

# BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN  
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **21** tháng 05 - 06/2017

## TIN NỔI BẬT

**H**ội nghị Lao động quốc tế thường niên lần thứ 106 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Geneva, Thụy Sĩ diễn ra từ ngày 12-16/6/2017. Đoàn công tác đa ngành của Việt Nam gồm các đại diện của Bộ LĐTB&XH, Tổng LĐLĐ Việt Nam, Phòng TM&CN Việt Nam tham dự. Các đại biểu tham gia thảo luận nhiều chủ đề, đặc biệt là lao động di cư, lao động nữ, an toàn lao động, sức khỏe người lao động và biến đổi khí hậu. Bên lề Hội nghị, đoàn công tác Việt Nam đã có các cuộc gặp gỡ trao đổi với Tổng Giám đốc ILO - ông Guy Rider, Tổng Thư ký Liên hiệp Công đoàn thế giới, lãnh đạo các tổ chức công đoàn Australia, Singapore, Lào, Belarus, Cuba, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Mỹ và Trung Quốc.

**N**gày 30/5/2017, Bộ LĐTB&XH đã công bố Quyết định thành lập Cục Quan hệ lao động và Tiền lương trên cơ sở tổ chức lại Vụ Lao động - Tiền lương và Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Cục được quy định tại Quyết định số 736/QĐ-LĐTBXH ngày 24/5/2017 của Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH. Trong đó, một trong những nhiệm vụ mới của Cục Quan hệ lao động và Tiền lương là giúp Bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về đăng ký, quản lý hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động theo quy định của pháp luật.

**H**ội thảo “Xu hướng phân phối thu nhập và tiền lương trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng” đã được Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ LĐTB&XH) phối hợp với Viện Hanns Seidel (Cộng hòa Liên bang Đức) tổ chức vào ngày 29/5/2017. Hội thảo đã chia sẻ nhiều kết quả nghiên cứu về thu nhập, tiền lương, lương tối thiểu và mối quan hệ giữa tiền lương với năng suất lao động. Đồng thời, các đại biểu cũng thảo luận những khuyến nghị và giải pháp chính sách nhằm giảm thiểu bất bình đẳng trong phân phối thu nhập và tiền lương./.

## Sửa đổi Bộ luật lao động – Nhu cầu thực tiễn và hội nhập

Bộ luật lao động (BLLĐ) là xương sống trong hệ thống pháp luật lao động ở nước ta, điều chỉnh một lĩnh vực rộng lớn các quan hệ lao động có tính kinh tế-xã hội, tác động đến tất cả các thành phần kinh tế, mọi doanh nghiệp, các hình thức tổ chức sản xuất-kinh doanh khác và người lao động... BLLĐ có mối liên hệ chặt chẽ và thống nhất với rất nhiều văn bản luật khác của hệ thống pháp luật nước ta, nhằm đảm bảo thực hiện tốt Hiến pháp.

Mặc dù đã qua bốn lần sửa đổi, bổ sung<sup>1</sup>, nhưng trước áp lực chuyển đổi nhanh chóng của kinh tế xã hội theo hướng thị trường và quá trình hội nhập thương mại ngày càng sâu rộng của Việt Nam, BLLĐ vẫn cần phải được tiếp tục hoàn thiện. Trước tiên là để khắc phục những bất cập từ quá trình thực tiễn thi hành, đang tồn tại ở hầu hết các nội dung quan trọng của BLLĐ (hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công...). BLLĐ cũng cần phải tiếp tục thể chế hóa quy định Hiến pháp Nước CHXHCN Việt Nam năm 2013 liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động và xã hội. Thêm nữa, BLLĐ cũng cần sửa đổi, bổ sung để đảm bảo tính đồng bộ và hệ thống với một số luật mới ban hành sau năm 2012<sup>2</sup>. Cuối cùng, với tư cách là một quốc gia thành viên của ILO, Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nên việc sửa đổi BLLĐ nhằm nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào pháp luật lao động Việt Nam là việc cần thiết. Đây sẽ là một cam kết mạnh mẽ khi đàm phán và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới nói riêng và trong tiến trình hội nhập kinh tế ngày càng sâu và rộng hơn của Việt Nam.

Tuy nhiên, việc sửa đổi, bổ sung một số vấn đề mới của BLLĐ có thể chưa khả thi, bởi BLLĐ là một đạo luật phức tạp và động chạm đến quyền và lợi ích của người lao động và cộng đồng doanh nghiệp. Qua đó, ảnh hưởng đến sự tăng trưởng, phát triển kinh tế và tình hình an ninh chính trị-xã hội. Chính vì vậy, một lộ trình sửa luật hợp lý sẽ giúp cho chúng ta có những bước đi chắc chắn và mang tính thực tiễn hơn; theo đó sự lựa chọn những ưu tiên cần phải phù hợp với những chủ trương, đường lối phát triển đất nước của Đảng và Nhà nước ta trong giai đoạn hiện nay./.

1. Vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012.

2. Bộ Luật tố tụng dân sự, Luật việc làm....

## Luật pháp về quan hệ lao động của một quốc gia – Liên hệ với quá trình hoàn thiện luật pháp về QHLD của Việt Nam

### 1. Nội hàm của hệ thống QHLD của một quốc gia

Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động (QHLD) là trụ cột của hệ thống QHLD trong một quốc gia. Bản thân QHLD là một quá trình hợp tác và tương tác giữa người lao động (NLD) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), bao gồm các quá trình tương tác giữa hai bên và tương tác có sự tham gia của bên ngoài (bên thứ ba).

**Luật pháp về QHLD điều chỉnh các quá trình tương tác trong QHLD**, đó là: (1) Quá trình thành lập, gia nhập và bảo vệ tổ chức đại diện, đặc biệt là tổ chức công đoàn; (2) Quá trình đối thoại, tham vấn, thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT); (3) Quá trình tranh chấp lao động và đình công, bế xưởng; (4) Quá trình trung gian, hòa giải; (5) Quá trình tiến hành thủ tục trọng tài lao động; và (6) Quá trình tố tụng, xét xử của tòa án lao động.

**Luật pháp QHLD thiết lập một hệ thống các cơ chế, thiết chế** về QHLD để thông qua đó hỗ trợ, giúp đỡ, can thiệp trong quá trình các bên trong QHLD tương tác hợp tác với nhau. Một hệ thống QHLD được coi là hoàn chỉnh thường gồm có sáu thiết chế: (1) Thiết chế đại diện; (2) Thiết chế hỗ trợ và trung gian hòa giải; (3) Thiết chế trọng tài; (4) Thiết chế tòa án; (5) Thiết chế tham vấn ba bên; và (6) Thiết chế quản lý nhà nước. Thực tiễn về QHLD trên thế giới cho thấy không một quốc gia nào có QHLD ổn định, lành mạnh mà không dựa trên các thiết chế về QHLD một cách hữu hiệu và gắn kết với nhau thành một hệ thống. Nước nào mà hệ thống các thiết chế QHLD bị thiếu vắng hoặc không hoạt động thì ở đó QHLD sẽ phát triển theo kiểu tự phát.

**Những yếu tố tác động đến luật pháp và thực tiễn QHLD trong một quốc gia**. Tuy luật pháp về QHLD của các quốc gia đều điều chỉnh 6 quá trình trên, nhưng những quy định cụ thể của từng cấu phần này lại khác nhau giữa các nước. Có thể thấy mối quan hệ logic giữa điều kiện, đặc điểm riêng về kinh tế, xã hội, văn hóa, chính trị, hành chính của mỗi quốc gia và luật pháp về điều chỉnh QHLD ở quốc gia đó. Qua nghiên cứu thực tiễn và luật pháp về QHLD của các quốc gia, có thể rút ra sáu yếu tố tạo nên đặc trưng luật pháp về QHLD giữa các nước, đó là:

- Thể chế chính trị: thể chế chính trị có tác động lớn đến vị thế, vai trò của các chủ thể cũng như sự vận hành của các thiết chế chính thức như thiết chế tham vấn, thiết chế tài phán. Chẳng hạn nếu một quốc gia có thể chế chính trị do đảng công nhân lãnh đạo thì hệ thống QHLD thường sẽ thiên về phía NLD.

- Hình thức tổ chức hành chính: cơ chế ra quyết định của cơ quan quản lý nhà nước sẽ phải nằm trong phương thức tổ chức bộ máy hành chính chung của quốc gia đó. Bởi vậy, cách tổ chức và hoạt động của các thiết chế QHLD như trung gian, hòa giải, trọng tài, tham vấn, quản lý nhà nước...đều phải tương thích với cách tổ chức hành chính của quốc gia hay địa phương.

- Mức độ phát triển kinh tế - xã hội: mức độ phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia có mối quan hệ với cơ cấu kinh tế của quốc gia đó. Có thể thấy là thời kỳ khó khăn nhất về QHLD đối với bất cứ quốc gia nào là khi nền kinh tế ở vào giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa, do trong giai đoạn này tỷ trọng các ngành kinh tế sử dụng nhiều lao động giản đơn hoặc tay nghề thấp, có điều kiện làm việc khó khăn và tiền lương thấp, trong khi các chủ thể và các thiết chế về QHLD chưa phát triển.

- Mức độ phát triển và trình độ tổ chức của các chủ thể trong QHLD: đây là yếu tố tác động rất rõ. Mức độ phát triển và trình độ tổ chức sẽ xác định sức mạnh của mỗi bên trong QHLD. Thường thì ở những nước phát triển, trình độ tổ chức của các tổ chức đại diện cho NLD và NSDLĐ cao hơn so với là những nước đang phát triển do những tổ chức này đã trải qua thời kỳ đấu tranh, cọ xát và trưởng thành.

- Yếu tố văn hóa: QHLD là quan hệ giữa người với người nên những hành vi ứng xử của mỗi bên sẽ chịu ảnh hưởng sâu sắc của những giá trị, chuẩn mực xã hội, phong tục tập quán, nếp suy nghĩ, tác phong của những con người trong nền văn hóa đó.

- Yếu tố lịch sử: QHLD được phát triển theo thời gian, hàm chứa trong nó yếu tố lịch sử. Chẳng hạn như một tổ chức công đoàn có bề dày lịch sử hàng chục năm sẽ tác động rất lớn đến việc định hình tính chất của hệ thống QHLD của quốc gia đó.



## Về tên gọi của các luật về QHLD

Tùy thuộc vào hệ thống luật pháp của mỗi nước, việc ban hành các đạo luật về QHLD khá đa dạng. Có nước ban hành riêng một luật về QHLD hàm chứa cả các cơ chế, thiết chế và điều chỉnh toàn bộ các mối QHLD; có nước được quy định tại một chương riêng trong Bộ Luật Lao động. Trong khi đó nhiều quốc gia ban hành các luật điều chỉnh riêng biệt tổ chức công đoàn (thiết chế đại diện), luật điều chỉnh các tương tác đối thoại, thương lượng và TCLĐ, luật về giải quyết TCLĐ tập thể, luật điều chỉnh các mối QHLD thông qua các thiết chế hai bên và ba bên trong QHLD...

Do đó, luật về QHLD có thể có những tên gọi khác nhau như: Luật QHLD của Malaysia, Luật Điều chỉnh QHLD của Nhật Bản, Luật Lao động của Nga, Luật điều chỉnh công đoàn và QHLD Hàn Quốc; Luật về Giải quyết tranh chấp lao động tập thể Hàn Quốc, Luật Trung gian hòa giải và Trọng tài, TCLĐ của Trung Quốc,...nhưng nội hàm của những luật này nói chung đều đề cập đến các quá trình tương tác cũng như các thiết chế kể trên.

## 2. Bài học cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện hệ thống luật pháp về QHLD

**Xác định mô hình hệ thống luật pháp về QHLD** căn cứ vào các yếu tố chính trị, kinh tế-xã hội của quốc gia làm cơ sở xây dựng luật pháp về QHLD. Đối với bất cứ quốc gia nào, khi thiết kế hệ thống luật pháp về QHLD đều cần lưu ý tới các yêu cầu sau:

Thứ nhất, cần xác định mô hình hệ thống QHLD phù hợp với thực tiễn của quốc gia đó để làm cơ sở xây dựng luật pháp. Trong quá trình thiết kế mô hình này, cần phải tính tới sự phù hợp của mô hình với một số yếu tố cơ bản như đã được phân tích ở trên, bao gồm: phù hợp về thể chế chính trị, phù hợp với phương thức tổ chức hành chính, phù hợp với trình độ phát triển về kinh tế - xã hội, phù hợp với trình độ phát triển của các chủ thể, phù hợp với các đặc điểm văn hóa, phù hợp với các yếu tố lịch sử của quốc gia đó.

Thứ hai, luật pháp về QHLD cần được xây dựng để điều chỉnh tất cả các cấu phần của hệ thống một cách đồng bộ. QHLD trong một quốc gia hoạt động như một hệ thống, gồm những cấu phần có tác động qua lại lẫn nhau một cách biện chứng. Bất cứ sự thay đổi nào đối với một phần của hệ thống cũng có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến cấu phần khác của hệ thống. Một số cấu phần lại mang lại tính chất như điều kiện để cấu phần khác hoạt động. Ví dụ: những quy định về tổ chức đại diện của NLĐ sẽ tác động đến tất cả những quy định liên quan tới tương tác hai bên và ba bên; những quy định về chủ thể trong thương lượng sẽ liên quan tới chủ thể trong tranh chấp lao động và đình công; những quy định về trình tự thủ tục tổ chức đình công có quan hệ với trình tự thủ tục giải quyết đình công; những quy định về thủ tục hòa giải, trọng tài và tòa án có quan hệ với nhau. Bởi vậy, không thể tách từng cấu phần, từng thiết chế hay từng quá trình

của hệ thống một cách riêng biệt để xem xét và thiết kế luật.

## Lựa chọn trụ cột của hệ thống QHLD

Thiết lập kênh đối thoại, thương lượng, TULĐTT tôn trọng tối đa quyền tự quyết của các bên. Ở các nước phương Tây, thương lượng và ký kết TULĐTT ở nhiều cấp khác nhau của các công đoàn là rất hiệu quả. Thực tế cho thấy, hiệu quả nhất là các hình thức thương lượng và ký kết TULĐTT cấp Trung ương của Nauy, cấp ngành của Pháp, Đức; cấp xí nghiệp của Mỹ, Canada...Ngoài ra, tại các nước này thông qua các thiết chế đối thoại tại nơi làm việc đã thiết lập một kênh tương tác rất hiệu quả, khuyến khích NLĐ tham gia quản lý DN, thúc đẩy NSDLĐ và qua đó thúc đẩy QHLD hài hòa, ổn định.

Trong khi đó, mô hình Hội đồng lương quốc gia tại Singapore lại có vai trò quan trọng trong việc củng cố mối quan hệ chủ-thợ ổn định tại DN. Thiết chế này được hình thành do tiền lương luôn là nguyên nhân chính gây ra mỗi bất hòa giữa giới chủ và NLĐ. Nhờ các nguyên tắc chỉ đạo và sự tư vấn thiết thực của Hội đồng lương quốc gia mà nền kinh tế Singapore luôn giữ được ổn định, tiền lương của NLĐ vẫn tăng mà sức mạnh của các DN không suy giảm.

Cơ quan trung gian hòa giải Liên bang và Ủy ban QHLD là hai cơ quan trụ cột trong hệ thống thiết chế QHLD của Mỹ. Cơ quan trung gian hòa giải Liên bang độc lập có chức năng thực hiện sự can thiệp mềm và hỗ trợ của Nhà nước trong suốt thời gian từ trước khi bắt đầu thương lượng, trong thời gian thương lượng và khi xảy ra tranh chấp, đe dọa đình công. Trong khi đó Ủy ban QHLD là cơ quan của Nhà nước thực hiện việc công nhận và bảo vệ công đoàn, công nhận và bảo đảm sự thực thi TULĐTT.

## Xác định vai trò của Nhà nước trong việc tạo dựng và điều chỉnh hệ thống pháp luật QHLD

Vai trò của Nhà nước được thể hiện trước tiên trong việc thiết lập một hệ thống luật pháp đảm bảo cho QHLD được vận hành theo khuôn khổ. Hệ thống luật pháp nếu phù hợp nó sẽ tạo nên QHLD hài hòa, lành mạnh, các bên cùng có lợi và góp phần thúc đẩy kinh tế-xã hội của đất nước.

Thực tiễn các quốc gia cho thấy, vai trò của nhà nước trong QHLD là rất quan trọng, mặc dù các nước khác nhau có các quyết định mức độ can thiệp cứng hay mềm khác nhau. Trong khi các nước phát triển Âu, Mỹ... đề cao thương lượng và TULĐTT của hai bên trong QHLD, thì đối với Singapore, nhà nước lại can thiệp sâu vào QHLD với việc hỗ trợ mạnh mẽ cho công đoàn hoạt động; thiết lập hệ thống các Ban, Ủy ban về QHLD do Nhà nước và hoạt động theo cơ chế mềm, cùng với đó là khuôn khổ luật pháp về các hành động đình công./.

## Các đạo luật về quan hệ lao động của Hàn Quốc

### Sự hình thành các đạo luật về QHLD Hàn Quốc

QHLD Hàn Quốc trải qua hai giai đoạn đặc biệt, giai đoạn trước năm 1987 và sau 1987.

Trước năm 1987, đặc trưng là sự kiểm soát độc đoán mạnh mẽ và quyết liệt của chính phủ đối với các hoạt động QHLD. Bất kỳ tranh chấp hoặc khiếu nại nào trong QHLD tổn hại đến sự phát triển công nghiệp được coi là cản trở duy trì và tăng trưởng kinh tế ổn định và nhanh chóng, cũng như là mối đe dọa đối với sự ổn định chính trị-xã hội. Quyền của người lao động (NLĐ) và phong trào lao động tập thể đã bị đàn áp rất nhiều.

Từ sau 1987, QHLD Hàn Quốc đã có sự chuyển đổi về chất, thay vì tiếp cận độc đoán đối với QHLD, chính phủ đã cố gắng đưa ra hình ảnh là trung gian hòa giải giữa các bên trong tranh chấp. Khung khổ luật pháp về QHLD theo đó được hình thành theo hướng dân chủ, và đây là cơ sở để Hàn Quốc sửa đổi bổ sung và hoàn thiện hệ thống luật pháp về QHLD những năm sau đó.

### Ba đạo luật cơ bản điều chỉnh QHLD của Hàn Quốc

#### Luật Điều chỉnh công đoàn và QHLD

Đây là đạo luật cơ bản về QHLD của Hàn Quốc. Thông qua bảo vệ quyền tự do hiệp hội của NLĐ, quyền thương lượng tập thể theo Hiến pháp, Luật nhằm duy trì và cải thiện các điều kiện làm việc và nâng cao điều kiện kinh tế xã hội của NLĐ. Luật cũng nhằm góp phần duy trì hòa bình trong QHLD, đóng góp vào sự phát triển của kinh tế thông qua việc ngăn chặn và giải quyết các TCLĐ, điều chỉnh công bằng trong QHLD.

Nội dung đáng chú ý luật đề cập :

- *Quyền công đoàn*: NLĐ được tự do thành lập và tham gia công đoàn và phải được Bộ trưởng Bộ Lao động xác nhận. Các thành viên của các công đoàn sẽ không bị phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, giới tính, tôn giáo, chính trị hay địa vị xã hội.

- *Thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể (TU'TT)*. Các TU'TT sẽ có hiệu lực trong hai năm, và nếu thỏa thuận áp dụng cho hơn một nửa số NLĐ của một loại hình việc làm tại nơi làm việc thì nó sẽ áp dụng cho những NLĐ khác của loại hình việc làm đó. Nếu TU'TT áp dụng cho hơn 2/3 số NLĐ làm cùng loại công việc trong một khu vực địa lý, TU'TT đó cũng áp dụng đối với những NLĐ khác làm việc trong cùng một công việc trong cùng một khu vực.

- *Tranh chấp lao động tập thể*: Các đoàn viên công đoàn không được phép tham gia vào phản ứng tập thể không được lãnh đạo bởi công đoàn. Luật nghiêm cấm các hành động bạo lực, gây rối trật tự công cộng. Luật nghiêm cấm việc thuê NLĐ làm công việc của những NLĐ đang tham gia đình công. NSDLĐ không có nghĩa vụ trả lương cho NLĐ trong thời gian đình công và có quyền tiến hành đóng cửa khi cuộc đình công bắt đầu.

- *Điều chỉnh các TCLĐ*: Các bên trong QHLD phải quy định trong TU'TT về việc tham khảo ý kiến giữa quản lý và NLĐ. Trường hợp hai bên không tự đạt được thỏa thuận, thì cơ

quan Nhà nước (trung ương và địa phương) phải có nghĩa vụ ngăn ngừa tranh chấp xảy ra và nỗ lực giải quyết tranh chấp nhanh chóng và công bằng thông qua việc hỗ trợ các bên tự giải quyết những bất đồng của họ. Ủy ban QHLD và tổ chức liên quan khác phải cung cấp các biện pháp phù hợp can thiệp vào TCLĐ khi cần; bao gồm các quá trình hòa giải, trọng tài. Các thỏa thuận hòa giải cũng như phán quyết của trọng tài sẽ có hiệu lực tương tự như một TU'TT.

- *Quy định hành vi lao động không công bằng và cấm việc sa thải NLĐ* vì tham gia vào các công đoàn hoặc đình công. NLĐ có thể đệ đơn khiếu nại lên Ủy ban QHLD với lý do quyền lợi của mình bị vi phạm bởi các hành vi lao động không công bằng của NSDLĐ.

#### Luật về Ủy ban QHLD

Luật này quy định việc thành lập cơ cấu, tổ chức, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Ủy ban QHLD. Trong đó bao gồm chức năng phân xử và điều chỉnh các QHLD. Luật đảm bảo các hoạt động của các Ủy ban được diễn ra nhanh chóng và công bằng nhằm góp phần đảm bảo an ninh và sự phát triển của QHLD.

Cơ cấu Ủy ban gồm có: Ủy ban QHLD trung ương, Ủy ban QHLD khu vực, và Ủy ban QHLD đặc biệt.

Chức năng nhiệm vụ chính của Ủy ban là trung gian hòa giải, trọng tài và giải quyết những TCLĐ hoặc hỗ trợ các bên trong QHLD tự giải quyết mâu thuẫn của mình. Ngoài ra Ủy ban còn có nhiệm vụ rà soát sự tương thích giữa các luật về QHLD và tổ chức khảo sát nghiên cứu giáo dục và các hoạt động công chúng theo luật định.

#### Luật Thúc đẩy sự tham gia và hợp tác của NLĐ Hàn Quốc

Nhằm duy trì ổn định QHLD và góp phần phát triển kinh tế thông qua việc thúc đẩy lợi ích chung của cả NLĐ và NSDLĐ thông qua sự tham gia và hợp tác của họ, Luật yêu cầu nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ phải tham khảo ý kiến lẫn nhau một cách thiện chí và trên tinh thần tin cậy lẫn nhau.

Mỗi doanh nghiệp hoặc nơi làm việc phải thành lập Hội đồng quản lý lao động để quyết định các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc. Hội đồng sẽ bao gồm một số thành viên tương đương đại diện cho lao động và quản lý. Hội đồng sẽ quyết định các vấn đề liên quan đến việc tăng năng suất, tuyển dụng, đào tạo và bố trí NLĐ, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tiền lương, giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, quyền sở hữu cổ phần của nhân viên và chia sẻ lợi nhuận và phúc lợi của NLĐ. Các doanh nghiệp và nơi làm việc cũng sẽ chỉ định thành viên xử lý khiếu nại, người sẽ giải quyết những bất bình của NLĐ và báo cáo lên Hội đồng. Một cơ quan tư vấn Trung ương giữa NLĐ, NSDLĐ và Chính phủ sẽ được thành lập để tham khảo ý kiến về các vấn đề lao động, việc làm và ngành công nghiệp quốc gia.

**Bên cạnh 3 đạo luật cơ bản trên**, Hàn Quốc còn có các luật quy định nhằm duy trì QHLD ổn định, lành mạnh ở các lĩnh vực đặc thù khác, như Luật về các Tiêu chuẩn lao động, Luật Bảo vệ quyền của công chức và NLĐ thời vụ và của lao động phái cử, Luật về sự thành lập và hoạt động của công đoàn giáo viên và Luật về sự thành lập và hoạt động của công đoàn, cán bộ công đoàn./.

### Điểm lại những khó khăn, vướng mắc của địa phương và các đối tác xã hội trong triển khai thực hiện Bộ luật lao động 2012

Bộ luật lao động (BLLĐ) số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Khóa XIII, Kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 và bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1/5/2013. Trên cơ sở kế thừa BLLĐ 1994, BLLĐ 2012 tiếp tục cập nhật và bổ sung các quy định đáp ứng thực tiễn vận động của kinh tế xã hội. Tuy nhiên trong quá trình triển khai BLLĐ 2012 cũng như các văn bản quy định chi tiết, nhiều địa phương và các đối tác xã hội vẫn gặp phải những khó khăn, vướng mắc đối với một số nội dung. Những nội dung vướng mắc chủ yếu mà các địa phương đề cập đến là:

#### Thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc

Để thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, các doanh nghiệp phải xây dựng đồng thời: quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc, quy chế đối thoại định kỳ, quy chế tổ chức hội nghị người lao động (Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 quy định chi tiết Khoản 3 Điều 63 BLLĐ 2012). Trong đó, để bố trí thời gian, địa điểm và thành phần tham gia hội nghị người lao động theo quy định là khó khăn lớn đối với nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp nhiều lao động và không tập trung. Ngoài ra, việc phải công khai một số nội dung có liên quan đến tình hình sản xuất kinh doanh cũng khiến nhiều chủ doanh nghiệp e ngại

#### Thương lượng tập thể định kỳ và thời hạn thỏa ước lao động tập thể

Theo Khoản 2 Điều 67 BLLĐ 2012, thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất. Thương lượng tập thể định kỳ nêu trên tiến hành ít nhất một năm một lần (Điều 16 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015) và khoảng cách giữa hai lần thương lượng tập thể định kỳ liền kề tối đa không quá 12 tháng (Khoản 1 Điều 3 Thông tư 29/2015/TT-BLĐTBXH này 31/7/2015 của Bộ LĐTB&XH). Theo thời hạn quy định doanh nghiệp buộc phải tiến hành thương lượng, như vậy việc thương lượng dễ là hình thức.

#### Thời hạn thỏa ước lao động tập thể

Trong khi đó, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp không giới hạn thời gian (có thể từ 01 năm đến 03 năm). Như vậy, khi đã thương lượng thành công bản thỏa ước có thời hạn trên 01 năm thì 12 tháng sau có phải tiến hành thương lượng nữa hay không?

#### Giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Cho đến nay thì tất cả các cuộc đình công xảy ra đều không đúng trình tự, thủ tục. Các thiết chế hoà giải, trọng tài vẫn được duy trì, nhưng không được sử dụng

trong thực tiễn. Việc xử lý các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục được quy định trong Điều 222 BLLĐ 2012. Nội dung này được cụ thể hoá trong Điều 35 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Theo đó, cuộc đình công sẽ được xử lý sau khi tiến hành kiểm tra và có quyết định về việc vi phạm trình tự, thủ tục. Trên thực tế, với mong muốn nhanh chóng ổn định tình hình trật tự, tránh để các cuộc đình công biến tướng gây hậu quả nghiêm trọng thì các địa phương rất khó để áp dụng đúng, đủ các bước và thời gian theo quy định.

BLLĐ 2012 và các văn bản liên quan không quy định về thành phần và trách nhiệm của các thành viên tham gia giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục. Một số địa phương đã tìm cách làm cho mình thông qua việc xây dựng quy chế giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục. Trong đó, những cách xử lý đình công này chỉ nhằm ổn định tình hình trật tự, có thể vô tình tạo kỳ vọng nơi NLĐ và những cuộc đình công như vậy lại tiếp tục xảy ra.

#### Bên cạnh những nội dung về quan hệ lao động, các địa phương và các đối tác xã hội còn một số vướng mắc đáng chú ý sau:

- Một số quy định không có chế tài hoặc chế tài chưa đủ mạnh (doanh nghiệp trốn đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; không xây dựng thang, bảng lương ...)
- Giờ làm thêm theo quy định hiện tại chưa đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp FDI
- Bữa ăn ca là một trong những lý do thường khiến bức xúc của người lao động đẩy đến cao trào và nảy sinh ngừng việc tập thể. Vậy, luật có nên quy định về bữa ăn ca tối thiểu tương tự quy định về lương tối thiểu?



## GIỚI THIỆU CÁC CÔNG ƯỚC VÀ KHUYẾN NGHỊ CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

QHLD xét về lợi ích chung, bao gồm toàn bộ những tiếp xúc, trao đổi thông tin, thảo luận, tham vấn, giải thích, đàm phán, các hoạt động hợp tác và các tranh chấp (có bản chất pháp lý hay kinh tế) ở cấp doanh nghiệp, các tổ chức công hoặc ở cấp cao hơn, thậm chí ở cấp quốc gia, cũng như các phương thức và biện pháp giải quyết tranh chấp. Khuôn khổ những mối quan hệ này có thể có các mức độ và hình thức khác nhau. Trong một số trường hợp, những quan hệ này, các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ liên quan đến các đối tác, ví dụ như trách nhiệm công nhân, thiện chí, hỗ trợ và đảm bảo cho các đại diện được miễn trừ các chức năng của mình..., có thể được quy định trong luật, thỏa ước tập thể, nội quy do các bên đưa ra, phán quyết của trọng tài hoặc các quyết định của tòa án, hoặc cuối cùng sẽ trở thành các tập quán và thông lệ. Trong bất cứ trường hợp nào, các Công ước và Khuyến nghị của Tổ

chức lao động quốc tế (ILO) đặt quyền tự quyết của các bên đóng vai trò trung tâm trong QHLD. Các quyền tập thể của tổ chức NLĐ và NSDLĐ, đặc biệt là quyền thương lượng tập thể là vấn đề thiết yếu đối với QHLD, bởi tự do hiệp hội và thương lượng tập thể là những quyền lao động căn bản. Những vấn đề khác liên quan đến QHLD cũng đã được đề cập đến như giải quyết các tranh chấp lao động, an ninh tập thể và những hỗ trợ, đảm bảo dành cho những đại diện của người lao động.

Cụ thể, nhóm về QHLD bao gồm 8 Công ước và 11 Khuyến nghị liên quan tới các nội dung: quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện cho quyền lợi của mình; quyền thương lượng tập thể và thúc đẩy hoạt động thương lượng tập thể; hợp tác hai bên tại nơi làm việc; đối thoại xã hội; tham vấn ba bên; hoạt động hòa giải và trọng tài lao động; thanh tra những khiếu nại về QHLD.

### Các Công ước liên quan:

CU' 144	Về sự tham khảo các ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động (1976)
CU' 87	Quyền tự do hiệp hội và về bảo vệ quyền được tổ chức (1948)
CU' 98	Về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (1949)
CU' 11	Quyền lập hội và Liên kết của người lao động nông nghiệp (1921)
CU' 135	Về việc bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các doanh nghiệp (1971)
CU' 141	Về các tổ chức của những người lao động nông thôn và vai trò của họ trong việc phát triển kinh tế, xã hội (1975)
CU' 151	Về bảo vệ quyền tổ chức và những thủ tục xác định điều kiện làm việc trong ngành công vụ (1978)
CU' 154	Về xúc tiến thương lượng tập thể (1981)

### Các Khuyến nghị liên quan:

KN 152	Về tham vấn ba bên (1976)
KN 113	Về việc tham khảo ý kiến ở cấp ngành và cấp quốc gia (1960)
KN 92	Về hòa giải và trọng tài tự nguyện (1951)
KN 94	Về hợp tác ở cấp doanh nghiệp (1952)
KN 129	Về thông tin trong doanh nghiệp (1967)
KN 130	Về thanh tra khiếu nại (1967)
KN 91	Về thỏa ước tập thể (1951)
KN 143	Về đại diện của người lao động (1971)
KN 149	Về tổ chức của người lao động nông thôn và vai trò của tổ chức này trong phát triển kinh tế và xã hội (1975)
KN 159	Về QHLD trong khu vực dịch vụ công (1978)
KN 163	Về tăng cường thương lượng tập thể (1981)

## NHỮNG HOẠT ĐỘNG CỦA DỰ ÁN QUAN HỆ LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Trong tháng 3 và tháng 4, được sự nhất trí từ phía Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB&XH), Chương trình Khung khổ quan hệ lao động mới (gọi tắt là Chương trình NIRF - là pha tiếp theo của Dự án Quan hệ lao động 2013-2016) đã hỗ trợ Vụ Pháp chế - Bộ LĐTB&XH tổ chức 04 cuộc hội thảo. Hội thảo lấy ý kiến những quy định về QHLD trong dự thảo Bộ luật lao động tại Hải Phòng ngày 30-31 tháng 3 và tại thành phố Hồ Chí Minh ngày 04-05 tháng 4; Hội thảo lấy ý kiến về tiêu chuẩn lao động trong Bộ luật lao động tại Hải Phòng ngày 18 tháng 4 và tại thành phố Hồ Chí Minh ngày 20 tháng 4. Ngoài ra, Chương trình cũng có những chuyến công tác địa phương (Hải Phòng, HCM, Bình Dương, Đồng Nai) cũng như hoạt động tại Hà Nội để cập nhật tình hình và lập kế hoạch cho giai đoạn tiếp theo. Thời gian này, Chương trình đã tiến hành hoàn thiện văn kiện để gửi sang Bộ LĐTBXH để chờ phản hồi và các thủ tục chính thức phê duyệt khác./.

### Một số điểm cần nhắc trong dự thảo Bộ luật lao động (sửa đổi)

Dự thảo sửa đổi Bộ luật lao động 2012 (BLLĐ) đang được nghiên cứu hoàn thiện trước khi trình Quốc hội. Việc sửa đổi nhằm giải quyết những vướng mắc trong quá trình thi hành BLLĐ cũng như đảm bảo sự thống nhất với một số luật mới được ban hành và phục vụ cho tiến trình hội nhập kinh tế toàn cầu. Dự thảo tập trung sửa đổi, bổ sung các quy định trong 3 nhóm nội dung như sau:

**Nhóm thứ nhất** - Sửa đổi, bổ sung những bất cập từ thực tiễn áp dụng BLLĐ 2012 và tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp về tuyển dụng, quản lý và sử dụng lao động. Những điểm nổi bật được xã hội quan tâm:

\* **Mở rộng khung thỏa thuận về làm thêm giờ** giữa người lao động và người sử dụng lao động. Điểm mới này được cho là tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp nâng cao hiệu quả của hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo tính cạnh tranh tại thị trường khu vực và quốc tế, đồng thời tăng thu nhập cho người lao động (NLĐ). Song nhiều ý kiến cho rằng cần phải xem xét đến nguyên nhân chấp thuận làm thêm giờ của NLĐ và mối liên hệ lâu dài đến sức khỏe NLĐ cũng như an toàn lao động.

\* **Hai phương án đối với quy định tuổi hưu.** Phương án 1 - giữ nguyên tuổi nghỉ hưu như hiện hành (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi). Phương án 2 - tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62 và nữ lên 60 tuổi. Đề xuất này xuất phát từ nhiều lý do (liên quan đến xu hướng già hóa dân số, năng lực và nhu cầu của người đến tuổi nghỉ hưu...) nhưng quan trọng là nếu giữ nguyên mức đóng - hưởng, thời gian đóng - hưởng thì quỹ hưu trí và tử tuất sẽ mất cân đối dài hạn. Trong khi đó, Tổng LĐLĐ Việt Nam giữ nguyên quan điểm không đồng tình tăng tuổi nghỉ hưu đồng loạt trong tất cả ngành nghề, lĩnh vực.

\* **Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng.** PA 1 - giữ nguyên quy định hiện hành (NLĐ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi có lý do được quy định bởi luật và tuân thủ thời hạn báo trước). PA 2 - bãi bỏ quy định về lý do. Phương án này nhằm đảm bảo quyền được lựa chọn việc làm tốt hơn cho NLĐ và phòng chống cưỡng bức lao động.

Một số quy định mới khác trong nhóm nội dung thứ nhất: Kỷ luật lao động (sửa đổi, bổ sung các quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý, nội quy lao động, các quy định cấm đối với lao động nữ, lao động nuôi con nhỏ...); Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (sửa đổi, bổ sung các quy định về công việc được vào làm việc, điều kiện của người nước ngoài vào làm việc...); Tiền lương (sửa đổi, bổ sung các quy định về: định nghĩa, cơ cấu tiền lương; tiêu chí và các yếu tố xác định mức lương tối thiểu; thành phần hội đồng tiền lương quốc gia; trả lương làm thêm giờ, lương làm việc ban đêm...).

**Nhóm thứ hai** - Thể chế hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm tính đồng bộ với các luật khác. Dự thảo thể chế hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 liên quan đến quyền con người, quyền nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động; đồng thời sửa đổi, bổ sung các quy định để phù hợp với Luật việc làm, Luật giáo dục nghề nghiệp, Luật an toàn vệ sinh lao động, Bộ luật tố tụng dân sự và Luật doanh nghiệp.

**Nhóm thứ ba** - Nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Một trong những nội dung quan trọng được đưa vào dự thảo là quyền thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Có không ít các quan điểm khác nhau trong quá trình soạn thảo về nội dung của quy định này và việc cân nhắc thời điểm đưa ra quy định này. Trong dự thảo, nội dung này bao gồm: điều kiện thành lập, đăng ký, hoạt động và các hành vi bị nghiêm cấm đối với tổ chức của người lao động.

Cùng thuộc nội dung trong nhóm này là việc sửa đổi, bổ sung các chủ đề: Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể (cơ chế xác định chủ thể đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp để tham gia vào đối thoại, thương lượng); Giải quyết tranh chấp lao động (sửa đổi các quy định liên quan đến thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng hòa giải và trọng tài lao động, chủ thể lãnh đạo và tổ chức đình công, phạm vi đình công, trình tự thủ tục đình công); Quản lý nhà nước về lao động (cơ quan quản lý nhà nước đăng ký tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp).

**Trích Nghị quyết số 06-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 4, Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới:**

**Quản lý sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp:**

*Ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật về phân công trách nhiệm quản lý nhà nước để đổi mới, tăng cường quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho doanh nghiệp kinh doanh ổn định, thành công.*

*Bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội.*

## VẤN ĐỀ QUAN TÂM

### Điểm lại tình hình về quan hệ lao động trong 4 tháng đầu năm 2017

#### Số liệu về công đoàn

Tính đến thời điểm 4 tháng đầu năm 2017, trên cả nước có 125.560 công đoàn cơ sở (CĐCS), trong đó số CĐCS trong khu vực nhà nước là 80.971 (chiếm 64,5%), còn lại khu vực ngoài nhà nước là 44.589 chiếm 36,5%). Trong số CĐCS ở khu vực nhà nước thì chiếm tỷ lệ cao nhất là khu vực hành chính sự nghiệp nhà nước với 77.267 CĐCS và khối DNNN là 3.704 CĐCS.

Theo đó tổng số đoàn viên công đoàn ước tính hiện tại là 9.636.417 đoàn viên (ĐV), trong đó số ĐV ở khu vực nhà nước là 4.069.037 ĐV (chiếm 42,4%), số ĐV ở khu vực ngoài nhà nước là 5.567.380 (chiếm 57,8%), trong số này thì số ĐV công đoàn ở khu vực sản xuất kinh doanh có tới 5.502.277 ĐV (chiếm 98,8% tổng số ĐV khu vực ngoài nhà nước). (Nguồn TLĐLĐVN).

#### Ký kết thỏa ước lao động tập thể (TU'LĐTT)

Tính đến hết năm 2016, theo số liệu thống kê của TLĐLĐVN đã có 25.396 bản TU'LĐTT được ký, trong đó có 20.716 bản còn hiệu lực (chiếm 71,57%); ký mới 2.890 bản; gia hạn, sửa đổi 3.662 bản. Cũng theo TLĐLĐVN ,

các bản TU'LĐTT đã có nhiều nội dung cao hơn quy định pháp luật có lợi cho NLD như: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, cải thiện điều kiện làm việc, một số chế độ đối với NLD nữ,...

#### Đình công tại các doanh nghiệp

Tính trong 4 tháng đầu năm 2017, cả nước đã xảy ra 76 cuộc đình công (giảm 32 cuộc so với cùng kỳ năm 2016), trong đó 85,53% số cuộc xảy ra trên địa bàn các tỉnh phía Nam; 76,32 số cuộc đình công ở các DN có vốn đầu tư nước ngoài (Hàn Quốc 29 cuộc, Đài Loan 14 cuộc, Trung Quốc 5 cuộc, Nhật Bản 4 cuộc, Hồng Kông 2 cuộc); 50% số cuộc thuộc các ngành sử dụng nhiều lao động (dệt may 38 cuộc, da giày 16 cuộc, gỗ 9 cuộc, cơ khí 5 cuộc). Số cuộc đình công về quyền là 31 cuộc, số cuộc đình công về lợi ích là 34 cuộc, về cả quyền và lợi ích là 16 cuộc. Số người tham gia bình quân mỗi cuộc đình công là 674 người; thời gian bình quân diễn ra một cuộc đình công là 2,7 ngày. Tất cả các cuộc đình công xảy ra đều không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định.

Nguyên nhân chủ yếu: do các DN nợ lương, trả lương chậm, không ký hợp đồng lao động, không thực hiện nâng bậc lương định kỳ, không đăng ký thang bảng lương theo quy định, tổ chức làm thêm giờ nhưng không thỏa thuận với người lao động, định mức sản lượng. Nguồn: (Vụ LĐTL, Bộ LĐTBXH).

## VẤN ĐỀ QUAN TÂM

### Giới thiệu ấn phẩm “Trung gian hòa giải lao động tại Việt Nam”

Trong QHLD, một trong các biện pháp để có thể giải quyết tốt các vấn đề liên quan đến tranh chấp lao động, đình công là sử dụng biện pháp trung gian hòa giải, tức là xuất hiện bên thứ ba nhằm hỗ trợ hai bên trong việc giải quyết các tranh chấp lao động. Trung gian hòa giải lao động thường được thực hiện thông qua ba thiết chế cơ bản là Hòa giải viên lao động, trọng tài lao động, và Tòa án. Các thiết chế này cần được xây dựng đầy đủ và vận hành đồng bộ nhằm làm cho quan hệ lao động của nước ta ổn định, hài hòa hơn.

“Trung gian hòa giải lao động tại Việt Nam” là ấn phẩm được biên soạn bởi nhóm biên tập của Trung tâm Hỗ trợ và phát triển QHLD (CIRD) giúp bạn đọc có cái nhìn khái quát và cụ thể hơn về trung gian hòa giải lao động tại Việt Nam, từ cơ sở lý luận về trung gian hòa giải lao động trong QHLD, thực trạng hoạt động của trung gian hòa giải lao động cho đến việc đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả hơn hoạt động của trung gian hòa giải lao động tại Việt Nam. Qua đó góp phần làm cho QHLD tại Việt Nam ổn định, hài hòa và tiến bộ hơn.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.

