

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 02, tháng 11 - 12/2013

TIN NỔI BẬT

Hiến pháp mới được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 28/11/2013, và có hiệu lực từ 01/01/2014, khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế của Việt Nam. Nội dung trên được nêu tại Khoản 2 Điều 57: “Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”.

Hội nghị “Lao động, tiền lương và tập huấn pháp luật lao động”

Là một hoạt động nhằm triển khai pháp luật lao động, hội nghị diễn ra vào ngày 25-26/11/2013 tại thành phố Hồ Chí Minh, do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội bà Phạm Thị Hải Chuyền chủ trì. Đến dự hội nghị có lãnh đạo các Sở LĐTBXH, đại diện các tập đoàn, tổng công ty khu vực miền Trung, miền Nam.

Hội nghị đã thảo luận và đánh giá nhiều nội dung về chính sách lao động tiền lương; BHXH; ATLĐ; thanh tra lao động; tuyên truyền và phổ biến pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp; tổng kết hoạt động 2013 và triển khai phương hướng trong thời gian tới.

Hội thảo về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế

Trong khuôn khổ các hoạt động hỗ trợ địa phương, trong các ngày từ 12 – 23/12/2013, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRĐ) đã tổ chức 03 cuộc hội thảo về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế tại các tỉnh Hải Phòng, Hải Dương và thành phố Hà Nội.

Tại hội thảo, ông Nguyễn Mạnh Cường, Giám đốc CIRĐ cũng đã đưa ra định hướng phát triển quan hệ lao động của Việt Nam làm cơ sở cho việc xây dựng Đề án phát triển quan hệ lao động tại địa phương.

Bình Dương phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2013 - 2020

Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại công văn số 4690/VPCP-KGVX ngày 11/6/2013 về giao 05 tỉnh/thành phố (gồm Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương) xây dựng Đề án phát triển quan hệ lao động (QHLD), ngày 27/11/2013, UBND tỉnh Bình Dương đã ban hành Quyết định số 3047/QĐ-UBND phê duyệt Đề án phát triển QHLD trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2013 – 2020. Đây là địa phương đầu tiên trong cả nước ban hành được một Đề án tổng thể cho phát triển QHLD.

Đề án được tham mưu xây dựng bởi Sở LĐTBXH Bình Dương và sự hỗ trợ của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Trên cơ sở đánh giá tổng thể thực trạng QHLD của tỉnh, Đề án đề ra mục tiêu tổng quát cho việc phát triển QHLD đến năm 2020 là cơ bản xây dựng được đồng bộ và đi vào vận hành hệ thống QHLD của tỉnh phù hợp với cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong QHLD, tạo nền tảng duy trì và phát triển mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ cho những năm tiếp theo. Đề án đề ra 05 nhóm giải pháp, gắn với 18 nhóm hoạt động cụ thể theo 5 nội dung cơ bản của QHLD, gồm: Nhóm giải pháp nâng cao năng lực quản lý và hỗ trợ QHLD của cơ quan quản lý nhà nước và các thiết chế QHLD; Nhóm giải pháp về tăng cường năng lực các chủ thể QHLD; Nhóm giải pháp về tạo lập và nâng cao hiệu quả hoạt động đối thoại, thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể; Nhóm giải pháp về giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công; Nhóm giải pháp về cải thiện môi trường kinh tế - xã hội.

Các hoạt động theo 5 nhóm giải pháp của Đề án được triển khai theo 02 giai đoạn, từ 2013–2015 tập trung vào các hoạt động thí điểm, từ 2016-2020 triển khai trên diện rộng; nguồn lực tài chính thực hiện được bảo đảm từ ngân sách tỉnh và hỗ trợ một phần từ Dự án quan hệ lao động Việt Nam – ILO; trách nhiệm triển khai chính được giao cho Sở LĐTBXH, Liên đoàn Lao động và một số Sở, ngành liên quan của tỉnh.

Thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp, dự kiến năng lực các thiết chế QHLD của tỉnh từng bước được tăng cường, đáp ứng yêu cầu phát triển QHLD theo từng giai đoạn; QHLD trong các doanh nghiệp sẽ được xác lập và vận hành hài hòa, ổn định; tình hình tranh chấp lao động và đình công tự phát trên địa bàn tỉnh sẽ giảm; đời sống công nhân lao động từng bước được cải thiện./.

Các thiết chế về quan hệ lao động trong một quốc gia

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

Hệ thống các thiết chế về quan hệ lao động trong một quốc gia có thể ví như bộ khung của toàn bộ hệ thống quan hệ lao động (QHLD). Mỗi nước hình thành nên một hệ thống QHLD riêng của mình, nhưng căn cứ vào bản chất và quy luật vận động tự nhiên của QHLD trong kinh tế thị trường, một hệ thống QHLD được coi là hoàn chỉnh thường gồm có 6 thiết chế: Thiết chế đại diện; Thiết chế trung gian hòa giải; Thiết chế trọng tài; Thiết chế tòa án; Thiết chế tham vấn; Thiết chế quản lý Nhà nước (cơ quan quản lý Nhà nước).

Thiết chế đại diện

Thiết chế đại diện trong QHLD là tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn) và người sử dụng lao động. Hai tiêu chí quan trọng nhất để xác định một tổ chức có phải là đại diện trong QHLD hay không là: tính chất đại diện và chức năng bảo vệ. Nếu một tổ chức tuy có danh mà không thể hiện được tính đại diện hoặc trong hoạt động không bảo vệ được quyền lợi của thành viên thì không phải là tổ chức đại diện.

Thường có sự nhầm lẫn là nếu có tổ chức đại diện cho người lao động thì dứt khoát phải có tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động tương ứng và vai trò của hai tổ chức này quan trọng như nhau. Vấn đề không hoàn toàn như vậy vì QHLD được đề cập ở đây là QHLD tập thể. Ví dụ giữa 100 công nhân và một chủ doanh nghiệp, quan hệ này chỉ trở thành QHLD tập thể khi 100 người liên kết lại thành một khối để đối thoại và thương lượng với chủ sử dụng lao động. Khi kết lại thành một khối và cử đại diện của khối ra để đối thoại với chủ thì đó là công đoàn. Nếu không có công đoàn thì không tồn tại QHLD tập thể, mà chỉ có một tập hợp của các QHLD cá nhân. Còn nếu không có tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động thì vẫn tồn tại QHLD tập thể, ít nhất là ở cấp doanh nghiệp.

Khi QHLD vượt qua ranh giới của một doanh nghiệp thì khi đó giới chủ mới có nhu cầu liên kết và hình thành nên tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động.

Như vậy, để có sự vận hành bình thường của QHLD tập thể, dứt khoát phải có tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn). Còn sự cần thiết của tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động chỉ ở mức độ vừa phải, không phải tiên quyết. Chính vì vậy, luật QHLD của một số nước thậm chí chỉ có quy định về công đoàn mà không có quy định về tổ chức người sử dụng lao động. Nhiều nước nhập Luật Công đoàn và Luật QHLD làm một. Nếu không có tổ chức công đoàn hoặc có nhưng không thật (không đại diện thật và không bảo vệ thật) thì toàn bộ năm thiết chế còn lại sẽ không hoạt động, kể cả trường hợp có thành lập cũng không hoạt động được.



Ảnh: CIRĐ

Thiết chế trung gian hòa giải

Hoạt động trung gian hoà giải trong QHLD vừa có đặc điểm chung, lại vừa có đặc điểm riêng so với các quan hệ dân sự khác. Thông thường thì hoạt động hòa giải trong lĩnh vực dân sự được hiểu là hoạt động nhằm giải quyết hòa bình một sự xung đột hay hàn gắn sự đổ vỡ của một mối quan hệ nào đó.

Cách hiểu này sẽ không bao hàm được hết ý nghĩa của hoạt động trung gian hoà giải trong QHLD. Quan hệ lao động là quan hệ của hai khối người vừa cần hợp tác với nhau để làm việc, vừa xung đột (hoặc ít ra là khác biệt) về lợi ích. Điều đó có nghĩa là ngay từ khi phát sinh QHLD đã tiềm ẩn sự xung đột. Chính vì đặc điểm riêng này của QHLD nên nhu cầu có hoạt động hòa giải cũng xuất hiện ngay từ khi bắt đầu có QHLD. Hoạt động hòa giải không phải chỉ cần thiết khi đã xảy ra xung đột, tranh chấp mà cần ngay cả khi hai bên đang trong quá trình đối thoại, thương lượng.

Để phân biệt hai hình thức can thiệp của nghiệp vụ hòa giải, người ta gọi sự can thiệp mang tính hòa giải khi hai bên còn bình tĩnh đối thoại, thương lượng là trung gian (mediation), còn khi đã xảy ra tranh chấp khiếu kiện thì gọi là hòa giải (conciliation). Một số nước gọi chung cả hai giai đoạn này đều là hòa giải, còn một số nước tách biệt hai tác nghiệp này trong hai giai đoạn gọi là trung gian (khi thương lượng) và hòa giải (khi tranh chấp), nhưng thường thì gọi chung là trung gian - hòa giải.

Tác nghiệp trung gian - hòa giải do bên thứ ba đứng ra thực hiện. Trong đại đa số các trường hợp thì hoạt động này được thực hiện bởi một cơ quan Nhà nước trừ khi hai bên trong QHLD tự quyết định lựa chọn khác. Dịch vụ này thường được Nhà nước cung cấp miễn phí.

Thiết chế trọng tài

Cơ quan trọng tài lao động ở các nước phần lớn đều là cơ quan có chức năng bán tư pháp. Đây là chức năng rất đặc biệt của cơ quan trọng tài lao động trong hệ thống các thiết chế về QHLD. Vì tranh chấp lao động có hai loại là tranh chấp lao động về lợi ích và tranh chấp lao động về quyền. Đối với tranh chấp về lợi ích thì vai trò của cơ quan trọng tài cũng tương tự như đối với các quan hệ dân sự khác. Nhưng đối với tranh chấp về quyền thì có sự khác biệt về vai trò của cơ quan trọng tài đối với QHLD và các quan hệ dân sự khác. Đối với các quan hệ dân sự khác, khi nói tới "quyền" là nói tới những quyền dân sự mà luật pháp quy định. Mà luật thì do Quốc hội (cơ quan lập pháp) ban hành nên việc phán xử phải do tòa

án (cơ quan tư pháp) thực hiện. Còn “quyền” ở trong QHLD bao gồm không chỉ những quyền do pháp luật quy định, mà còn cả những điều được quy định trong thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT). Mà TULĐTT là kết quả (sản phẩm) do hai bên trong QHLD tự đưa ra, chứ không phải cơ quan lập pháp thông qua như luật. Nếu dùng hệ thống tòa án (tư pháp) để phân xử loại quyền này thì không hợp lý. Nhưng nếu dùng cơ quan quản lý Nhà nước (hành pháp) để phân xử cũng không hợp lý. Bởi vậy, mới sinh ra chức năng rất đặc biệt của cơ quan trọng tài lao động là chức năng bán tư pháp. Chỉ như vậy thì công tác phân xử tranh chấp lao động về quyền mới nhanh, sát thực tế và giảm tải cho hệ thống tòa án.

Nói như vậy không có nghĩa là hệ thống tòa án lao động không hoạt động. Vì hệ thống trọng tài chỉ có chức năng bán tư pháp nên theo trình tự, thủ tục nếu một hoặc cả hai bên tranh chấp không đồng ý với quyết định của trọng tài thì đều có quyền đưa vụ việc lên tòa án và vụ việc sẽ được thụ lý theo trình tự, thủ tục tố tụng tư pháp. Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy, rất ít khi tòa án thay đổi quyết định của trọng tài lao động nên trong thực tế, trọng tài lao động mới là cơ quan thực sự thụ lý các trường hợp tranh chấp lao động. Ở nhiều nước, có rất ít vụ việc tranh chấp lao động được đưa lên tòa QHLD, mà thường chỉ dừng lại ở cơ quan hòa giải hoặc trọng tài lao động.

Ngoài ra, cũng cần nói thêm là theo trình tự, thủ tục mang tính phổ biến thì cơ quan trọng tài lao động thường bắt đầu quá trình xem xét vụ việc bằng hoạt động hòa giải. Về bản chất sự việc thì nếu hai bên tự đưa ra “luật con” này thì hai bên cũng có quyền tự sửa “luật” này để hòa giải. Như vậy, có thể thấy hòa giải là hoạt động xuyên suốt trong quá trình QHLD: Từ tự hòa giải, đến hòa giải với sự tham gia của cơ quan trung gian, tiếp đến hòa giải của cơ quan trọng tài (và tiếp nối sẽ là hòa giải của cơ quan tòa án trước khi bước vào quá trình phán xử). Tuy nhiên, mỗi nấc hòa giải lại có những đặc điểm hơi khác nhau và cách can thiệp (tác động) từ bên ngoài cũng khác nhau.

Nói tóm lại, cơ quan trọng tài lao động là một thiết chế quan trọng trong QHLD, thường có chức năng bán tư pháp. Quá trình phân xử thường bắt đầu từ hoạt động hòa giải. Các thành viên của cơ quan trọng tài lao động thường do ba bên cử ra (mang tính chất ba bên).

Thiết chế tòa án

Một số nước có tòa án lao động và tòa án QHLD. Cũng có nước (như Singapore) nhập cơ quan trọng tài và tòa án QHLD thành một thiết chế chung gọi là Tòa án trọng tài lao động. Sự phân định này chỉ là tương đối để làm rõ đối tượng, phạm vi phán xử. Tòa lao động thì thiên về xét xử vi phạm luật pháp về tiêu chuẩn lao động và QHLD cá nhân, còn tòa về QHLD thì xét xử các vấn đề liên quan tới QHLD.

Do phạm vi, đối tượng xét xử là QHLD tập thể nên nội dung xét xử của tòa QHLD chủ yếu là về việc khiếu kiện vi phạm quyền công đoàn, quyền thương lượng tập thể, đối xử bất công bằng đối với hoạt động công đoàn (như cho cán bộ công đoàn nghỉ việc,...).

Như vậy, đối tượng và phạm vi xét xử của tòa QHLD là giống với cơ quan trọng tài lao động, nhưng giá trị pháp lý của tòa cao hơn cơ quan trọng tài lao động (vì một là tư pháp và một là bán tư pháp).

Về thiết chế tham vấn

Trong QHLD thì có tham vấn hai bên và tham vấn ba bên. Tham vấn hai bên thì chủ yếu là hoạt động tham vấn, ít khi có tổ chức tham vấn hai bên, trừ các nước theo mô hình CHLB Đức thì có Hội đồng lao động (Work Council) tại doanh nghiệp. Còn tham vấn ba bên thì có cả hoạt động tham vấn ba bên và cơ quan (tổ chức tham vấn ba bên). Cơ quan này ở các nước có thể có các tên gọi khác nhau như: Hội đồng tư vấn lao động quốc gia, Ủy ban tham vấn ba bên,...

Thiết chế này có hai chức năng chính gồm:

- Chức năng tham vấn: Đây là diễn đàn để ba bên gồm Chính phủ, đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động tham vấn với nhau về các vấn đề liên quan tới lao động, việc làm và QHLD.

- Chức năng tư vấn: Đây là diễn đàn để ba bên tiến hành tham vấn về những vấn đề mà kết quả tham vấn sẽ trở thành khuyến nghị tư vấn cho người đứng đầu Nhà nước hay Chính phủ.



Ảnh: CIRĐ

Thiết chế quản lý Nhà nước

Đối tượng của quản lý Nhà nước về quan hệ lao động ở các nước thường bao gồm 4 nội dung chính:

- Thứ nhất, là quản lý các vấn đề liên quan tới tổ chức đại diện, đặc biệt là vấn đề quyền công đoàn. Cơ quan quản lý về QHLD là cơ quan đưa ra quyết định công nhận và tiếp nhận đăng ký đối với tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động.

- Thứ hai, là quản lý và hỗ trợ quá trình đối thoại, thương lượng và TULĐTT, trong đó đặc biệt là việc công nhận tính hợp pháp của quá trình thương lượng, của bản thỏa ước và quản lý quá trình thực hiện bản thỏa ước đã được ký kết;

- Thứ ba, là quản lý trình tự, thủ tục tranh chấp lao động và đình công;

- Thứ tư, là quản lý Nhà nước đối với các thiết chế quan hệ lao động, đặc biệt là cơ quan trung gian hòa giải và trọng tài. Cơ quan quản lý Nhà nước cũng thường đóng vai trò cơ quan thường trực và ban thư ký đối với thiết chế tham vấn ba bên.

Đón đọc số sau: *Những hình thức tương tác trong QHLD*

Nỗ lực trong thương lượng tập thể tại Jordan

Trong những năm gần đây, công nhân trong QIZ (khu công nghiệp chất lượng cao Jordan) đã tổ chức nhiều cuộc đình công để phản đối những gì họ cho là vi phạm quyền lao động, tiền lương thấp, điều kiện sống và làm việc nghèo nàn.

Để giải quyết tình trạng này, một thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết vào tháng 5/2013 giữa các hiệp hội của người sử dụng lao động trong ngành may và công đoàn của công nhân ngành may Jordan. Thỏa ước được hỗ trợ bởi Better Work Jordan (BWJ) và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) là một bước tiến chưa từng có trong việc tăng cường đối thoại xã hội và quan hệ lao động trong ngành.

Môi trường làm việc tốt hơn

Thỏa ước này đưa ra những điều về quyền lợi của người lao động: tiền lương, phúc lợi, giờ làm việc, các vấn đề về sức khỏe và an toàn lao động ở cả các nhà máy và khu nhà ở. Thỏa ước cũng thúc đẩy đối xử bình đẳng với tất cả các công nhân và tiến tới xây dựng môi trường làm việc tích cực hơn, nâng cao tinh thần và năng suất.

Thỏa ước này có nhiều điểm mới so với trước đây như quyền thành lập và tiếp cận nhà máy của công đoàn, tiền thưởng thâm niên hàng năm cho tất cả các công nhân không phân biệt quốc tịch, cơ chế để giải quyết tranh chấp và tạo lập một hợp đồng thống nhất cho tất cả người lao động. ILO đang hỗ trợ vấn đề cuối cùng này bằng cách soạn thảo mô hình của một hợp đồng thống nhất cho lao động nhập cư, đáp ứng tiêu chuẩn của ILO.

Lợi ích cho cả hai bên

Các chuyên gia của ILO đã tới làm việc với công đoàn và người sử dụng lao động để giúp họ hiểu quá trình thương lượng tập thể, cách đưa ra lợi ích một cách hiệu quả và đem lại sự hài lòng cho cả hai bên.

Một trong những khía cạnh quan trọng nhất của thỏa ước lao động tập thể này là nó tạo điều kiện cho công đoàn quyền tiếp cận vào các nhà máy may mặc. Đây là việc chưa từng xảy ra trong quá khứ.

Bà Mervat Abed Al Kareem Al Jamhawi, thuộc Tổng công đoàn ngành dệt, may mặc cho biết một số nhà máy có vẻ miễn cưỡng hơn những nhà máy khác trong việc thực hiện phần thỏa thuận của họ. "Do thỏa ước này có hiệu lực pháp lý, mọi người đều phải tuân thủ. Nhưng chúng tôi vẫn cần sự giúp đỡ từ Better Work Jordan, Bộ Lao động và các hiệp hội người sử dụng lao động để đảm bảo sự tuân thủ của các nhà máy..."

Ông Ifram, từ Hiệp hội xuất khẩu dệt may và các sản phẩm phụ trợ của Jordan, tin tưởng rằng sẽ có nhiều người sử dụng lao động quan tâm đến thỏa ước một khi họ nhận ra lợi ích của nó đối với ngành trong thời gian dài.

Ông Fishman của Chương trình BWJ cho biết ILO sẽ tiếp tục hỗ trợ và đào tạo cho cả hai bên về cách cải thiện và xây dựng cơ chế thực hiện thỏa ước.

(Nguồn: <http://www.ilo.org>)

Tham vấn tại nơi làm việc ở châu Âu

Áo

Hội đồng lao động được thành lập ở tất cả các doanh nghiệp (DN) có từ 5 lao động trở lên, là cơ quan đại diện tất cả lao động trong DN. Thành viên của Hội đồng do NLĐ bầu chọn, có nhiệm kỳ 4 năm, số lượng thành viên tùy thuộc số lượng lao động trong DN.

Hội đồng lao động có quyền được thông tin, tham vấn và cùng ra quyết định với người sử dụng lao động (NSDLĐ).

Các cuộc họp tham vấn được tổ chức mỗi quý hoặc mỗi tháng một lần nếu Hội đồng yêu cầu.

NSDLĐ có nghĩa vụ thông tin cho Hội đồng lao động về tất cả các vấn đề liên quan đến thu nhập và xử lý thông tin cá nhân của NLĐ trên hệ thống máy tính. Hội đồng lao động có quyền can thiệp trong trường hợp NSDLĐ bị cho là có lỗi và Hội đồng được giám sát việc NSDLĐ tuân thủ các quy tắc đã quy định trong luật pháp về lao động, bảo hiểm xã hội và an toàn sức khỏe lao động.

Hội đồng lao động thực hiện quyền cùng ra quyết định thông qua ký kết với NSDLĐ một thỏa ước lao động về một nhóm các vấn đề cụ thể.

Thành viên Hội đồng lao động được bảo vệ đặc biệt không bị sa thải hoặc không bị sa thải lập tức.

Đan Mạch

Mô hình "Ủy ban hợp tác" của Đan Mạch được thành lập với những doanh nghiệp có trên 35 lao động. Ủy ban phải gồm hai bên: quản lý (nhóm A) và người lao động (nhóm B). Đại diện nhóm A do quản lý bổ nhiệm, đại diện nhóm B do người lao động bầu chọn từ nhóm mình. Nhiệm kỳ đại diện của hai nhóm đều là 2 năm. Việc bầu thành viên Ủy ban phải tuân thủ nguyên tắc đảm bảo các thành viên phải có tính đại diện cao nhất có thể.

Nhiệm vụ chung của Ủy ban hợp tác: thúc đẩy và giám sát hoạt động hợp tác thường nhật và thu hút mọi người tham gia vào các hoạt động hợp tác này; nâng cao hiểu biết của người lao động về tình hình hoạt động, tài chính và vị thế cạnh tranh của doanh nghiệp; thiết lập và duy trì các điều kiện làm việc tốt và ổn định, từ đó tăng cường phúc lợi cho người lao động.

Quản lý cần thông tin thường xuyên cho Ủy ban hợp tác về các vấn đề liên quan trong doanh nghiệp như: tình hình tài chính và triển vọng tương lai, bao gồm khối lượng đơn hàng nhận được và tình hình thị trường cũng như các yếu tố ảnh hưởng tới sản xuất; triển vọng việc làm; những thay đổi lớn và dự kiến thay đổi cơ cấu.

Trừ khi được thỏa thuận khác đi ở mỗi doanh nghiệp, Ủy ban hợp tác họp 6 phiên thường kỳ mỗi năm.

Thành viên Ủy ban dự các cuộc họp được tổ chức trong giờ làm việc có thể không bị trừ lương. Thành viên nhóm B không được hưởng bảo vệ đặc biệt khỏi việc sa thải, nhưng thời gian báo trước khi kết thúc hợp đồng được tăng thêm 6 tuần ngoài thời gian báo trước đã được quy định chung.

(Nguồn: Công đoàn Việt Nam - Hoạt động và triển vọng sửa đổi Luật công đoàn, Nghiên cứu trao đổi của ILO)

Đối thoại, thương lượng thực chất- giải pháp hữu hiệu để hạn chế tranh chấp lao động



Ảnh: vnrubbergroup.com

Hầu hết các cuộc đình công xảy ra ở Việt Nam đều diễn ra tự phát. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là việc trao đổi thông tin trong doanh nghiệp (DN) còn hạn chế. Để khắc phục tình trạng này, nhiều DN đã tăng cường công tác đối thoại nhằm lấy ý kiến từ NLĐ để có biện pháp điều chỉnh chính sách, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp.

Đối thoại thường xuyên, thực chất

- Công ty cổ phần kim loại màu Nghệ Tĩnh đã cố gắng tạo được mối QHLD hài hòa tốt đẹp, góp phần phát triển DN thông qua nhiều hình thức đối thoại giữa NLĐ và DN.

Các cuộc trao đổi thông tin giữa Công ty và NLĐ được diễn ra thường xuyên, dân chủ với các hình thức rất đa dạng. Thông qua hình thức văn bản, NLĐ biết được các chủ trương, chính sách, quy định của Công ty để triển khai. Hầu hết các kiến nghị đề nghị bằng văn bản của NLĐ về các vấn đề liên quan đến công việc, tiền lương... đều được giải quyết kịp thời. Tại hội nghị NLĐ hàng năm và các cuộc giao ban hàng ngày, cuộc họp SX-KD bất thường,... việc trao đổi thông tin được thực hiện trực tiếp, theo hai chiều và dân chủ. NLĐ và Công ty đối thoại trực tiếp về các vấn đề phát sinh trong SX-KD; NLĐ cũng trực tiếp đưa ra những ý kiến, thắc mắc về quyền lợi của mình và hầu hết các ý kiến đều được Ban lãnh đạo giải đáp ngay tại cuộc họp.

Công ty cũng chú trọng đến công tác tư vấn, tham vấn NLĐ và BCH CĐ cơ sở về phương án SX-KD và quản trị lao động hiệu quả nhất. Qua việc tham vấn, Công ty đã thu được nhiều ý kiến tham khảo hữu ích và đưa ra giải pháp 2 bên chấp nhận. Việc tham vấn đã tạo cho NLĐ cảm giác thoải mái, tự thấy mình được tôn trọng, được tham gia quyết định đến công việc của mình, gắn bó và làm việc nhiệt tình vì Công ty hơn.

- Hoạt động đối thoại tại cũng được Công ty Domex (KCX Linh Trung I) rất coi trọng. Lãnh đạo DN thực hiện đối thoại định kỳ hàng tháng với công đoàn, qua đó, DN đã hạn chế được những bất đồng đối với NLĐ. Hàng tuần, ý kiến của NLĐ được công đoàn thu thập đề xuất Ban giám đốc giải

quyết. Ông Nguyễn Văn Phê, Chủ tịch BCH CĐ khẳng định: “Các kiến nghị hợp lý của NLĐ đều được DN quan tâm giải quyết. Không khí đối thoại thực chất giúp DN và công đoàn hiểu nhau hơn”.

- Chủ trương xác lập đối thoại thực chất cũng được Công ty Toàn Thắng (KCN Bình Chiểu, TP HCM) đặc biệt coi trọng. Ông Wang Chen Yi, Tổng giám đốc công ty nhân mạnh: “đối thoại giúp DN nắm được tâm tư, nguyện vọng NLĐ, qua đó công đoàn cơ sở khắc phục những thiếu sót trong quản lý, chăm lo tốt hơn cho NLĐ”, nhờ đó quan hệ lao động tại DN luôn ổn định.

Thương lượng xuất phát từ nhu cầu thực tiễn tạo ra TULĐTT có chất lượng

- Cúp điện cả ngày không làm việc vẫn được hưởng lương; phụ cấp tay nghề thấp nhất 200.000 đồng/tháng, cao nhất 500.000 đồng/tháng; mức lương cơ bản đóng BHXH, BHYT và BHTN là 3.172.000 đồng... là chính sách mà Công ty CP Thiết bị Giáo dục Minh Đức (quận Thủ Đức - TPHCM) áp dụng đối với 270 công nhân. Đây là những nội dung đạt được trong quá trình thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ được hiện thực hóa trong bản TULĐTT của DN.

Để có được bản TULĐTT như vậy, ngay từ đầu BCHCĐ đã phổ biến công khai nội dung bản dự thảo TULĐTT cho toàn thể NLĐ góp ý. Những ý kiến xác đáng nhất, nhận được sự đồng thuận của nhiều người được BCHCĐ tổng hợp, làm cơ sở thương lượng với DN. Đánh giá lại quá trình thương lượng, ký kết thỏa ước, ông Nguyễn Quang Dẫn, Chủ tịch BCHCĐ chia sẻ: “Nội dung thỏa ước đã phản ánh nguyện vọng của số đông NLĐ, phù hợp với tình hình SX-KD của DN, có như vậy mới hài hòa lợi ích hai bên”.

Ngoài vai trò của CĐ, cũng phải kể tới thiện chí của NSDLĐ. Lãnh đạo công ty đã luôn tạo điều kiện thuận lợi để CĐ hoạt động, qua đó nắm được tâm tư, nguyện vọng của NLĐ góp phần xây dựng TULĐTT thực chất. Giám đốc công ty – ông Phạm Quang Ngà khẳng định: “Ban lãnh đạo công ty rất hoan nghênh việc CĐ lấy ý kiến công khai và hỗ trợ hoàn thiện TULĐTT. Nhờ vậy, chúng tôi hiểu hơn về đời sống, tâm tư NLĐ, từ đó phối hợp hoàn thiện chính sách chăm lo, đãi ngộ”.

- Cùng cách làm ấy, BCH CĐCS Công ty TNHH Nước giải khát Coca - Cola (quận Thủ Đức) cũng đã thương lượng, ký kết TULĐTT với nhiều điều khoản có lợi cho NLĐ. Ông Nguyễn Văn Hồng Phúc, Chủ tịch BCHCĐ khẳng định, chỉ có thương lượng thực chất mới giúp nội dung thỏa ước tiến bộ, tránh sao chép. NLĐ ổn định việc làm, thu nhập và DN ổn định được lực lượng lao động là 2 mục tiêu cốt lõi mà công đoàn tại DN hướng đến khi thương lượng, ký kết TULĐTT.

Việt Nam đang trong quá trình hội nhập toàn diện trong đó có các nội dung về lao động; việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là mục tiêu quan trọng mà các doanh nghiệp tại Việt Nam phải quan tâm và chú trọng. Đối thoại, thương lượng thực chất trong doanh nghiệp là giải pháp hữu hiệu nhất để giúp hai bên thêm hiểu biết, tạo nên không khí thoải mái, tin cậy lẫn nhau, giúp SX-KD của DN phát triển, quyền và lợi ích của NLĐ được đảm bảo và nâng cao./.

(Nguồn tổng hợp)

HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM

Các chương trình thí điểm của Công đoàn – Giai đoạn II: Giải pháp tăng cường năng lực đại diện của Công đoàn trong quan hệ lao động

Với sự hỗ trợ kỹ thuật của Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO (VIE/12/01/USA), các sáng kiến thí điểm nhằm tăng cường năng lực đại diện của công đoàn trong quan hệ lao động đã được chính thức khai trương thực hiện từ tháng 01/2014.

Các chương trình thí điểm này bao gồm:

- Đổi mới phương thức phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở, trong đó có việc thành lập CĐCS “đa doanh nghiệp”, theo hướng từ dưới lên trên, bảo đảm sự tham gia thực chất của NLĐ và hạn chế sự can thiệp của NSDLĐ.
- Tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu tổ chức và cán bộ của CĐCS thông qua hoạt động hỗ trợ của công đoàn cấp trên, đặc biệt là CĐCS tại những DN thường xảy ra đình công tự phát nhằm mục tiêu thúc đẩy quá trình đối thoại xã hội và thương lượng tập thể.
- Thương lượng tập thể có sự phối hợp, hợp tác giữa các CĐCS trong nhóm DN cùng ngành nghề/địa phương dưới sự điều phối của CĐ cấp trên.
- Thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc thông qua việc tăng cường quá trình tham vấn, đối thoại hai bên hoặc ba bên ở cấp khu công nghiệp hoặc cấp ngành địa phương.

Mục đích của những thí điểm này nhằm tăng cường năng lực đại diện của công đoàn trong quan hệ lao động, đặc biệt là trong việc thực hiện cơ chế đối thoại và thương lượng tập thể thông qua ba giải pháp chủ yếu, bao gồm: i) đảm bảo sự tham gia thực chất của người lao động trong quá trình thành lập và hoạt động công đoàn; ii) tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên trong việc tăng cường năng lực về quan hệ lao động của CĐCS; iii) tăng cường các biện pháp bảo vệ hiệu quả cho người lao động và công đoàn khỏi sự can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử của người sử dụng lao động. Việc thực hiện các sáng kiến thí điểm này là để thực hiện các nội dung mới của Bộ luật lao động 2012 và Luật công đoàn 2012 về vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động.

Các chương trình thí điểm cũng sẽ góp phần hiện thực hóa nghị quyết và các chương trình, mục tiêu lớn đã được Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua.

Các chương trình thí điểm nói trên sẽ được thực hiện tại 4 địa phương, bao gồm: 1) Công đoàn các khu kinh tế thuộc LĐLĐ thành phố Hải Phòng; 2) LĐLĐ thành phố Đà Nẵng; 3) Công đoàn các khu công nghiệp Bình Dương thuộc LĐLĐ tỉnh Bình Dương; 4) Công đoàn các khu công nghiệp Biên Hòa thuộc LĐLĐ tỉnh Đồng Nai.

TRIỂN KHAI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Tọa đàm: Đối thoại tại nơi làm việc – thuận lợi và thách thức đối với doanh nghiệp

Để hỗ trợ các bên triển khai tốt Bộ luật lao động, ngày 22/11/2013, tại Ba Vì, Hà Nội, Dự án đã phối hợp cùng Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tổ chức tọa đàm chủ đề **“đối thoại tại nơi làm việc - thuận lợi và thách thức đối với doanh nghiệp”**. Đến dự tọa đàm có các đại biểu đến từ các hiệp hội ngành: dệt may, thủy sản, điện tử, ô tô; Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ và Liên minh HTX Việt Nam...



Ảnh: CIRĐ

Tại buổi tọa đàm, đại diện Bộ LĐ-TB&XH trình bày chi tiết những quy định mới của pháp luật về nội dung và hình thức thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc, phân biệt giữa đối thoại định kỳ tại nơi làm việc và hội nghị người lao động.

Các đại biểu đã thảo luận về những cơ hội và thách thức khi tiến hành thực hiện đối thoại định kỳ. Đại diện công ty Jia Hsin đã chia sẻ về thực tiễn đối thoại tại công ty, những hình thức đối thoại mà doanh nghiệp đã vận dụng, góp phần đáp ứng kịp thời những thắc mắc và yêu cầu của người lao động, hạn chế tranh chấp lao động, duy trì quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp.

Các đại biểu khuyến nghị VCCI cùng phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng một tài liệu hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

MỘT SỐ HOẠT ĐỘNG SẮP TỚI CỦA DỰ ÁN

- Hội đồng Tiền lương quốc gia thăm quan học tập tại Singapore, tháng 1/2014;
- Tập huấn về các sáng kiến thí điểm công đoàn tại Hải Phòng, tháng 1/2014;
- Hội thảo hoàn thiện tài liệu Hướng dẫn Bộ luật lao động, tháng 1/2014;
- Giới thiệu các sáng kiến tăng cường năng lực cho các tổ chức của NSD lao động, tháng 1/2014.

Nghị định về hợp đồng lao động

Ngày 10/5/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

Nội dung cơ bản của Nghị định gồm: Chương quy định về tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động; về nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước và quy định trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2013. NĐ 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 và các quy định trước đây trái với quy định tại NĐ này hết hiệu lực thi hành kể từ ngày NĐ này có hiệu lực.

Nghị định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động

Ngày 10/5/2013, Chính phủ ban hành Nghị định 45/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Nội dung cơ bản của Nghị định gồm:

Chương về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định: thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương; làm thêm giờ; nghỉ trong giờ làm việc; thời gian được coi là thời gian làm việc của người lao động để tính số ngày nghỉ hằng năm; cách tính số ngày nghỉ hằng năm đối với trường hợp làm không đủ năm; nghỉ Tết Âm lịch.

Chương về an toàn lao động, vệ sinh lao động bao gồm những quy định chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2013. NĐ 195/CP ngày 31/12/1994; NĐ 06/CP ngày 20/01/1995; NĐ 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002; NĐ 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002; Điều 2 NĐ81/2012/NĐ-CP ngày 08/10/2012 và NĐ 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày NĐ này có hiệu lực.

Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định tại Nghị định này được áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, trừ trường hợp văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến từng đối tượng này có quy định khác.

Nghị định về tiền lương

Ngày 14/05/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 49/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

Nghị định quy định chi tiết hai nhóm nội dung: (1) chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, quy chế làm việc của Hội đồng tiền lương quốc gia; (2) nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Nghị định cũng quy định cụ thể trách nhiệm của các cơ quan liên quan trong tổ chức thực hiện các quy định về cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia; xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2013. Các quy định tại NĐ này được áp dụng từ ngày 01/5/2013. NĐ 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002; NĐ 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày NĐ này có hiệu lực thi hành.

Nghị định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Ngày 22/08/2013, Chính phủ ban hành Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nghị định bao gồm các nội dung sau:

Chương I quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng và quy định về phạt tiền.

Chương II quy định hành vi vi phạm, hình thức xử phạt và biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động về: việc làm; hợp đồng lao động; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề; đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể; tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; an toàn lao động, vệ sinh lao động; lao động nữ; lao động chưa thành niên và một số loại lao động khác; giải quyết tranh chấp lao động; công đoàn và vi phạm những quy định khác.

Chương III quy định hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt và biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội: vi phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp; lập hồ sơ để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội; vi phạm các quy định khác về bảo hiểm xã hội.

Chương IV quy định hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt và biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Chương V quy định thẩm quyền, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10/10/2013. NĐ 47/2010/NĐ-CP ngày 06/5/2010; NĐ 86/2010/NĐ-CP ngày 13/8/2010 và NĐ 144/2007/NĐ-CP ngày 10/9/2007 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày NĐ này có hiệu lực./.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

Câu hỏi:

Quan hệ lao động là gì? Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập theo nguyên tắc nào?

Trả lời:

Khoản 6 Điều 3 BLLĐ 2012 quy định, quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. (Khoản 1 Điều 7 BLLĐ 2012).

Câu hỏi:

Các chủ thể trong quan hệ lao động được quy định như thế nào trong BLLĐ 2012?

Trả lời:

- BLLĐ 2012 quy định chủ thể trong quan hệ lao động gồm có: người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động (Điều 1).

- Điều 3 của BLLĐ 2012 cũng xác định cụ thể về các chủ thể như sau:

+ *Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

+ *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

+ *Tập thể lao động* là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.

+ *Tổ chức đại diện tập thể lao động* tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

+ *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

GIỚI THIỆU ẤN PHẨM

8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO)

Hội nghị lao động quốc tế lần thứ 86 họp tại Geneve tháng 6/1998 đã thông qua Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, xác định bốn nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động, bao gồm: quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp; xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em. Bốn quyền và nguyên tắc cơ bản đó của ILO được thể hiện trong 4 cặp công ước gồm: Công ước số 87 và 98 về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; Công ước 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước số 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; Công ước số 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em.

Là thành viên của ILO, Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý 8 Công ước cơ bản này.

Để giúp bạn đọc tham khảo như một tài liệu trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trân trọng giới thiệu ấn phẩm: "8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế"./.



MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động, Bộ LĐTB&XH
Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Tel: 04 39369805 Fax: 0439393027
Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhelaodong.gov.vn>
Email: bantin@cird.gov.vn