật, trong đó có việc tổ chức các hoạt động đối thoại cấp doanh nghiệp, cấp khu công nghiệp và hình thành các thoả ước nhóm doanh nghiệp.

Tuy nhiên, bởi đây là các hoạt động thí điểm, quy mô và nguồn lực thực hiện còn hạn hẹp. Bên cạnh đó, triển khai thí điểm tại một số địa phương chưa đạt được kết quả

đương các hoạt động đối thoại và thương lượng một cách độc lập.

Trong bối cảnh Việt Nam tham gia ngày càng nhiều vào các hiệp định thương mại, trong đó có các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, hoạt động công đoàn đứng trước không ít thách thức. Một trong những thách thức lớn là việc người lao động trong doanh nghiệp được phép thành lập hoặc gia nhập tổ chức đại diện nằm ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Vấn đề này đòi hỏi các tổ chức công đoàn cơ sở hiện tại phải đổi mới hoạt động, không chỉ thực hiện các nhiệm vụ với vai trò là một tổ chức chính trị - xã hội mà còn phải phát huy năng lực đại diện bảo vệ lợi ích người lao động thông qua đối thoại, thương lượng.

Thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp Hàn quốc tại Hải Phòng

Nằm trong khuôn khổ thực hiện chương trình thí điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hải Phòng đã triển khai thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp tại Khu công nghiệp Trảng Dục. Đối tượng tham gia là các doanh nghiệp Hàn Quốc kinh doanh trong lĩnh vực điện tử.

Quy trình thương lượng tập thể nhóm doanh

- 1 Khảo sát, phân tích, đánh giá các doanh nghiệp tham gia thỏa ước nhóm
- 2 Thành lập nhóm thí điểm
- 3 Lập kế hoạch tổng thể và chi tiết
- 4 Lập phương án và cách thức thực hiện
- 5 Tiếp cận người lao động thu thập thông tin về chế độ chính sách mà các doanh nghiệp đang thực hiện và lấy ý kiến về nội dung chuẩn bị thương lượng, kết hợp với tuyên truyền, vận động NLĐ tham gia công đoàn (ở nơi chưa có công đoàn)
- 6 Đưa ra mong muốn, yêu cầu của NLĐ và những nội dung sẽ thương lượng với NSDLĐ (lần 1)
- 7 Thảo luận chung với các chủ doanh nghiệp tham gia nhóm, lập biên bản ghi nhớ
- 8 Thảo luận riêng rẽ với từng doanh nghiệp, đồng thời lấy biểu quyết thông qua Thỏa ước lao động của toàn thể NLĐ
- 9 Điều chỉnh thỏa ước và thống nhất ban hành

Quy trình thương lượng tập thể nhóm DN (nguồn: Báo cáo Sơ kết Các hoạt động thí điểm của TLĐLĐVN - Nhóm thí điểm Hải Phòng).

Để tiến đến ký kết thỏa ước nhóm, Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã phối hợp với các công đoàn cơ sở thực hiện từng bước từ tiếp cận NLĐ cho đến thương lượng riêng và thương lượng chung với các doanh nghiệp. Đây

là quá trình tương đối khó khăn và đòi hỏi cao ở năng lực của các cán bộ công đoàn. Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, việc thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp đã áp dụng nguyên tắc hạn chế tối đa việc CĐCS phải thương lượng, đối mặt với NSDLĐ nhằm đảm bảo khách quan trong thương lượng và tránh các hành vi phân biệt đối xử có thể xảy ra với cán bộ CĐCS. Về bản chất có vẻ nguyên tắc này là hợp lý, nhưng khi áp dụng vào thực tế thì vô hình chung đã làm nhẹ đi vai trò của các CĐCS. Các cán bộ CĐCS cũng mất đi cơ hội rèn luyện kỹ năng đàm phán, thương lượng. Sau khi ký kết thỏa ước nhóm này, không chắc rằng CĐCS tại các doanh nghiệp này sẽ tiếp tục đại diện cho NLĐ thực hiện thương lượng.

Bên cạnh đó, chính bởi hoạt động này chưa thực sự xuất phát từ ý chí và nguyện vọng từ phía NLĐ cho nên không gây được sức ép đối với các doanh nghiệp trong thương lượng. Đồng thời, kết quả thương lượng cũng có thể chưa đáp ứng được mong muốn của NLĐ.

Cũng theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, thỏa ước nhóm này có 16 nội dung có lợi cho NLĐ về lương cơ bản, thưởng lương tháng 13, ăn ca, các loại phụ cấp, nghỉ hè... Đặc biệt, thỏa ước nhóm còn có một chương riêng về việc đảm bảo điều kiện cho công đoàn hoạt động. Đây là điểm sáng đáng ghi nhận trong kết quả thương lượng.

Tuy nhiên, xét về tổng thể thì bản thỏa ước nhóm này chưa có nhiều sự khác biệt so với bản thỏa ước lao động tập thể của một doanh nghiệp. Để hình thành được 1 bản thỏa ước áp dụng cho nhiều doanh nghiệp, có thể quyền lợi NLĐ không được tăng thêm mà thậm chí là sụt giảm.

Một số nội dung trong TỰLĐTT nhóm doanh nghiệp - Khu công nghiệp Trảng Dục

"Đối với doanh nghiệp đã có các quy định về quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong doanh nghiệp cao hơn những nội dung được quy định trong thỏa ước nhóm này thì đảm bảo giữ nguyên các chế độ, chính sách đang chi trả cho NLĐ. Khuyến khích các đơn vị có kế hoạch bổ sung, điều chỉnh các mức chi phúc lợi cho NLĐ năm sau cao hơn năm trước".

"Không tham gia đình công trái quy định của pháp luật. Không đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật để chuyển đến làm việc tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước nhóm".

"Doanh nghiệp hỗ trợ NLĐ bữa ăn ca cho NLĐ, không chi tiền mặt, chi mức tối thiểu là 19.000đ/người/bữa (không bao gồm tiền điện, nước, nhân công). Riêng đối với Công ty TNHH HI Logistics Việt Nam thống nhất chuyển tiền ăn vào tài khoản của NLĐ cùng với tiền lương hàng tháng vì hoạt động phân tán, không tập trung".

"NLĐ được nghỉ từ 01 ngày đến 03 ngày/năm/người. Riêng Công ty TNHH Bluecom Vina sẽ thực hiện ngày nghỉ hè từ năm 2017".

Hoạt động thí điểm: Nâng cao năng lực tổ chức của người sử dụng lao động cấp tỉnh



Theo đánh giá của VCCI, trong quan hệ lao động vai trò của các tổ chức đại diện NSDLĐ ở cấp địa phương bao gồm cả các hiệp hội doanh nghiệp là chưa rõ rệt. Các tổ chức này có một số hạn chế về:

- Khả năng hỗ trợ NSDLĐ trong việc đối thoại, thương lượng tập thể
- Không thực sự phát triển để tạo ra một đầu mối nơi mà NSDLĐ có thể chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ lẫn nhau phát triển các sáng kiến trong QHLD
- Không được tham gia, không được công nhận bởi chính quyền địa phương và công đoàn để là đại diện NSDLĐ trong cơ chế ba bên ở cấp địa phương

Chính vì vậy, nhằm thiết lập một mô hình hoạt động cho các tổ chức NSDLĐ cấp địa phương, với sự hỗ trợ của Dự án QHLD Việt Nam - ILO Văn phòng Giới sử dụng lao động đã thực hiện Chương trình thí điểm tăng cường năng lực cho tổ chức người sử dụng lao động cấp tỉnh.

Chương trình thí điểm được thực hiện từ tháng 1/2014 đến tháng 6/2016 và có sự tham gia của Hà Nội, Vĩnh Phúc, Hưng Yên, Tp.Hồ Chí Minh và Đồng Nai với 40 DN.

Theo Báo cáo kết quả Điều tra thực trạng và Đánh giá nhu cầu đào tạo các DN tham gia thí điểm, nhu cầu liên quan đến QHLD không nhiều. Những vấn đề được các

DN quan tâm và tập trung nguồn lực thực hiện là:

- Sự thay đổi các quy định pháp luật về lao động
- Chế độ đãi ngộ đối với NLĐ
- Công tác đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ nhân viên của DN để tăng năng suất lao động

Quá trình triển khai Chương trình thí điểm cũng cho thấy thực tế việc thực hiện đối thoại, thương lượng đặt ra một số vấn đề như:

- Việc tuân thủ đúng đủ quy trình, thời gian đối thoại định kỳ và hội nghị NLĐ là khó
- Các DN thực hiện thương lượng tập thể và ký kết thoả ước lao động tập thể, tuy nhiên nội dung, chất lượng của thoả ước thì chưa được quan tâm
- Các cán bộ nhân sự - những người đại diện cho NSDLĐ trực tiếp tiếp xúc NLĐ cũng thực sự thiếu các kỹ năng cơ bản về đối thoại, thương lượng, đàm phán và giải quyết tranh chấp phát sinh

Có thể thấy rằng, để thúc đẩy QHLD tại các địa phương cũng như các DN thì việc nâng cao năng lực các bên là cần thiết. Tuy nhiên khi thực hiện các hoạt động này cần phải xem xét nhu cầu của các bên./

Quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong cơ chế thị trường

Kết thúc thời kỳ kế hoạch hoá tập trung cũng là khởi đầu sự phát triển của thị trường lao động cũng như quan hệ lao động. Việc sản xuất và phân phối thu nhập không còn theo kế hoạch và chỉ tiêu được quy định bởi Nhà nước. Thay vào đó, các thành phần kinh tế ngoài nhà nước xuất hiện và quan hệ làm thuê – trả lương được thừa nhận. Lúc này, Nhà nước xây dựng các cơ chế, thiết chế phù hợp để thúc đẩy của các thành phần kinh tế và quan hệ lao động phát triển.

Có thể khái quát vai trò của nhà nước đối với quan hệ lao động trong cơ chế thị trường qua các điểm như sau:

1. Xây dựng khung khổ pháp lý

Quan hệ lao động được xây dựng trên sự tự nguyện hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động. Mỗi quan hệ này luôn tồn tại sự khác biệt về quyền lợi, mà theo quy luật tự nhiên thì bên yếu thế sẽ dễ dàng bị lấn át về lợi ích. Để thúc đẩy quan hệ lao động phát triển ổn định và lành mạnh, nhà nước không trực tiếp can thiệp mà tạo dựng khung khổ hoạt động cho các bên. Khung khổ này đảm bảo những quyền, nghĩa vụ tối thiểu cũng như quy định những nguyên tắc tương tác cơ bản trong suốt quá trình từ xác lập cho đến chấm dứt quan hệ lao động.

Khung khổ quan hệ lao động thể hiện trong:

- Những quy định về quyền lợi tối thiểu (tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, an toàn lao động và các điều kiện làm việc khác)
- Quy định xác lập và chấm dứt quan hệ lao động (hợp đồng lao động)
- Quy định về các tương tác của quan hệ lao động (đối thoại, thương lượng, tranh chấp lao động và đình công).

Theo thời gian, khung khổ này cũng không ngừng được bổ sung và hoạt thiện đáp ứng sự vận động thực tế của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

Pháp luật về quan hệ lao động đã có nhiều thay đổi từ Bộ luật Lao động 1994 đến Bộ luật Lao động 2012 và sẽ tiếp tục có những sửa đổi, bổ sung cần thiết trong thời gian tới.

2. Tổ chức triển khai

Đối với quan hệ lao động, đặc biệt là quan hệ lao động tập thể, việc xây dựng khuôn khổ pháp luật là khó, nhưng việc triển khai từng quy định pháp luật cụ thể còn khó hơn. Để các chủ thể thực hiện đúng quy định, nhà nước hoặc gián tiếp hướng dẫn thông qua việc ban hành các văn bản, hoặc trực tiếp quản lý thông các bộ máy từ trung ương đến địa phương. Bên cạnh đó, thông qua các hoạt động quản lý, hỗ trợ, nhà nước cũng nắm bắt được tình hình quan hệ lao động, kịp thời điều chỉnh và giúp các bên giải quyết khó khăn nếu cần.

3. Kiểm tra, giám sát

Quá trình xây dựng và triển khai các quy định pháp luật về lao động không thể thiếu hoạt động kiểm tra, giám sát. Nhà nước duy trì bộ máy thanh tra lao động nhằm đảm bảo hoạt động của các bên tuân thủ pháp luật lao động. Trên cơ sở đó, không bên nào có thể xâm phạm các quyền lợi tối thiểu cũng như duy trì những nguyên tắc tương tác cơ bản. Thực tế, các hành vi vi phạm pháp luật về quan hệ lao động khó có thể bị phát hiện, đặc biệt là các hành vi can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với công đoàn. Trong khi đó, đội ngũ thanh tra lao động hiện thời vẫn hạn chế về cả số lượng và chất lượng. Vấn đề này đang là bài toán khó đặt ra trong quản lý nhà nước về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng. Đòi hỏi công tác thanh tra lao động phải đổi mới về cách thức hoạt động.

Tính đến năm 2015, lực lượng thanh tra ngành lao động có 492 người, trong đó Thanh tra Bộ LĐTBXH có 54 người. Trong khi đó cả nước có gần 400 nghìn doanh nghiệp đang sử dụng hơn 11,5 triệu lao động.

4. Hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động

Quan hệ lao động hoạt động dựa trên thoả thuận giữa các bên. Tuy nhiên, đôi khi mối quan hệ này được dẫn dắt bởi bên mạnh hơn. Trong trường hợp đó, các hoạt động đối thoại hay thương lượng thoả ước lao động tập thể có thể chỉ là hình thức. Nhà nước tôn trọng quyền tự quyết của các bên, nhưng đồng thời cũng hỗ trợ các bên nhận thức và nâng cao năng lực/vị thế của mình trong quan hệ lao động.

Nhiều chương trình, hoạt động thí điểm về quan hệ lao động đã được triển khai đến từng địa phương, từng doanh nghiệp và đến những con người cụ thể. Trong đó, Đề án Phát triển Quan hệ lao động tại Hà Nội, tp.HCM, Hải Phòng, Bình Dương và Đồng Nai đang đạt được những kết quả nhất định.

Dưới sự tác động của hội nhập kinh tế toàn cầu, những vấn đề mới nảy sinh đòi hỏi quan hệ lao động phải đổi mới, cùng với đó là vai trò tích cực và linh hoạt của nhà nước.

Tổ chức Lao động Quốc tế ILO thông qua Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO đã hỗ trợ Việt Nam trong quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Điểm lại một số kết quả đạt được của Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO (Pha II) như sau:

- Hỗ trợ kỹ thuật xây dựng 14 nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật khác
- Thực hiện 4 nhóm hoạt động thí điểm nâng cao năng lực đại diện của công đoàn tại 5 LĐLĐ/CĐ KCN bao gồm 82 doanh nghiệp với 69.000 người lao động
- Thực hiện thí điểm nâng cao năng lực cho người sử dụng lao động tại 38 doanh nghiệp với 80.000 người lao động
- Hỗ trợ kỹ thuật trong thành lập và vận hành Hội đồng Tiền lương Quốc gia – cơ chế ba bên hoạt động hiệu quả trong xây dựng tiền lương tối thiểu
- Xây dựng các tài liệu hướng dẫn (sổ tay, tờ rơi, video clip...) nâng cao nhận thức về pháp luật lao động cho các bên trong quan hệ lao động và xây dựng các báo cáo/khuyến nghị khác./.

Định hướng hợp tác ILO-Việt Nam về quan hệ lao động

Có thể khẳng định rằng Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã có những đóng góp tích cực thúc đẩy quan hệ lao động Việt Nam thời gian qua, đặc biệt trong xây dựng khuôn khổ luật pháp về quan hệ lao động. Trong đó, thông qua Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO, các cơ chế, thiết chế về quan hệ lao động từng bước được hoàn thiện và hoạt động ngày càng hiệu quả.

Tuy nhiên, quá trình vận động quan hệ lao động tại Việt Nam vẫn tồn tại những khó khăn nhất định, điển hình như cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, quan hệ lao động Việt Nam cũng đang chuyển mình trong bối cảnh hội nhập quốc tế, mà biểu hiện rõ nhất là đáp ứng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (theo Tuyên bố 1998 của ILO).

Bởi vậy, trên cơ sở phát huy những kết quả đã đạt được và xuất phát từ thực tiễn, Việt Nam cần sự hỗ trợ mạnh mẽ từ ILO trong các lĩnh vực sau:

1. Sửa đổi pháp luật về quan hệ lao động

Xây dựng và cải thiện khuôn khổ pháp luật và thiết chế cho quan hệ lao động theo hướng tuân thủ Tuyên bố 1998 của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động thông qua tăng cường đối thoại xã hội ba bên và hỗ trợ kỹ thuật.

2. Vận hành khung khổ quan hệ lao động mới trong thực tiễn

Chính phủ cấp quốc gia tiến hành những thay đổi thiết chế cần thiết để thực hiện các quy định luật pháp mới, các quy định luật pháp sửa đổi cũng như các công cụ pháp lý khác, theo hướng tuân thủ những nghĩa vụ quốc tế của Việt Nam với tư cách là một quốc gia thành viên của ILO và là một bên tham gia trong các FTA.

3. Tăng cường hiệu lực luật lao động

Tăng cường năng lực tổ chức và chuyên môn của thanh tra lao động để đảm bảo việc tuân thủ luật pháp quốc gia, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

4. Thúc đẩy quyền của người lao động và đổi mới công đoàn

Đảm bảo quyền tự do liên kết và quyền tổ chức của người lao động, đồng thời tăng cường năng lực của công đoàn trong việc đại diện người lao động tại tất cả các cấp, đặc biệt là trong thương lượng tập thể và đối thoại xã hội.

5. Người sử dụng lao động tham gia tích cực hơn vào thực hiện khuôn khổ quan hệ lao động mới

Trong khuôn khổ quan hệ lao động mới, người sử dụng lao động tham gia tích cực hơn vào tiến trình tăng cường năng lực tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động, bao gồm cả năng lực của VCCI trong việc hỗ trợ thành viên của mình.

6. Hỗ trợ truyền thông và tăng cường năng lực cộng đồng quan hệ lao động

Hỗ trợ cộng đồng, tăng cường năng lực và nhận thức tuân thủ pháp luật trong khuôn khổ quan hệ lao động mới của những người làm thực tiễn về quan hệ lao động.

7. Thúc đẩy khung khổ quan hệ lao động mới

Triển khai thực thi khung khổ quan hệ lao động mới tại các tỉnh/thành phố, địa phương và ngành tham gia thí điểm và tiến hành đánh giá để nhân rộng.



Kết quả hợp tác giữa Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và Dự Quan hệ lao động Việt Nam - ILO

Với vai trò là chủ Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO theo nhiệm vụ được giao của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, nhưng Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) đồng thời cũng là một trong những đối tác của Dự án. Trong quá trình hoạt động, đặc biệt là ở Pha II (giai đoạn 2012 - 2016), Dự án đã phối hợp với CIRD thực hiện nhiều hoạt động hiệu quả.

Một số nhóm kết quả mà Dự án đã phối hợp CIRD thực hiện trong gian đoạn này như sau:

1. Báo cáo quan hệ lao động - 30 năm vận động và phát triển

Đây là báo cáo quốc gia đầu tiên về quan hệ lao động, phản ánh tình hình quan hệ lao động sau 30 năm đổi mới (kể từ 1986). Theo đó, tiến trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường đã mở ra một chương hoàn toàn mới cho quan hệ lao động Việt Nam. Tuy nhiên, sự hình thành và phát triển của các thể chế và thiết chế quan hệ lao động dường như chưa bắt kịp với yêu cầu của kinh tế thị trường. Báo cáo phân tích thực tiễn, đồng thời đưa ra nhận định về quan hệ lao động trong những năm tới

Báo cáo đã được CIRD công bố trong Diễn đàn Quan hệ lao động tổ chức vào tháng 4/2016.

Dự kiến, CIRD sẽ tiếp tục xây dựng Báo cáo Quan hệ lao động thường niên.

2. Diễn đàn Quan hệ lao động

Với chủ đề “Đổi mới Quan hệ lao động Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế” Diễn đàn Quan hệ lao động đã được tổ chức ngày 19/4/2016. Diễn đàn do các đối tác ba bên (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) phối hợp với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đồng tổ chức.

Hơn 250 đại biểu là lãnh đạo của các đối tác ba bên cả ở cấp trung ương và địa phương, các hiệp hội doanh nghiệp, tập đoàn, công ty, các đối tác thương mại, các viện nghiên cứu và trường đại học, các chuyên gia trong và ngoài nước đã tham gia Diễn đàn.

Tại đây, các đối tác xã hội đã kết nối, chia sẻ thông tin và xây dựng sự đồng thuận đối với những vấn đề quan trọng của quan hệ lao động, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam hội nhập sâu vào nền kinh tế toàn cầu thông qua các hiệp định thương mại tự do. Đồng thời, tại Diễn đàn, ba bên đã ra Tuyên bố chung về quan hệ lao động – Tuyên bố ba bên đầu tiên.

Diễn đàn Quan hệ Lao động 2016 là diễn đàn ba bên đầu tiên về quan hệ lao động khởi đầu cho chuỗi các diễn đàn ba bên về quan hệ lao động.



Diễn đàn Quan hệ lao động 2016 là diễn đàn ba bên đầu tiên khởi đầu cho các hoạt động ba bên trong những năm tới

3. Đề án Phát triển Quan hệ lao động tại các địa phương

CIRD đã tiến hành khảo sát và hỗ trợ các địa phương xây dựng và triển khai Đề án Phát triển Quan hệ lao động. Cho đến nay, đã có 6 tỉnh, thành phố ban hành Đề án Phát triển Quan hệ lao động (bao gồm: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương và Bình Phước).

Trong giai đoạn đầu của Đề án, CIRD đã hỗ trợ các địa phương triển khai nhiều hoạt động như: xây dựng Hồ sơ Quan hệ lao động tại doanh nghiệp; tập huấn nâng cao năng lực Hoà giải viên lao động; hỗ trợ chuyên môn sửa đổi quy trình giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự pháp luật ...

Đề án Phát triển Quan hệ lao động được xây dựng trên cơ sở thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 4690/VPCP-KGVX ngày 11/6/2013 và Nghị quyết số 97/NQ-CP ngày 26/12/2014.

4. Bản tin Quan hệ lao động

Bản tin Quan hệ lao động được xuất bản hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực cho các cán bộ trực tiếp làm về quan hệ lao động tại các địa phương, những người nghiên cứu và giảng dạy. Từ tháng 9/2013 đến tháng 8/2016, CIRD đã xuất bản và phát hành được 18 số Bản tin Quan hệ lao động.

Chủ đề của các bản tin đã bao phủ khá nhiều vấn đề về quan hệ lao động, từ tổng thể đến chuyên sâu. Mỗi số Bản tin được bạn đọc, các đối tác đánh giá cao về tính cập nhật với nhiều thông tin, kiến thức, các số liệu cùng nhiều văn bản quan tâm. Bản tin cũng đưa ra nhiều quan điểm và nhận định về xu hướng phát triển của quan hệ lao động Việt Nam.

Đây là một trong những hoạt động thường xuyên của Trung tâm sẽ được duy trì và phát triển đa dạng hơn trong thời gian tới.



đổi mỗi cuộc tọa đàm đều được tóm tắt và đăng tải trên website của CIRD (<http://quanhelaodong.gov.vn> hoặc <http://cird.gov.vn>)

Chủ đề của một số cuộc tọa đàm diễn ra năm 2016:

- Quy trình tiếp nhận và xử lý đơn thư lao động trong các FTA của Mỹ;
- Trao đổi về nội dung Tuyên bố 1998 và 8 công ước cơ bản của ILO;
- Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế quan hệ lao động để phù hợp với cam kết quốc tế của Việt Nam;
- Tại sao một số quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam chưa bao giờ thực hiện được;
- Những vấn đề đặt ra về pháp luật và thiết chế trong bối cảnh có hơn một tổ chức công đoàn.

CIRD mong muốn tiếp tục phát triển hoạt động tọa đàm và kết nối ngày càng nhiều thành viên.

Chủ đề một số bản tin đã xuất bản:

- Các chủ thể trong quan hệ lao động;
- Các thiết chế trong quan hệ lao động;
- Đối thoại và Thương lượng trong doanh nghiệp;
- Hoạt động hòa giải viên lao động;
- Tranh chấp lao động và đình công;
- Chuyên đề công nhân và công đoàn;
- Chuyên đề về Cộng đồng ASEAN (AEC);
- Hiệp định TPP và vấn đề Hội nhập;

.V.v...

5. Tọa đàm bàn tròn về quan hệ lao động

Nằm trong khuôn khổ hoạt động của Mạng lưới Quan hệ lao động Việt Nam, CIRD đã đóng vai trò làm đầu mối phối hợp với các thành viên tổ chức các tọa đàm bàn tròn về quan hệ lao động. Tọa đàm là môi trường để các thành viên cùng chia sẻ thông tin/kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn và nâng cao năng lực nghiệp vụ về quan hệ lao động. Đối tượng tham gia tọa đàm có thể là các cán bộ quản lý nhà nước, công đoàn, các tổ chức hiệp hội, doanh nghiệp hoặc những người nghiên cứu/ giảng dạy về quan hệ lao động. Thông qua hoạt động tọa đàm, CIRD đã kết nối những người làm về quan hệ lao động với nhau.

Mỗi cuộc tọa đàm được tổ chức với một chủ đề thường đang được xã hội đặc biệt quan tâm và hướng đến một nhóm đối tượng nhất định. Bởi vậy thời gian và địa điểm tổ chức các cuộc tọa đàm khá phong phú. Nội dung trao

6. Ấn phẩm: "Tuyên bố năm 1998 và 8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế"

Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 86 họp tại Geneve tháng 6 năm 1998 đã thông qua Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động, xác định bốn nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động, bao gồm: quyền tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Bốn quyền và nguyên tắc cơ bản trên được thể hiện trong bốn cấp công ước của ILO (công ước 87 và 98; công ước 29 và 105; công ước 138 và 182; công ước 100 và 111).

Kể năm 1998 đến nay, Tuyên bố về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động đã trở thành một tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và phổ biến trên phạm vi toàn cầu. Đặc biệt, Tuyên bố được dẫn chiếu trong các FTA thế hệ mới.

Hiểu rõ nội dung của Tuyên bố 1998 của ILO cùng với 8 công ước về các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản sẽ giúp cho cơ quan nhà nước các cấp, các cơ quan, tổ chức, hiệp hội, doanh nghiệp trong việc xây dựng luật pháp, chính sách và đề ra các giải pháp thích hợp để chủ động trong quá trình hội nhập quốc tế.

Việc chuyển ngữ sang Tiếng Việt những văn bản mang văn phong luật quốc tế để sao cho giữ nguyên được hàm ý của văn bản gốc luôn là một thách thức lớn đối với những người làm công tác biên dịch. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đã có gắng vượt qua thách thức này và giới thiệu đến bạn đọc cuốn "Tuyên bố năm 1998 và 8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế".

Đối thoại về những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp khi áp dụng Bộ Luật lao động (BLLĐ) 2012

Ngày 28/7, tại TP.HCM, Bộ LĐTB&XH tổ chức Hội nghị đối thoại với DN về những khó khăn, vướng mắc của DN khi áp dụng BLLĐ 2012 và các văn bản quy định chi tiết.

Qua 4 lần sửa đổi, bổ sung nhưng so với thực tế một số quy định của BLLĐ còn một số nội dung chưa hợp lý như hợp đồng lao động, tiền lương, xử lý kỷ luật lao động, thời giờ làm việc... Trên cơ sở nghiên cứu những khó khăn, vướng mắc của DN, Chính phủ sẽ đề xuất với Quốc hội phương án sửa đổi BLLĐ. Việc sửa luật này cũng nhằm tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, từ đó hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế toàn cầu.

Hội đồng Tiền lương Quốc gia khảo sát đời sống công nhân các khu công nghiệp



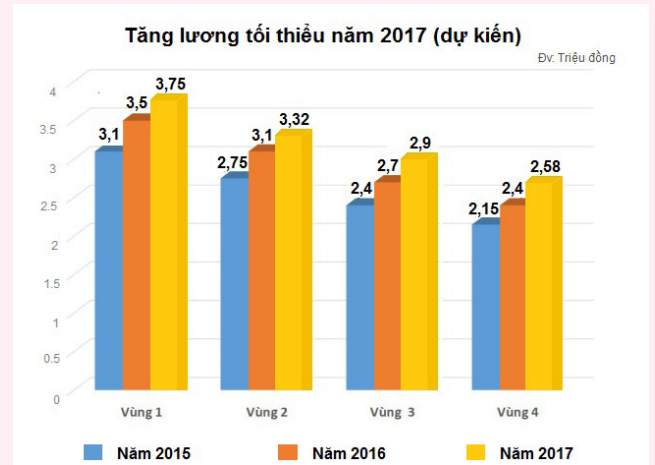
Ngày 17/7, Hội đồng tiền lương Quốc gia do Chủ tịch Hội đồng – Thứ trưởng Phạm Minh Huân cùng đại diện cơ quan quản lý nhà nước, đại diện Tổng LĐLĐVN, Phòng CN&TM VN đã đi thăm, nắm tình hình việc làm, đời sống của công nhân khu công nghiệp tại Hà Nội và Bắc Ninh. Kết quả cuộc khảo sát là cơ sở tham khảo để Hội đồng xác định mức tăng lương tối thiểu vùng.

Yêu cầu đối với Việt Nam về sửa đổi luật pháp để thực thi cam kết TPP

Đây là chủ đề Toạ đàm IR ngày 8/8 nằm trong khuôn khổ Mạng lưới Quan hệ lao động do CIRD tổ chức. Đối với yêu cầu sửa đổi luật pháp để thực thi cam kết TPP, những quy định cần bổ sung thực sự là thách thức cho Việt Nam. Cụ thể, Việt Nam sẽ phải bổ sung những quy định mới liên quan đến việc cho phép NLĐ thành lập tổ chức đại diện tại DN và làm thế nào để các tổ chức này thực sự là đại diện bảo vệ của NLĐ trong QHLD.

Lương tối thiểu năm 2017 dự kiến là 3,75 triệu đồng

Sau hai phiên họp, ngày 2/8, với 13/14 phiếu đồng thuận, Hội đồng Tiền lương Quốc gia đã chính thức đề xuất mức lương tối thiểu vùng năm 2017 tăng 7,3% so với năm 2016. Để có phương án tiền lương năm nay, Hội đồng đã nghiên cứu đánh giá tác động của các chỉ tiêu GDP, các chỉ tiêu kinh tế.... Sắp tới, Hội đồng sẽ trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, phê duyệt phương án tăng lương tối thiểu vùng năm 2017.



CIRD tập huấn Nghiệp vụ hoà giải và giải quyết tranh chấp lao động tại Bình Dương

Đáp ứng nhu cầu về nâng cao năng lực cho đội ngũ hoà giải viên của tỉnh Bình Dương, CIRD đã tiến hành buổi "Tập huấn Nghiệp vụ hoà giải và giải quyết tranh chấp lao động" ngày 24/8/2016. Buổi tập huấn tập trung nâng cao kiến thức cũng như kỹ năng xử lý tình huống cho các Hoà giải viên lao động, với 2 nội dung chính: (1) cơ chế hình thành và giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp; (2) quy trình và kỹ thuật hoà giải tranh chấp lao động.

Bình Dương sơ kết hoạt động xây dựng Hồ sơ Quan hệ lao động

Nằm trong khuôn khổ Đề án Phát triển Quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2013 - 2020, với sự hỗ trợ của CIRD, Bình Dương đã triển khai hoạt động thí điểm xây dựng Hồ sơ Quan hệ lao động trong các DN. Ngày 25/8, Hội nghị "Sơ kết hoạt động thí điểm xây dựng Hồ sơ QHLD trong các DN trên địa bàn tỉnh Bình Dương năm 2016" đã diễn ra. Tuy đạt được kết quả trong việc theo dõi, phòng ngừa tranh chấp lao động, đặc biệt tại những DN có nguy cơ cao xảy ra tranh chấp và đình công; nhưng hoạt động này còn gặp hạn chế khi mà các DN tham gia chưa thực sự hiểu đúng bản chất, ý nghĩa của Hồ sơ QHLD. Trên cơ sở các đánh giá, CIRD sẽ điều chỉnh và tiếp tục hỗ trợ Bình Dương trong hoạt động này cũng như các nhóm hoạt động khác của Đề án Phát triển QHLD.

Một số ấn phẩm nổi bật đã xuất bản

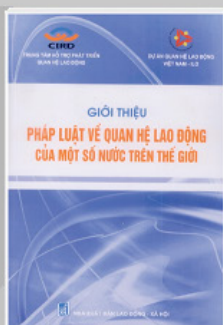
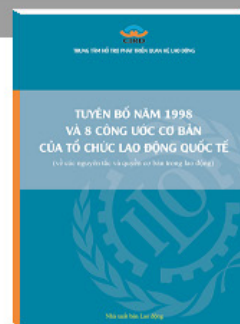


“Báo cáo Quan hệ lao động – 30 năm vận động và phát triển”

Đây là ấn phẩm đầu tiên phản ánh đầy đủ bức tranh về quan hệ lao động, quá trình đổi mới và phát triển quan hệ lao động tại Việt Nam gắn liền với quá trình Đổi mới và hội nhập trong gần 30 năm qua.

“Tuyên bố năm 1998 và 8 Công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế”

Đề cập đến Những nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động, bao gồm: quyền tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc trong lao động; xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.



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

Ấn phẩm giới thiệu khuôn khổ pháp luật về quan hệ lao động của nhiều nước trên thế giới, trong đó có các nước đang phát triển (Campuchia, Indonesia, Trung Quốc), các nước có nền kinh tế chuyển đổi (Nga, Latvia, Ba Lan) và các nước phát triển (Mỹ, Thụy Sĩ, Iceland, Nhật bản, Hàn Quốc). Ngoài ra, ấn phẩm có nội dung phân tích về tự do hiệp hội, thương lượng tập thể của một số nước Đông Á, và về cơ chế tham vấn tại nơi làm việc ở Châu Âu (Áo, Bỉ, Đan Mạch, Đức, Ý).

Một số ấn phẩm khác về quan hệ lao động

Ngoài những ấn phẩm kể trên, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động còn xuất bản nhiều ấn phẩm khác như: Những Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế về quan hệ lao động, 100 thuật ngữ thông dụng nhất về quan hệ lao động...



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