

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **12** Tháng 07 - 08/2015

TIN NỔI BẬT

Hội thảo khoa học “Lý luận và thực tiễn lối sống công nhân Việt Nam hiện nay” ngày 24/7/2015 tại Hà Nội do Viện Công nhân và Công đoàn tổ chức.

Các khái niệm về lối sống, chuẩn giá trị lối sống công nhân; các nhân tố tác động trực tiếp đến lối sống công nhân; thực trạng và các giải pháp xây dựng lối sống công nhân trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa... đã được các đại biểu thảo luận làm rõ. Bên cạnh đó, các đại biểu cũng đã cung cấp nhiều thông tin về thực trạng đời sống vật chất, tinh thần, tâm lý, hành vi ứng xử và những yếu tố ảnh hưởng đến lối sống của công nhân hiện nay.

Hội thảo “Tiền lương, thu nhập, mức sống tối thiểu của NLĐ trong các doanh nghiệp” ngày 13/8/2015 tại Hà Nội do Viện Công nhân và Công đoàn (TLĐLĐVN) tổ chức đã đưa ra những con số về thu nhập và đời sống NLĐ. Trong 1.600 NLĐ được khảo sát có tới 19,9% NLĐ cho biết thu nhập không đủ sống, 31,3% NLĐ cho rằng phải chi tiêu tần tiện và rất tiết kiệm, 40,7% cho rằng vừa đủ trang trải và chỉ có 8% cho biết có tích lũy. Mặc dù sau khi triển khai thực hiện Nghị định 103/2014/NĐ-CP về điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng, đã có gần 90% số DN thuộc diện điều chỉnh triển khai thực hiện, song vẫn chưa đáp ứng được kỳ vọng của NLĐ cũng như chưa đảm bảo mức sống tối thiểu. Vì vậy, Tổng LĐLĐ Việt Nam đã đề xuất năm 2016 lương tối thiểu tăng từ 350.000-550.000 đồng cho các vùng.

Hội thảo “Thúc đẩy sự tham gia của cán bộ nữ trong lãnh đạo, quản lý thực hiện mục tiêu bình đẳng giới của tổ chức công đoàn” do Tổng Liên đoàn LĐVN tổ chức ngày 21/7/2015 tại Hà Nội. Tại Hội thảo, các đại biểu đã tập trung làm rõ nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong việc: Nâng cao nhận thức về vai trò của phụ nữ; những thuận lợi, khó khăn, bài học kinh nghiệm; tiêu chí để trở thành nữ lãnh đạo; những rào cản về thể chế trong đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ nữ; và những kiến nghị nhằm thúc đẩy lao động nữ tham gia lãnh đạo, quản lý.

Vai trò của công đoàn cơ sở trong xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp

Vai trò của công đoàn cơ sở (CĐCS) trong quan hệ lao động (QHLĐ) tại doanh nghiệp (DN) được Bộ luật Lao động (2012) quy định như sau: “CĐCS thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động (NSDLĐ) xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định, tiến bộ tại DN, cơ quan, tổ chức”.

Vai trò này phải được khẳng định thông qua hoạt động thực tiễn của CĐCS, thể hiện:

- Chủ động đề xuất với NSDLĐ về nội dung, biện pháp xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN; Tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chế độ, chính sách liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của NLĐ; Tham gia xây dựng nội quy, quy chế của DN.
- Đại diện cho tập thể NLĐ tham gia trực tiếp trong các cơ chế tương tác QHLĐ tại DN: Xây dựng, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) có chất lượng và giám sát việc thực hiện có hiệu quả; Phối hợp với NSDLĐ tổ chức hội nghị NLĐ, thực hiện quy chế dân chủ, xây dựng và ký kết quy chế phối hợp hoạt động hướng dẫn NLĐ giao kết hợp đồng lao động đúng pháp luật, có lợi cho NLĐ.
- Phối hợp kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách pháp luật có liên quan đến quyền, nghĩa vụ NLĐ và công đoàn.
- Tập hợp yêu cầu, nguyện vọng hợp pháp, chính đáng của NLĐ để cung cấp thông tin, tổ chức đối thoại, thương lượng với NSDLĐ nhằm giải quyết các vấn đề khó khăn, bức xúc của NLĐ; Giải quyết các tranh chấp lao động; Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật; Thực hiện các quyền của CĐCS.
- Xây dựng bộ quy tắc ứng xử trong DN nhằm cụ thể hoá các nội dung QHLĐ phù hợp với pháp luật Việt Nam.
- Phối hợp với NSDLĐ giáo dục, động viên NLĐ tích cực thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Cùng với công đoàn cấp trên cơ sở vận động DN và lực lượng xã hội chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ.
- Định kỳ kiểm tra đánh giá, lập báo cáo gửi công đoàn cấp trên cơ sở về tình hình QHLĐ, thông qua đó kiến nghị, đề xuất những giải pháp và yêu cầu hỗ trợ, giúp đỡ nhằm thúc đẩy, xây dựng QHLĐ tại đơn vị, doanh nghiệp./.

Việc làm và đời sống của công nhân qua khảo sát tại một số khu công nghiệp phía bắc

PGS. TS. Vũ Quang Thọ
Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn,
Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

Trong những năm gần đây, mặc dù việc làm và đời sống của công nhân trong các khu công nghiệp (KCN) đã được cải thiện đáng kể nhưng thực tế còn nhiều khó khăn. Trong đó, đặc biệt là việc làm, thu nhập thiếu ổn định, điều kiện sinh hoạt và đời sống tinh thần còn nhiều thiếu thốn. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến cuộc sống trước mắt của người lao động (NLĐ) mà còn ảnh hưởng đến tương lai và thế hệ con cái họ sau này. Nghiên cứu về việc làm và đời sống công nhân tại các KCN điển hình ở phía Bắc Việt Nam năm 2013 tại Hà Nội, Hải Dương, Vĩnh Phúc trong khuôn khổ Dự án “Tăng cường quyền của công nhân và đại diện của công đoàn” phần nào phản ánh rõ hơn thực trạng này.

Tiền lương và thu nhập

Nhìn chung, thu nhập thực tế của công nhân cao hơn không nhiều so với mức lương tối thiểu vùng (năm 2013). Tại các doanh nghiệp được khảo sát ở Hà Nội, tổng số tiền lương mà công nhân nhận được (cả làm thêm giờ) trung bình là 3,2 triệu đồng. Nếu tính cả các khoản trợ cấp, phụ cấp và hỗ trợ của doanh nghiệp thì thu nhập trung bình của công nhân (không kể tiền ăn ca) là 3,5 triệu đồng. Tại Hải Dương, tổng thu nhập bình quân tháng của công nhân là 3,6 triệu đồng đối với nữ và 3,9 triệu đồng đối với nam. Với mức sinh hoạt ở địa phương, thu nhập trên chỉ đủ để trang trải các khoản chi tiêu hàng tháng của NLĐ như: ăn, ở, mặc, nuôi con, đi lại,... Việc tích lũy hàng tháng hoặc đầu tư cho học tập nâng cao trình độ là rất khó, nhất là đối với công nhân nhập cư.

Trình độ tay nghề và tác phong lao động

Nhìn chung, trình độ tay nghề của công nhân trong các KCN chưa cao. Nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động phổ thông. Sau khi được tuyển dụng, lao động phổ thông sẽ được đào tạo tại doanh nghiệp từ 2 đến 3 tuần theo

Dự án: “Tăng cường quyền của công nhân và đại diện của công đoàn”, do Liên minh Châu Âu (EU) tài trợ thực hiện năm 2013 - 2015. Dự án do Đại học Naples “Phương Đông”, Italia, điều phối, với sự tham gia của các đối tác gồm: Viện Nghiên cứu Kinh tế và Xã hội (thuộc Tổng liên đoàn lao động CGIL), Italia; Quỹ Văn hóa Mừng 1 tháng 5 (thuộc Tổng liên đoàn lao động CCOO), Tây Ban Nha; Viện Nghiên cứu Châu Âu (Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam), Viện Công nhân và Công đoàn, Trường Đại học Công đoàn (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).



Hội thảo “Lý luận, thực tiễn lối sống công nhân Việt Nam hiện nay”, Hà Nội, ngày 24/07/2015.

hình thức vừa học vừa làm. Điều kiện và cơ hội để NLĐ học tập, nâng cao trình độ là khá hạn chế. Việc không được đào tạo bài bản làm cho NLĐ không chỉ yếu về tay nghề mà còn yếu cả về ý thức và tác phong làm việc công nghiệp. Hệ quả là năng suất lao động không cao, doanh nghiệp khó thích ứng linh hoạt với thị trường.

Nhà ở và điều kiện sinh hoạt

Theo khảo sát tại Hà Nội, công nhân nhập cư từ các tỉnh, thành phố phía Bắc chiếm 77,8%. Tại Hải Dương, lao động nhập cư (tính cả ngoài huyện phải thuê nhà trọ) chiếm 82,7%, trong khi lao động tại chỗ chỉ chiếm 17,3%. Phần lớn công nhân, lao động trong các KCN không có nhà ở, phải đi thuê trọ bên ngoài. Từ đó, nảy sinh hai vấn đề: Một là, công nhân phải trích một khoản tiền lương để thuê nhà (khoảng 20%). Hai là, chỗ ở chật chội, không hợp vệ sinh và khó đảm bảo an ninh trật tự. Theo kết quả khảo sát, diện tích sinh hoạt mỗi người chỉ từ 2 – 3 m² trong các nhà trọ không khép kín. Nơi ở thiếu các hoạt động cộng đồng, thể thao, văn hóa ...

Chi tiêu cho lương thực, thực phẩm và chất lượng bữa ăn ca

Cơ cấu chi tiêu của mỗi NLĐ gồm 3 phần: i) chi cho ăn uống (chi phí lương thực, thực phẩm); ii) chi cho sinh hoạt cá nhân như mặc, ở, đi lại, học tập, sinh hoạt văn hoá tinh thần, khám chữa bệnh, thăm hỏi người thân, bạn bè lúc ốm đau, hoạn nạn, tham gia sinh nhật, đám cưới... (chi phí phi lương thực, thực phẩm); iii) chi phí nuôi con. Các cuộc khảo sát cho thấy, vùng I và vùng II tỷ lệ chi cho nuôi con và chi cho nhu cầu phi lương thực, thực phẩm cao hơn nhiều so với chi cho nhu cầu lương thực, thực phẩm.

Một công nhân được khảo sát trên địa bàn Hà Nội cho biết, không kể tiền ăn ca do doanh nghiệp hỗ trợ, mức chi

trung bình cho tiền ăn, uống của bản thân họ là 800 ngàn đồng/tháng; tiền chi cho sinh hoạt trung bình là 1,3 triệu đồng. Do đó, tổng chi tiêu của bản thân mỗi công nhân một tháng (chưa tính nuôi con) là 2,1 triệu đồng. Tính cả ăn ca là 2,5 triệu đồng. Nếu tính cả chi phí nuôi con, mỗi người công nhân phải chi tiêu 4,3 triệu đồng/tháng (mỗi người nuôi 1 con).

Đối với nhiều NLĐ, bữa ăn ca tại doanh nghiệp là bữa ăn chính. Mặc dù bữa ăn này được tính toán để đủ nhu cầu năng lượng cho công nhân nhưng nhìn chung còn nghèo dinh dưỡng và thiếu hấp dẫn đối với NLĐ.

Hoạt động giải trí

Hưởng thụ các giá trị văn hóa tinh thần là rất cần thiết giúp công nhân tái sản xuất mở rộng sức lao động, nâng cao trình độ và năng suất lao động. Tuy nhiên, trong thực tế tại các KCN, việc đáp ứng các nhu cầu văn hóa, tinh thần của số đông NLĐ còn nhiều bất cập, nhất là ở các KCN tập trung có quy mô lớn và tỷ lệ lao động nhập cư cao.

Do các KCN thường ở xa trung tâm đô thị, thời gian làm việc thêm giờ nhiều, tiền lương eo hẹp nên NLĐ có ít điều kiện để tham gia hoặc thưởng thức các chương trình giải trí như: văn hóa, thể thao, du lịch.

Trong khi đó, nhà văn hóa, câu lạc bộ thể thao của các KCN chưa được quan tâm và đầu tư xứng đáng. Sự thiếu thốn này có thể là nguyên nhân gián tiếp để nhiều NLĐ tìm đến các hình thức giải trí thiếu lành mạnh, thậm chí là tệ nạn xã hội.

Tham gia bảo hiểm xã hội

Được tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) là quyền cơ bản của NLĐ.

Khảo sát tại Hà Nội cho thấy: 92,6% NLĐ đã tham gia BHXH; 5,7% không tham gia; và 1,7% không biết mình có tham gia hay không. Tại Hải Dương, có 92,8% người được hỏi có tham gia BHXH, 92,8% tham gia BHYT và 89,7% tham gia BHTN.

Về cơ bản quyền được tham gia bảo hiểm của NLĐ được đảm bảo. Tuy nhiên, nhìn chung thì mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm còn thấp hơn so với thu nhập thực tế của NLĐ. Tính chung cho 3 địa phương khảo sát, mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là 2,9 triệu đồng/người/tháng.

Trong thực tế, vẫn còn hiện tượng một số chủ sử dụng lao động cố tình không mua BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ hoặc tham gia cầm chừng. Tình trạng nợ đọng BHXH, BHYT đã gây nhiều khó khăn cho NLĐ, nhất là khi ốm đau, thai sản,... Việc không được tham gia bảo hiểm đầy đủ làm cho việc làm và đời sống của NLĐ trong KCN rơi vào tình trạng bấp bênh. Hệ quả là nhiều NLĐ không muốn gắn bó lâu dài với công việc tại các KCN, quan hệ lao động thiếu bền vững.

Nhà trẻ, mẫu giáo và nơi khám chữa bệnh ban đầu dành cho con công nhân

Nhìn chung việc đầu tư xây dựng các cơ sở nuôi dạy, chăm sóc trẻ em là con công nhân ở các KCN chưa đáp ứng đủ yêu cầu thực tiễn cả về mức độ bao phủ, quy mô và chất lượng. Phần lớn các KCN còn rất khó khăn về nhà trẻ, mẫu giáo và nơi khám chữa bệnh ban đầu cho trẻ em.

Nữ công nhân khi hết thời gian nghỉ thai sản phải gửi trẻ để tiếp tục công việc. Mong muốn được gửi con vào các trường mầm non công lập là nhu cầu chính đáng của công nhân, trong các KCN bởi điều kiện chăm sóc trẻ bảo đảm hơn các điểm trông trẻ tự phát tại nhà dân. Tiền học phí, ăn uống cho trẻ trong các trường công lập khá phù hợp với thu nhập của công nhân. Tuy vậy, rất ít gia đình gửi được con vào các cơ sở mầm non công lập. Nhiều KCN không có nhà trẻ, một số khu có nhà trẻ, mẫu giáo nhưng chỉ đáp ứng được một phần nhỏ nhu cầu gửi trẻ của NLĐ. Do vậy, phần lớn công nhân phải gửi con ở các cơ sở trường ngoài công lập, các nhóm tự phát, chủ nhà trọ hoặc đưa con về quê nhờ ông bà nội, ngoại trông giúp.

Việc xây dựng các nhà trẻ, trạm y tế cho trẻ em đang bước đầu được quan tâm, thí điểm và thực hiện ở một số KCN. Năm 2014, KCN Khai Quang, Vĩnh Phúc đã xây dựng một nhà trẻ tương đối hiện đại với quy mô khoảng 500 cháu. Theo tính toán, mỗi cháu gửi tại đây có thể tiết kiệm cho bố mẹ 1 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, nhà trẻ không trông giữ trẻ ngoài giờ hành chính, nên khi bố mẹ phải làm việc theo ca thì rất khó có thể gửi con vào cơ sở này.

Các cơ sở chăm sóc y tế và khám chữa bệnh ban đầu cho trẻ em ở các KCN cũng hạn chế. Khi con bị ốm bố mẹ phải đưa con đi khám chữa bệnh ở các cơ sở nằm xa KCN với chi phí cao. Đây là thách thức thực sự đối với các gia đình trẻ khi mà cả vợ và chồng đều là công nhân nhập cư ở các KCN.

Tóm lại, đời sống của công nhân trong các KCN, nhất là công nhân nhập cư đang còn nhiều khó khăn cả về vật chất và tinh thần. Để từng bước cải thiện điều kiện sinh hoạt và nâng cao chất lượng cuộc sống của công nhân cần có sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị, trong đó trách nhiệm trước hết thuộc về các cấp chính quyền. Việc quy hoạch, phát triển các KCN cần phải được tính toán, rà soát kỹ lưỡng để đảm bảo sự hài hòa giữa quy mô lao động nhập cư với cơ sở hạ tầng cũng như năng lực quản lý xã hội trên địa bàn. Mặt khác, cần phát huy tốt hơn vai trò của công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở trong việc kiểm tra, giám sát thực hiện chế độ chính sách đối với công nhân; nắm và giải quyết kịp thời những khó khăn của công nhân; thực hiện đối thoại, thương lượng thực chất để từng bước xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp./.

Quan hệ Công đoàn Việt Nam – Nhật Bản

Ở Nhật Bản, các công đoàn ra đời vào nửa cuối thời Minh Trị khi nước này đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa (1868 – 1912). Hiện tại ở Nhật Bản có 3 trung tâm công đoàn là: Tổng Công đoàn Nhật Bản (RENGO), Liên hiệp toàn quốc các Công đoàn Nhật Bản (ZENROREN) và Hội đồng Công đoàn toàn quốc (ZENROKYO).

Công đoàn Việt Nam và RENGO tuy bắt đầu muộn nhưng phát triển tốt đẹp. Tháng 7/1994, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN Cù Thị Hậu sang thăm Nhật Bản theo lời mời của RENGO mở đầu cho quan hệ song phương trong giai đoạn mới. Tháng 4/1995, ông Etsuya Washio, Tổng Thư ký RENGO sang thăm Việt Nam. Kể từ đó, hai bên thường xuyên cử đoàn dự Đại hội của nhau. RENGO đã vận động để Quỹ Lao động quốc tế Nhật Bản (JILAF) tiến hành các chương trình đào tạo công đoàn về vệ sinh an toàn lao động (OHS). Hai bên cũng đã tiến hành các hội thảo song phương về hoạt động công đoàn. Tổng Liên đoàn LĐVN, LĐLĐ Tp. Hồ Chí Minh đã xây dựng quan hệ kết nghĩa với RENGO thành phố Osaka.

Quan hệ giữa Công đoàn Việt Nam và ZENROREN có quan hệ rất sớm. Sau khi thành lập, ngày 16/12/1989, ZENROREN đã gửi thư bày tỏ mong muốn phát triển thống nhất hành động vì hòa bình, dân chủ, tiến bộ xã hội. Tháng 2/1992, ZENROREN cử đoàn thăm Việt Nam. Tháng 2/1993, Tổng Liên đoàn LĐVN cử đoàn do Ủy viên Ban Thư ký, Trưởng ban Công đoàn Quốc phòng Nguyễn Ngọc Cận dẫn đầu sang thăm ZENROREN. Từ đó đến nay, hai bên thường xuyên có kế hoạch trao đổi theo cơ chế luân phiên.

Quan hệ giữa Công đoàn Việt Nam và ZENROKYO: ZENROKYO có cảm tình với Công đoàn Việt Nam, tuy nhiên chỉ có Công đoàn Đường sắt miền Tây Nhật Bản (Kokuro Kinki) có quan hệ trao đổi đoàn với Công đoàn Đường sắt Việt Nam từ hơn 20 năm nay.

Quan hệ Công đoàn Việt Nam – In-đô-nê-xi-a

In-đô-nê-xi-a có một lịch sử công đoàn lâu đời, thuộc hàng sớm nhất khu vực Đông Nam Á. Hiện nay ở In-đô-nê-xi-a có nhiều công đoàn, 3 tổ chức sau đây được coi là lớn nhất: Tổng Công đoàn In-đô-nê-xi-a (KSPI), Liên hiệp Công đoàn toàn In-đô-nê-xi-a (KSPSI) KSPSI là công đoàn thừa kế Công đoàn In-đô-nê-xi-a (SPSI) và Liên hiệp Công đoàn Thịnh vượng In-đô-nê-xi-a (KSBSI).

Trong những năm 1960, Công đoàn Việt Nam có quan hệ tốt với hầu hết các trung tâm công đoàn lớn của In-đô-nê-xi-a như Công đoàn Trung ương In-đô-nê-xi-a (SOBRI), KBKI, SARMUBUSI,... Các công đoàn này đã cử nhiều đoàn sang thăm Việt Nam. Công đoàn Việt Nam cũng đã cử nhiều đoàn sang thăm In-đô-nê-xi-a. Lao động và phong trào công đoàn In-đô-nê-xi-a tích cực ủng

hộ cuộc kháng chiến chống Mỹ của nhân dân Việt Nam. SOBRI đã tham dự và đóng góp tích cực vào thành công của hai Hội nghị của Ủy ban Công đoàn Quốc tế đoàn kết với Việt Nam tại Hà Nội (1963 và 1965). Tháng 11/1963, các trung tâm công đoàn SOBRI, KBKI, SARMUBUSI, ... đã ký thông báo chung về tình hình miền Nam Việt Nam với đoàn đại biểu Công đoàn Việt Nam khi đoàn sang thăm In-đô-nê-xi-a, bày tỏ sự ủng hộ với sự nghiệp chính nghĩa của nhân dân Việt Nam.

Sau chính biến năm 1965, phong trào công đoàn In-đô-nê-xi-a bị đàn áp, trở nên tê liệt. Trong những năm đầu thập kỷ 70, trong bối cảnh chiến tranh lạnh, Công đoàn In-đô-nê-xi-a (SPSI) ra đời nhưng chịu sự kiểm soát chặt chẽ của chính phủ. Công đoàn Việt Nam hoàn toàn không có quan hệ với phong trào công đoàn In-đô-nê-xi-a. Tháng 10/1996, lần đầu tiên tại một hội nghị khu vực của Công đoàn Hóa chất, Mỏ, Năng lượng quốc tế (ICEM) tổ chức tại Jakarta, đoàn Tổng Liên đoàn LĐVN đã có cuộc gặp mặt với Chủ tịch SPSI và đặt vấn đề hợp tác song phương. Sau khi Công đoàn Việt Nam tham gia Hội đồng Công đoàn các nước Hiệp hội Đông Nam Á (ATUC, năm 1997), hai bên thường xuyên gặp nhau. Từ ngày 17 – 20/2/2008, Tổng Liên đoàn LĐVN lần đầu tiên cử đoàn do Ủy viên Đoàn Chủ tịch Hoàng Ngọc Thanh dẫn đầu tham dự Đại hội của KSBSI.

Quan hệ Công đoàn Việt Nam – Liên bang Nga

Phong trào công đoàn Nga có lịch sử trên 100 năm. Hiện tại ở nước Nga có nhiều tổ chức công đoàn nhưng chỉ Liên hiệp Công đoàn độc lập Nga (FITUR) kế thừa được Công đoàn Liên Xô trước đây.

Giữa Công đoàn Việt Nam và FITUR có quan hệ hợp tác hữu nghị, là sự kế tục truyền thống quan hệ hợp tác từ thời Liên Xô, mặc dù lúc đó Liên bang Nga không có tổ chức công đoàn riêng. Tháng 8/1992, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐVN Cù Thị Hậu sang thăm FITUR, hai bên cam kết củng cố và phát triển quan hệ hợp tác hữu nghị truyền thống. Các kỳ Đại hội của FITUR, Công đoàn Việt Nam đều tham dự. Tháng 9/2000, lần đầu tiên FITUR cử đoàn do Phó Chủ tịch dẫn đầu sang thăm Việt Nam. Trên thực tế các mối quan hệ, hợp tác không bị gián đoạn. Phía bạn vẫn tiếp tục thực hiện các cam kết trước đây, giúp đỡ Công đoàn Việt Nam trong việc đào tạo cán bộ. Tháng 11/2000, một đoàn cán bộ Công đoàn Việt Nam đã sang nghiên cứu tập huấn tại Học viện Lao động và Quan hệ xã hội Liên bang Nga. Tháng 11/2001, đoàn lãnh đạo Học viện Lao động và Quan hệ Liên bang Nga đã sang thăm Việt Nam và ký với Trường Đại học Công đoàn Thỏa thuận hợp tác trong lĩnh vực đào tạo. Trong những năm gần đây, công đoàn hai nước có sự trao đổi đoàn thường xuyên./.

Một số điển hình về thực hiện vai trò của công đoàn cơ sở trong đại diện và bảo vệ người lao động

Với vai trò đại diện và bảo vệ người lao động, không ít công đoàn cơ sở (CĐCS) tại các doanh nghiệp đã chủ động, sáng tạo vượt qua khó khăn để làm tốt nhiệm vụ của mình. Kết quả khảo sát tại các tỉnh/TP Hà Nội, Yên Bái, Nam Định, Vĩnh Phúc, Hải Dương, Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Tp. Hồ Chí Minh, Cần Thơ và Bến Tre trong khuôn khổ Đề tài cấp Bộ: “Vai trò của Công đoàn trong việc tham gia hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu vùng ở Việt Nam” của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2015 đã cho thấy một phần những nỗ lực này:

Điển hình trong ký kết và thực hiện TULĐTT

Kết quả khảo sát cho thấy, mặc dù còn hạn chế nhất định về chất lượng thỏa ước nhưng CĐCS đã chủ động hơn trong thương lượng, ký kết TULĐTT cấp doanh nghiệp. Bên cạnh đó, một số bản TULĐTT đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần cho phù hợp với tình hình thực tế và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Với việc phát huy vai trò thực sự của CĐCS, một số TULĐTT đã có những điểm có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật như: chế độ hiếu hỷ, bảo đảm việc làm, mức lương cơ bản, chế độ nâng bậc lương, thời giờ làm việc, bồi dưỡng sức khỏe, trợ cấp thêm khi chấm dứt hợp đồng lao động, chế độ ăn giữa ca, khen thưởng, chế độ phúc lợi khác.

Bản TULĐTT của Công ty TNHH Hoàn Mỹ, Vĩnh Phúc, chỉ có 12 điều trong đó có 7 điều là những quy định chung và chỉ có 5 điều quy định các nội dung thương lượng nhưng đều là những nội dung quan trọng và có nhiều điểm có lợi hơn cho NLĐ như: quy định hàng năm công ty phối hợp với công đoàn tổ chức cho tối thiểu 30% NLĐ được đi nghỉ mát với thời gian tối thiểu là 3 ngày 2 đêm; tạo điều kiện cho CĐCS hoạt động như phòng làm việc, tủ hồ sơ, hỗ trợ kinh phí cho các hoạt động của công đoàn; hỗ trợ công đoàn thực hiện các khoản trợ cấp, thăm hỏi NLĐ; tiền thưởng cho con công nhân có thành tích học tập xuất sắc từ 300.000 đồng đến 4.000.000 đồng ...

Thương lượng, đối thoại tại nơi làm việc

Nhiều CĐCS tích cực phối hợp cùng NSDLĐ xây dựng thang lương, bảng lương và quy chế lương cho NLĐ. Tại nhiều DN, mức lương thấp nhất của NLĐ đã được trả cao hơn so với mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. CĐCS còn thương lượng với NSDLĐ về các khoản phụ cấp, trợ cấp khác cho NLĐ.

Tại một số doanh nghiệp, CĐCS đã phối hợp với chủ doanh nghiệp ban hành Quy chế dân chủ tại nơi làm việc, Quy chế đối thoại và Quy chế Hội nghị người lao động. Các buổi đối thoại tại diễn ra dân chủ, cởi mở và thực chất hơn. Trong đối thoại, nhiều đề nghị của tập thể lao động được CĐCS tiếp nhận, thống hợp và trao đổi với Ban giám đốc để xem xét và giải quyết.

* Công ty TNHH Điện tử ASTI Hà Nội đã áp dụng mức phụ cấp cho NLĐ tối thiểu là 900.000 đồng/người/tháng.

* Công ty TNHH Linh kiện điện tử SEI Việt Nam, CĐCS đã phối hợp với chủ DN xây dựng hệ thống trợ cấp cho CNLĐ, theo đó NLĐ được hưởng từ 6 đến 8 loại trợ cấp với tổng số tiền trên 1.000.000 đồng/người/tháng.

* Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Thủy sản miền Trung, trong đối thoại định kỳ đã có 27 ý kiến của NLĐ được đưa ra, kết quả 4 vấn đề chính được Ban chấp hành CĐCS và Ban Giám đốc doanh nghiệp giải quyết là: Điều chỉnh tăng từ 10% đến 20% đơn giá tiền lương sản phẩm cho một số mặt hàng đơn giá tiền lương còn thấp; CNLĐ trực tiếp chỉ làm 1 ca/ngày và tùy theo yêu cầu công việc, công ty có thể huy động làm thêm giờ nhưng không quá 4 giờ/ngày và 3 ngày/tuần; Tiền ăn ca tăng thêm 2.000 đồng/suất ăn được công ty hỗ trợ 100%. CĐCS và lãnh đạo công ty đã chủ động làm việc với các đơn vị có liên quan khảo sát tình hình sản xuất thực tế tại công ty để xem xét điều chỉnh lại chức danh công việc đối với “công nhân chế biến thủy sản đông lạnh” thay vì “công nhân chế biến thủy sản” cho đúng với quy định của Nhà nước.

Phát huy vai trò hỗ trợ NLĐ trong quan hệ lao động

Trong quá trình hoạt động cán bộ CĐCS trực tiếp tư vấn, hỗ trợ cho NLĐ về các vấn đề pháp lý cũng như về quan hệ lao động. Tại không ít DN, CĐCS đã tư vấn và hỗ trợ NLĐ trong việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại DN.

Đặc biệt, một số CĐCS đã làm tốt nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến các quy định pháp luật có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLĐ và công đoàn, nhất là khi các chính sách mới được ban hành có ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

Ngoài ra, phần lớn các CĐCS làm khá tốt nhiệm vụ chăm lo đời sống cho NLĐ, tổ chức thăm hỏi và hỗ trợ NLĐ trong các trường hợp ốm đau, tai nạn hay hiếu hỷ.

Mặc dù còn nhiều khó khăn, tồn tại nhưng kết quả khảo sát đã cho thấy nhiều tổ chức CĐCS đang thực sự nỗ lực, đóng góp tích cực vào việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và ngày càng tiến bộ tại nơi làm việc./.

Thí điểm đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn theo cách từ dưới lên - Một số bài học kinh nghiệm

Từ cuối năm 2010, trong khuôn khổ Dự án QHLD Việt Nam - ILO, Tổng Liên đoàn LĐVN tiến hành một số hoạt động nhằm đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn. Sau hơn 4 năm thực hiện tại 5 tỉnh, thành phố, bước đầu có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm là:

Thứ nhất, phải bảo đảm sự tham gia thực chất của NLĐ trong tổ chức vào mọi hoạt động của công đoàn

Trong nhiều năm qua, không ít cán bộ CĐ cấp trên cho rằng muốn thành lập tổ chức CĐ trong DN thì đối tác vận động trước tiên phải là NSDLĐ. NSDLĐ có đồng ý thì CĐ cấp trên mới được tiếp cận với NLĐ, mới thành lập được tổ chức CĐ. Cách làm này đã hạn chế sự tham gia của NLĐ trong quá trình thành lập tổ chức CĐ, phụ thuộc quá nhiều vào thiện chí của NSDLĐ và tạo điều kiện cho NSDLĐ dễ thao túng hoạt động CĐ. Nếu NSDLĐ không thiện chí thì không được thành lập CĐCS.

Với sự hỗ trợ của Tổ chức lao động quốc tế, các chương trình thí điểm nhằm tăng cường vai trò và năng lực của công đoàn, đã được Tổng liên đoàn lao động Việt Nam triển khai tại 5 tỉnh/thành phố: Hải Phòng, Đà Nẵng, Bình Dương, Đồng Nai và Tp. Hồ Chí Minh. Thí điểm được tiến hành đối với 69 doanh nghiệp/CĐCS đang sử dụng hơn 65.000 người lao động ở các lĩnh vực: may mặc, da giày, chế biến gỗ, cơ khí, điện tử, du lịch. Các sáng kiến thí điểm tập trung vào vai trò đại diện của công đoàn trong QHLD, đặc biệt là trong đối thoại xã hội và thương lượng tập thể.

Kết quả của chương trình thí điểm đã khẳng định: ngoài cách làm hiện tại còn có nhiều cách khác để tiếp cận NLĐ và thành lập tổ chức CĐ mà không nhất thiết phải có sự đồng ý của chủ doanh nghiệp. Bằng cách đó sẽ hạn chế NSDLĐ thao túng hoạt động CĐ.

Không chỉ trong việc thành lập công đoàn mà sự tham gia thực chất của NLĐ còn có ý nghĩa quan trọng trong việc phát huy được sức mạnh của tập thể lao động, nâng cao hiệu quả và đảm bảo tính thực chất của các quá trình đối thoại, thương lượng giữa hai bên.

Thứ hai, cấu trúc tổ chức của CĐCS có vai trò đặc biệt quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của CĐ

Hai yếu tố chủ chốt trong cấu trúc tổ chức nội bộ của CĐCS là hệ thống tổ CĐ và các nhóm công nhân nòng cốt. Hoạt động thí điểm đã cho thấy nhóm công nhân nòng cốt và cán bộ tổ CĐ được coi là xương sống đối với việc bảo đảm hiệu quả của mọi hoạt động CĐ. Đây là hai yếu tố bảo đảm cho sự gắn kết NLĐ với CĐ.

Thứ ba, việc thực hiện một cách hiệu quả và thực chất cơ chế tham vấn, đối thoại thường xuyên và thương lượng tập thể tại nơi làm việc là hết sức khó khăn, song là những hoạt động có tính khả thi

Hầu hết các đơn vị thí điểm đã thiết lập được cơ chế đối thoại thường xuyên định kỳ giữa NLĐ, CĐ và NSDLĐ. Đây là một trong những hoạt động thiết thực nhất góp phần ổn định quan hệ lao động và là sự bổ sung có hiệu quả cho việc tổ chức hội nghị NLĐ trong các DN khu vực ngoài nhà nước hiện nay. Hoạt động thương lượng tập thể theo cách từ dưới lên, là công việc rất phức tạp và khó khăn, song công đoàn cùng với NLĐ hoàn toàn có thể thực hiện thành công.

Thứ tư, CĐ cấp trên đóng vai trò đặc biệt quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của CĐCS

Tăng cường sự gắn kết giữa CĐ cấp trên với CĐCS, đảm bảo cho sự hậu thuẫn, hỗ trợ của CĐ cấp trên đối với CĐCS. Sức mạnh của CĐCS chỉ có được khi được sự hỗ trợ trực tiếp của CĐ cấp trên và sự tham gia thực chất từ phía NLĐ.

Thứ năm, việc hình thành ra ban chấp hành CĐCS có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức đa dạng khác nhau

Ở những nơi thành lập mới tổ chức CĐ không nhất thiết phải chỉ định BCH lâm thời, nếu có điều kiện nên bầu ngay BCH chính thức tại buổi lễ thành lập tổ chức CĐ. Điều quan trọng nhất là những người tham gia BCH phải thực sự do NLĐ giới thiệu và bầu ra, không có sự thao túng của NSDLĐ và hạn chế tối đa sự áp đặt từ CĐ cấp trên. Nguyên tắc này cần được áp dụng cho cả việc bầu BCH tại những nơi CĐCS đã được thành lập.

Thứ sáu, từng bước làm sáng tỏ đối tượng NLĐ có thể trở thành cán bộ CĐ hiệu quả

Việc lựa chọn cán bộ CĐ trong doanh nghiệp nên chú ý đến những người là quản đốc, đốc công, tổ trưởng, ca trưởng, kíp trưởng. Phần lớn những người này được trưởng thành từ NLĐ và thường xuyên làm việc, tiếp xúc trực tiếp với NLĐ; lợi ích của họ gắn với lợi ích NLĐ bình thường.

Thứ bảy, để bảo đảm hiệu quả hoạt động CĐ cần giải quyết tốt vấn đề phân biệt đối xử chống CĐ

CĐ được tổ chức và hoạt động theo cách từ dưới lên thường phải đối diện với các hành vi phân biệt đối xử của NSDLĐ. Trong trường hợp đó, CĐ cấp trên phải chủ động làm việc với cơ quan quản lý nhà nước để tiến hành thanh kiểm tra, chấm dứt hành vi phân biệt đối xử chống CĐ. Trong những trường hợp cần thiết, có thể khởi kiện ra Tòa án về các hành vi vi phạm quyền CĐ của NLĐ và CĐCS. /.

Chính sách hỗ trợ tạo việc làm

Ngày 9/7/2015, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Nghị định số 61/2015/NĐ-CP quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm.

Nghị định có một số quy định đáng lưu ý như sau:

Về chính sách việc làm công (Chương II)

Mục 1, quy định các dự án, hoạt động được lựa chọn để thực hiện chính sách việc làm công bao gồm: Bảo vệ, quản lý và sử dụng nguồn tài nguyên đất, nước, rừng; Phòng chống thiên tai, ứng phó với biến đổi khí hậu; Bảo tồn, phát triển văn hoá và du lịch; Xây dựng, cải tạo và bảo dưỡng đường giao thông, trường học, nhà trẻ... và Dự án phục vụ cộng đồng khác.

Mục 2, quy định đối tượng tham gia theo thứ tự ưu tiên, gồm: Đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 19 Luật Việc làm; NLD thuộc hộ gia đình sản xuất nông nghiệp là chủ yếu và NLD cư trú hợp pháp tại địa phương nơi thực hiện dự án.

Về hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Chương III)

Tại Điều 10 quy định chính sách hỗ trợ NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Gồm có: NLD là người dân tộc thiểu số; người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp; thân nhân của người có công với cách mạng có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được hỗ trợ: (1) Hỗ trợ đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết; (2) Hỗ trợ chi phí làm thủ tục hộ chiếu, visa, khám sức khoẻ, lý lịch tư pháp trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định hiện hành; (3) Hỗ trợ rủi ro trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo quy định hiện hành; (4) Hỗ trợ chi phí đào tạo, nâng cao trình độ tay nghề trong trường hợp nước tiếp nhận yêu cầu.

Đối tượng (quy định tại Điều 10 của NĐ) còn được vay vốn từ ngân hàng CSXH và Quỹ Quốc gia về việc làm theo quy định tại Điều 11 NĐ.

Về hỗ trợ tạo việc làm cho thanh niên (Chương IV)

Chính sách hỗ trợ gồm:

- Hỗ trợ đào tạo nghề (Mục 1), áp dụng đối với: Thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an, thanh niên tình nguyện hoàn thành nhiệm vụ thực hiện chương trình dự án phát triển KT-XH được hỗ trợ đào tạo nghề trình độ trung cấp, cao đẳng như sau: (1) Miễn giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập theo quy định của Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp và các văn bản hướng dẫn; (2) Vay vốn để tham gia đào tạo nghề.

- Hỗ trợ thanh niên lập nghiệp, khởi sự DN (Mục 2). Áp dụng đối với: Học sinh các trường trung học phổ thông; Thanh niên đang học hoặc đã tốt nghiệp các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, thanh niên có nhu cầu khởi sự DN. Chính sách hỗ trợ bao gồm việc hỗ trợ đào tạo, định hướng nghề nghiệp, cung cấp thông tin và cho vay ưu đãi từ Quỹ quốc gia hỗ trợ việc làm.

Quỹ quốc gia về việc làm (Chương V)

Quỹ quốc gia về việc làm được sử dụng cho các hoạt động cho vay ưu đãi đối với: (1) Doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh và người lao động để tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm; (2) NLD

đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nghị định quy định cụ thể về đối tượng được vay, mức vay, thời hạn vay... cũng như trình tự, thủ tục cần thiết trong quá trình vay vốn.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1/9/2015.

Chính sách đối với lao động dôi dư khi sắp xếp lại công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu

Ngày 22/7/2015, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Nghị định số 63/2015/NĐ-CP quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

Nghị định cơ bản kế thừa một số quy định của Nghị định số 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 của Chính phủ, đồng thời sửa đổi, bổ sung về các chính sách lao động dôi dư. Cụ thể:

- Đối với NLD được nghỉ hưu trước tuổi thì chỉ thay thế mức hỗ trợ một khoản tiền theo số năm đóng bảo hiểm xã hội và tiền lương bình quân 5 năm cuối bằng mức hỗ trợ mỗi năm đóng BHXH 1 tháng lương cơ sở.

- Đối với NLD được tuyển dụng trước ngày 21/4/1998 khi công ty thực hiện cổ phần hoá, bán hoặc chia tách, sáp nhập, hợp nhất hoặc chuyển đổi thành công ty TNHH hai thành viên trở lên, đơn vị sự nghiệp thì thay thế trợ cấp một tháng lương bằng trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 của BLLĐ và hỗ trợ một khoản tiền cho mỗi năm làm việc tại công ty thực hiện sắp xếp như: Hỗ trợ 1,5 tháng lương cơ sở đối với NLD có thời gian làm việc dưới 20 năm; 0,5 tháng lương cơ sở đối với NLD có thời gian làm việc từ đủ 20 năm đến dưới 25 năm; 0,2 tháng lương cơ sở đối với NLD có thời gian làm việc từ đủ 25 năm trở lên.

- Đối với NLD được tuyển dụng trước ngày 26/4/2002 khi công ty bị giải thể, phá sản thì được trợ cấp thôi việc theo quy định Điều 48 BLLĐ và hỗ trợ một khoản tiền thay vì trợ cấp một tháng lương như quy định trước.

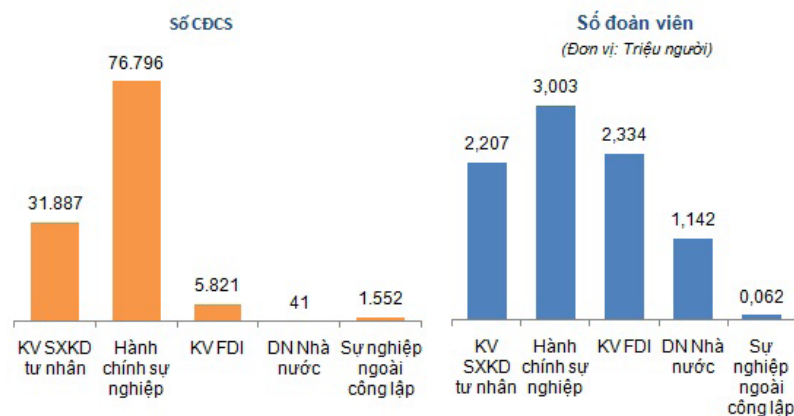
- Nghị định cũng bổ sung chính sách đối với lao động dôi dư là người đại diện phần vốn của công ty. Cụ thể, người đại diện phần vốn của công ty được tuyển dụng lần cuối cùng từ ngày 21/4/1998 hoặc từ ngày 26/4/2002 trở về sau được trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 49 BLLĐ đối với người lao động dôi dư trong công ty thực hiện cổ phần hoá, bán, chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, chuyển thành đơn vị sự nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách; trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 BLLĐ đối với NLD dôi dư trong công ty thực hiện giải thể, phá sản. Bên cạnh đó, người đại diện phần vốn của công ty được hưởng trợ cấp thôi việc do doanh nghiệp có vốn đầu tư của công ty thực hiện sắp xếp lại chi trả đối với thời gian người đại diện phần vốn của công ty làm việc thực tại doanh nghiệp đó.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/9/2015, thay thế Nghị định số 91/2010/NĐ-CP ngày 20/8/2010 của Chính phủ./.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

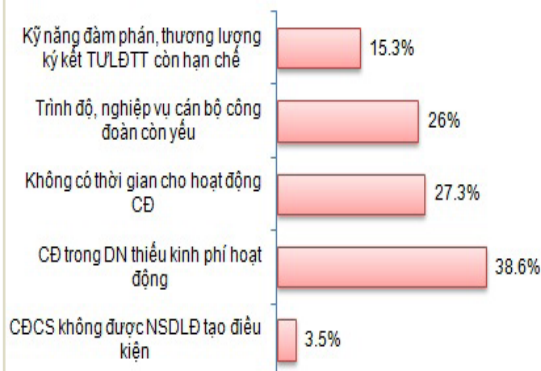
Phát triển đoàn viên và CĐCS

Tính tới tháng 7/2015 cả nước có 120.156 công đoàn cơ sở và 8,748 triệu đoàn viên trong 05 khu vực kinh tế bao gồm: KV SXKD tư nhân, hành chính sự nghiệp, KV FDI, DN Nhà nước và sự nghiệp ngoài công lập.



Phần đầu đến năm 2018 cả nước có 10 triệu đoàn viên; 90% trở lên số đơn vị, doanh nghiệp sử dụng 30 lao động trở lên thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở (Chương trình “Phát triển đoàn viên giai đoạn 2013 - 2018”, TLĐLĐVN).

Công nhân đánh giá khó khăn của các CĐCS trong hoạt động công đoàn tại các doanh nghiệp:



Nguồn: Điều tra dư luận xã hội (năm 2014) của viện CN&CĐ về hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp tại 16 tỉnh, thành phố trong 100 doanh nghiệp với 2.500 công nhân.

GIỚI THIỆU ẨM PHẨM

Sách “Các tổ chức Công đoàn trên thế giới”

Trong những năm qua Công đoàn Việt Nam đã thiết lập và phát triển quan hệ với hơn 100 tổ chức công đoàn ở trên 90 nước trên thế giới, với hàng chục tổ chức công đoàn khu vực và quốc tế, các công đoàn ngành quốc tế, các tổ chức đa phương và các tổ chức phi chính phủ (NGOs). Công đoàn Việt Nam đã chủ động tham gia và đóng góp tích cực vào các diễn đàn đa phương như các hội nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các diễn đàn công đoàn bên lề các Hội nghị cấp cao như Diễn đàn Hợp tác Á - Âu (ASEM), Diễn đàn Hợp tác kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương (APEC).

Với mục đích giúp cho công đoàn các cấp, cán bộ nghiên cứu có được bức tranh về tình hình phong trào công đoàn quốc tế, các tổ chức đa phương có liên quan đến lao động – công đoàn, Ban Đối ngoại Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức biên tập tái bản cuốn sách “Các tổ chức công đoàn trên thế giới”.

Ngoài cung cấp những thông tin cơ bản về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của các nước cuốn sách còn cung cấp thông tin về tình hình phong trào công đoàn và quan hệ đối với Công đoàn Việt Nam, một số tổ chức công đoàn quốc tế và khu vực và các tổ chức đa phương có quan hệ hợp tác với Công đoàn Việt Nam. Cuốn sách là nguồn tư liệu bổ ích, giúp cho công tác thông tin, nghiên cứu và phát triển quan hệ quốc tế của công đoàn các cấp, góp phần vào việc thúc đẩy thực hiện thành công nhiệm vụ đối ngoại trong thời kỳ hội nhập của Công đoàn Việt Nam.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc ấn phẩm này./.



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: bantintin@cird.gov.vn