

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **23** Tháng 9 - 10/2017



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

TIN NỔI BẬT

Hội nghị tập huấn nâng cao kiến thức, kỹ năng hoà giải tranh chấp lao động tại Sóc Trăng

Ngày 21 và 22/09/2017, với sự hỗ trợ kỹ thuật của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Sở LĐ-TB&XH tỉnh Sóc Trăng đã tổ chức Hội nghị tập huấn nâng cao kiến thức, kỹ năng hoà giải tranh chấp lao động. Nhiều khó khăn, vướng mắc trong thực hiện các quy định pháp luật về lao động, quan hệ lao động và tiền lương đã được giải đáp. Bên cạnh đó, các đại biểu còn được thực hành giải quyết những tình huống phát sinh trong thực tế hoà giải tranh chấp lao động.

Điểm mới trong chính sách bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp,

Là những vấn đề không chỉ được NLD, NSDLĐ mà toàn thể xã hội đều rất quan tâm. Trong khuôn khổ Mạng lưới Quan hệ lao động Việt Nam (IRnet), ngày 19/9/2017, Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đã tổ chức tọa đàm về vấn đề này. Ngoài các thành viên IRnet, khách mời tham dự tọa đàm có đại diện của Vụ Bảo hiểm xã hội, Cục Việc làm và một số đơn vị thuộc Bộ LĐ-TB&XH. Những nội dung ảnh hưởng mạnh đến QHLD tại doanh nghiệp như NLD bị doanh nghiệp trốn đóng BHXH, NLD làm việc sau tuổi nghỉ hưu, tiền lương tháng đóng BHXH... đã được tọa đàm thảo luận. Dự kiến hoạt động tiếp theo của IRnet sẽ là chủ đề về tiền lương - một trong những nội dung đặc biệt quan trọng của QHLD.

Ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May Việt Nam lần thứ IV

Ngày 14/9/2017, tại Hà Nội, Công đoàn Dệt May Việt Nam và Hiệp hội Dệt May Việt Nam đã tổ chức Hội nghị ký kết thỏa ước lao động tập thể lần thứ IV. TỰLĐTT ngành Dệt May Việt Nam lần thứ III được hai bên ký cách đây 3 năm. TỰLĐTT ngành Dệt May Việt Nam lần thứ IV đã sửa đổi bổ sung một số nội dung có lợi hơn cho NLD về tiền lương, chế độ ăn giữa ca...

Vai trò hỗ trợ của Nhà nước trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

Để xây dựng quan hệ lao động (QHLD) hài hòa, ổn định và tiến bộ nhà nước phải không ngừng đổi mới cách thức can thiệp nhằm phát huy năng lực chủ thể và nâng cao hiệu quả các cơ chế QHLD. Trong đó, đặc biệt là kết hợp hài hòa giữa quản lý nhà nước và hỗ trợ quan hệ lao động.

Về quản lý nhà nước, vai trò truyền thống của cơ quan nhà nước là ban hành một khung khổ pháp lý phù hợp kết hợp với đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra để xử lý kịp thời các sai phạm. Khung khổ pháp lý không phù hợp thì các cơ chế QHLD không thể vận hành hiệu quả thậm chí không thể vận hành theo luật pháp. Chính vì vậy, để xây dựng QHLD phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì một trong những nhiệm vụ hàng đầu là hoàn thiện khung khổ pháp lý về QHLD theo hướng mở rộng sự linh hoạt của các cơ chế QHLD và phát huy vai trò chủ động của mỗi bên trong QHLD. Chuyển cách tiếp cận từ quy định nội dung, quy trình sang cách tiếp cận mới dựa trên quyền và cơ chế bảo vệ quyền của mỗi bên, nghĩa là biến cơ chế QHLD thành cách thức và công cụ để mỗi bên có thể tự bảo vệ quyền của mình.

Để các cơ chế QHLD vận hành hiệu quả trong khuôn khổ pháp luật cần có hai điều kiện:

Một là, các chủ thể QHLD phải có đủ năng lực để vận hành. Yếu tố quyết định đối với việc vận hành cơ chế hai bên trong QHLD tại nơi làm việc là năng lực đại diện của tổ chức đại diện tập thể lao động. Trong đó, cốt lõi là tính độc lập về nhân sự và tài chính đối với người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, những người tham gia trực tiếp vào cơ chế QHLD cần được đào tạo để có đủ kiến thức, kỹ năng phù hợp.

Hai là, cơ chế QHLD cần có sự hỗ trợ tích cực của bên thứ ba, đó là nhà nước. Sự khác biệt về quyền và lợi ích giữa các bên là tất yếu vì vậy xung đột là không thể tránh khỏi. Để hạn chế xung đột và giúp các bên có cách tiếp cận tích cực và hợp tác hơn thì nhất thiết phải có bên thứ ba hỗ trợ. Đó là vai trò của các cơ quan trung gian, hòa giải, trọng tài lao động.

Vì vậy, để thúc đẩy QHLD hài hòa, ổn định thì bên cạnh việc đổi mới khung khổ pháp lý, và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra nhà nước cần phát triển một hệ thống cơ quan hỗ trợ QHLD để thực hiện các chức năng như: nghiên cứu, tư vấn, tập huấn phát triển kỹ năng, trung gian, hòa giải và trọng tài lao động.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRĐ) là thiết chế hỗ trợ QHLD được nhà nước thành lập với nhiệm vụ quan trọng là hỗ trợ phát triển kỹ năng, nâng cao năng lực các chủ thể QHLD và hỗ trợ các bên vận hành hiệu quả các cơ chế QHLD.

HỖ TRỢ QUAN HỆ LAO ĐỘNG - VAI TRÒ MỚI CỦA CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Việt Nam đang đẩy mạnh tiến trình hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, kéo theo đó là sự phát triển không ngừng của thị trường lao động và sự thay đổi mạnh mẽ của QHLD. Thực tiễn này đặt ra yêu cầu phải đổi mới vai trò của nhà nước trong QHLD. Trong đó, đặc biệt là sự kết hợp hài hòa giữa quản lý nhà nước và hỗ trợ QHLD.

I. Vai trò của nhà nước đối với QHLD

Về bản chất QHLD là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, ở những cấp độ nhất định nhà nước tham gia vào QHLD với tư cách là một bên thứ ba đại diện cho lợi ích quốc gia, lợi ích của cộng đồng và để điều hòa mối QHLD giữa hai chủ thể chính. Để đạt mục tiêu đó, nhà nước có hai cách thức can thiệp là can thiệp cứng (can thiệp hành chính) và can thiệp mềm (hỗ trợ).

Can thiệp hành chính là sự can thiệp của cơ quan quản lý nhà nước vào QHLD thông qua các hoạt động như ban hành pháp luật, thanh tra, kiểm tra, ban hành các quyết định hành chính, xét xử.

Can thiệp mềm là việc các cơ quan nhà nước cung cấp các hoạt động hỗ trợ như: cung cấp thông tin; tư vấn, đào tạo; hỗ trợ kỹ thuật; trung gian, hòa giải, trọng tài lao động.

II. Vai trò của nhà nước đối với QHLD tại Việt Nam hiện nay

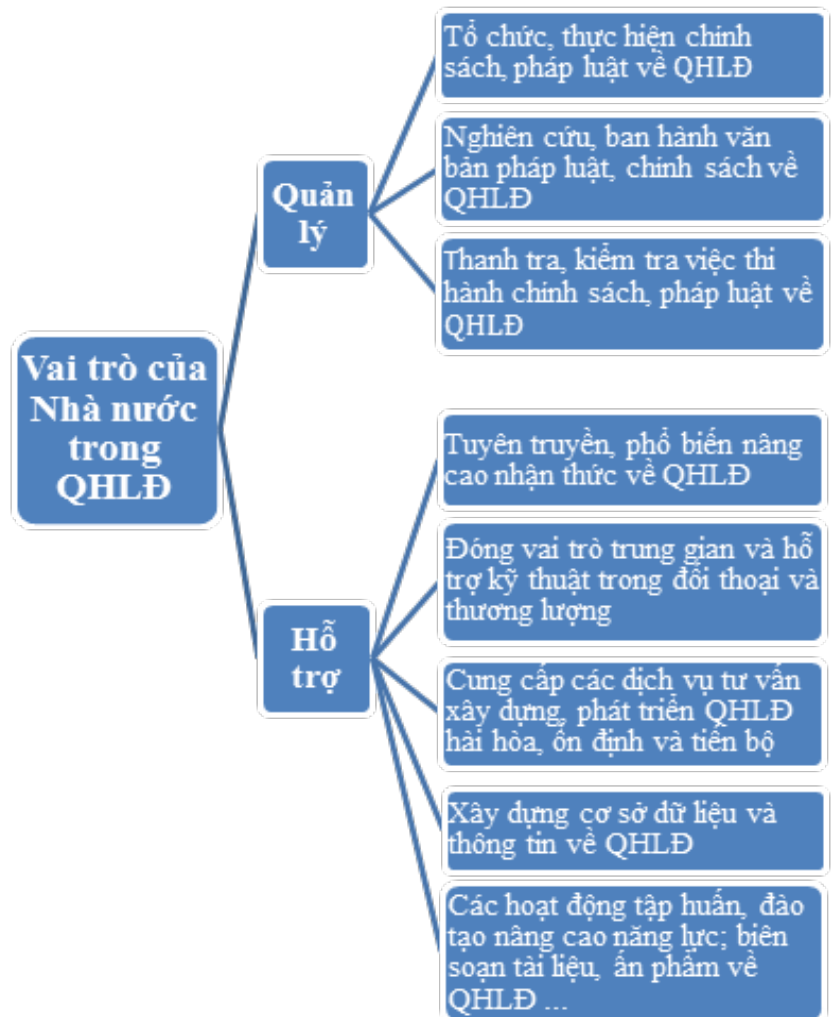
- **QHLD hình thành trong tiến trình chuyển dịch từ kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.** Tiến trình Đổi mới do Đảng cộng sản Việt Nam khởi xướng từ năm 1986 đã mang lại những thành quả vô cùng to lớn. Một trong những thành tựu lớn nhất là đã chuyển dịch thành công từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường. Điều này giúp giải phóng được các nguồn lực trong nước và tham gia hiệu quả vào nền kinh tế toàn cầu. Trong tiến trình đó, QHLD hình thành, phát triển và trở thành nhân tố quan trọng của nền kinh tế.

- **QHLD chưa đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường sẽ kìm hãm sự phát triển của lực lượng sản xuất.** Hầu hết

các cơ chế QHLD quy định trong luật chưa thực sự hiệu quả. Trong đó, đặc biệt là các cơ chế QHLD mang tính tập thể như: đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động. Hệ quả là tỷ lệ thay thế lao động cao, tranh chấp lao động và đình công nảy sinh nhiều gây tổn thất lớn cho doanh nghiệp như: đình trệ sản xuất; giảm năng suất lao động; mất uy tín doanh nghiệp; giảm năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

- **Hỗ trợ QHLD là vai trò mới và tất yếu của cơ quan nhà nước trong QHLD.** QHLD vẫn diễn ra một cách thực chất nhưng rất khó khăn để tuân theo các quy trình, thủ tục do luật pháp quy định. Vai trò của nhà nước không chỉ là ban hành khung khổ pháp luật mà còn hướng dẫn, tổ chức thực hiện pháp luật. Do vậy, bên cạnh đổi mới khung khổ luật pháp thì nhất thiết phải có một hệ thống hỗ trợ QHLD hiệu quả. Mục đích là để giúp cho các bên có thể tự giải quyết được các vấn đề của mình thông qua các cơ chế QHLD hợp pháp. Trong điều kiện hiện nay của Việt Nam, trách nhiệm hỗ trợ QHLD trước hết phải thuộc về nhà nước.

III. Giải pháp phát huy vai trò hỗ trợ của nhà nước đối với QHLD



1. Về nhận thức

Tăng cường các hoạt động truyền thông nhằm nâng cao nhận thức của xã hội về QHLD. Hiện nay, nhận thức chung của xã hội, của các cơ quan và đối tác xã hội về QHLD trong nền kinh tế thị trường chưa thực sự rõ ràng và đầy đủ. Vì vậy, Nhà nước cần phải thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục các kiến thức cơ bản và pháp luật về lao động, QHLD và các luật khác có liên quan cho người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của họ và những đối tượng có liên quan khác, trong đó đặc biệt chú trọng tới các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, để xảy ra tranh chấp lao động.

2. Về bộ máy

Phát triển một hệ thống hỗ trợ QHLD gắn kết từ cấp trung ương đến địa phương là xu thế tất yếu trong quá trình phát triển QHLD ở Việt Nam. Hiện tại ở cấp trung ương có Cục QHLD và Tiền lương. Cục QHLD và Tiền lương không chỉ quản lý nhà nước mà còn có chức năng hỗ trợ QHLD. Chức năng này thuộc Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD (CIRD). Tuy nhiên, để các hoạt động đi vào chiều sâu và có sức lan tỏa xuống tới nơi làm việc thì cần phải có các cơ quan hỗ trợ ở địa phương làm cầu nối. Điều này không có nghĩa là tuyển thêm biên chế để thành lập nên những cơ quan mới trong bộ máy nhà nước ở địa phương một cách dàn trải.

Xét theo nhu cầu thực tế, việc thành lập các cơ quan này còn tùy thuộc vào nhu cầu thực tế của mỗi địa phương. Về nhân sự, cơ quan này sử dụng nhân sự hiện có được tổ chức lại bao gồm cả nhân sự chuyên trách và nhân sự không chuyên trách. Cơ quan này thực hiện tất cả các chức năng hỗ trợ QHLD như: cung cấp thông tin, tư vấn, trung gian, hòa giải và trọng tài lao động. Điều này giúp tiết kiệm ngân sách và tập trung được nguồn lực. Chẳng hạn, một số địa phương như Hà Nội, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Hưng Yên, TP Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương có thể thành lập các cơ quan hỗ trợ QHLD đặt trong Sở LĐ-TB&XH. Ngoài 1-2 nhân sự chuyên trách thì mỗi địa phương có 5-10 chuyên gia hỗ trợ QHLD là nhân sự không chuyên trách. Những nhân sự này được đào tạo bài bản và được phân công thụ lý các vụ việc theo chức trách. Các nhân sự này được kết nối thành mạng lưới dưới sự điều phối và hỗ trợ của một cơ quan ở cấp trung ương.

Hai yếu tố cơ bản nhất để quyết định hiệu quả hoạt động của cơ quan này là: (i) cơ chế quản lý nhằm tạo động lực và duy trì được sự gắn kết với công việc và (ii) có một cơ chế điều phối thống nhất và hỗ trợ từ cấp trung ương nhằm chia sẻ nguồn lực giữa các địa phương.

3. Về con người

Cán bộ quản lý nhà nước về QHLD cần thực hiện thêm vai trò mới phù hợp với sự phát triển của QHLD trong nền kinh tế thị trường.

Hỗ trợ QHLD không chỉ là trách nhiệm của cơ quan chuyên trách mà còn là trách nhiệm của cán bộ quản lý nhà nước

về QHLD. Mỗi cán bộ quản lý QHLD ở địa phương đều có trách nhiệm hỗ trợ doanh nghiệp, hỗ trợ tổ chức của NLĐ trong các tiến trình QHLD. Tuy nhiên, do điều kiện lịch sử nên nhận thức cũng như trình độ nghiệp vụ QHLD của đội ngũ cán bộ QHLD ở địa phương nhìn chung còn hạn chế. Chính vì vậy, họ cần được đào tạo, bồi dưỡng để từng bước nắm được những nghiệp vụ cơ bản nhất trong hỗ trợ QHLD. Trong đó, đặc biệt kiến thức, nghiệp vụ về đối thoại, thương lượng và hòa giải tranh chấp. Mặt khác, việc quy định rõ trách nhiệm hỗ trợ QHLD đối với cán bộ QHLD địa phương sẽ trực tiếp làm thay đổi thái độ làm việc cũng như thúc đẩy họ tự học hỏi nâng cao trình độ. Mỗi cán bộ QHLD ở địa phương cần là người “bạn” tốt của doanh nghiệp cũng như NLĐ.

4. Các hoạt động cụ thể nhằm hỗ trợ phát triển QHLD

Để đáp ứng yêu cầu mới cơ quan nhà nước cần tiếp tục tăng cường các hoạt động hỗ trợ chính như sau:

Hỗ trợ các địa phương xây dựng và triển khai Đề án phát triển QHLD nhằm mục đích giúp các địa phương chủ động, tích cực hình thành các chương trình, kế hoạch tổng thể trong việc triển khai có hiệu quả Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư, Bộ luật Lao động 2012, Luật Công đoàn 2012 và các chính sách có liên quan về phát triển QHLD phù hợp với điều kiện đặc thù của mình.

Hỗ trợ xây dựng hồ sơ QHLD doanh nghiệp. Hồ sơ QHLD là công cụ hữu hiệu để từng bước hình thành các chỉ tiêu đồng bộ để theo dõi, đánh giá tình hình QHLD tại doanh nghiệp (tập trung vào các doanh nghiệp có nguy cơ tranh chấp lao động cao); Hồ sơ QHLD giúp doanh nghiệp cũng như cơ quan nhà nước nắm được tình hình QHLD tại nơi làm việc, từ đó có những biện pháp can thiệp kịp thời nhằm hạn chế và ngăn ngừa nguy cơ tranh chấp lao động, đình công.

Tổ chức các hoạt động dịch vụ, tư vấn, hỗ trợ doanh nghiệp triển khai chính sách, pháp luật và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định. Các nội dung tư vấn, hỗ trợ gồm: thực hiện chính sách pháp luật về lao động, xây dựng hệ thống QHLD hài hòa, thiết lập và vận hành các cơ chế đối thoại tại nơi làm việc; thiết lập hệ thống cảnh báo và phòng ngừa đình công, can thiệp sớm khi có nguy cơ đình công...

Phát triển kỹ năng cho các chủ thể QHLD thông qua các hoạt động tập huấn, huấn luyện, hướng dẫn: chính sách về lao động, QHLD và tiền lương; chuyên môn nghiệp vụ về quản trị nhân sự, trả lương, QHLD; nghiệp vụ, kỹ năng hòa giải, trọng tài lao động.

Rõ ràng, việc thúc đẩy QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ là một nội dung tất yếu trong tiến trình hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường. Trách nhiệm hỗ trợ QHLD trước hết thuộc về Nhà nước. Trong bối cảnh QHLD hiện nay còn nhiều bất cập thì cơ quan nhà nước, đặc biệt là chính quyền địa phương cần có sự ưu tiên thỏa đáng cho việc phát triển đội ngũ và triển khai các hoạt động hỗ trợ QHLD tại nơi làm việc.

Sự hỗ trợ của nhà nước trong quan hệ lao động – trường hợp của Phi-lip-pin

Nhà nước tham gia vào QHLD với tư cách là bên thứ ba trong QHLD để bảo vệ lợi ích của quốc gia, lợi ích cộng đồng và điều hòa quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ. Để đạt được mục tiêu ấy, nhà nước sử dụng công cụ pháp luật để buộc các bên phải tuân thủ. Ngoài ra, nhà nước tăng cường các hoạt động hỗ trợ cho các bên nhằm đảm bảo sự tuân thủ cũng như nâng cao tính hiệu quả trong QHLD.

Hiến pháp Phi-lip-pin đã hình thành cơ chế tham gia của các đối tác xã hội và hệ thống QHLD được xác định vai trò không can thiệp của Nhà nước. Tuy nhiên, dưới hình thức công bằng xã hội và bảo vệ quyền lao động thì hệ thống QHLD Phi-lip-pin cho đến nay vẫn là một hệ thống tập trung vào Nhà nước. Điều này thể hiện ở chỗ Luật Lao động Phi-lip-pin quy định cụ thể Nhà nước đóng vai trò chính sách khác nhau, từ việc ban hành các quy định pháp luật đến các hoạt động xúc tiến và phối hợp và hỗ trợ khác; Nhà nước đóng vai trò chi phối các mối QHLD, là trọng tài, trung gian hay nhà cung cấp các giải pháp cho các vấn đề liên quan đến QHLD...

* **Ban hành chính sách xây dựng và phát triển QHLD hòa bình và công bằng xã hội;** đồng thời khuyến khích sự thỏa thuận dân chủ giữa các bên trong QHLD thông qua TLTT và TỰLĐTT.

thương lượng tập thể, an ninh việc làm, công bằng và các điều kiện nhân văn tại nơi làm việc cho NLĐ và NSDLĐ.

* **Thiết lập các cơ chế, thiết chế nhà nước hỗ trợ QHLD**

Nhằm tiến tới QHLD hài hòa và cải thiện năng suất lao động, sự can thiệp của Nhà nước Phi-lip-pin theo hướng hỗ trợ các bên trong QHLD, dần giảm bớt vai trò của Chính phủ, đồng thời nâng cao tiếng nói và sự tham gia của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động vào quá trình hoạch định chính sách liên quan. Vì vậy, hầu hết các cơ quan chức năng thành lập theo cơ chế ba bên được thể chế hóa và hoạt động theo nguyên tắc đồng thuận giữa các bên trong QHLD.

Các cơ quan quản lý Nhà nước Phi-lip-pin về QHLD chủ yếu gồm các cơ quan trực thuộc Bộ Lao động và việc làm: Cục Quan hệ lao động, Ủy ban quan hệ lao động quốc gia, Hội đồng Trung gian và hòa giải quốc gia, Ủy ban Tiền lương và năng suất quốc gia, Viện Nghiên cứu lao động và các cơ chế tham vấn ba bên khác (Hội đồng hài hòa QHLD ba bên và Hội nghị ba bên).

* **Quy định cụ thể nhiệm vụ hỗ trợ QHLD**

Thông qua hệ thống các quy định về thủ tục khiếu nại, hòa giải, trọng tài..., luật pháp Phi-lip-pin phân cấp rõ ràng mức độ hỗ trợ của các cơ quan nhà nước để giải quyết các vấn đề trong QHLD.

Các chính sách hỗ trợ thực hiện mục tiêu xây dựng và phát triển quan hệ lao động

- + Thúc đẩy và nhấn mạnh tính ưu việt của tự do đàm phán và thương lượng tập thể, bao gồm cả trọng tài tự nguyện, trung gian và hòa giải như là những phương thức giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp trong QHLD;
- + Khuyến khích tự do công đoàn như một công cụ tăng cường dân chủ và thúc đẩy công bằng và phát triển XH;
- + Hỗ trợ tự do và tự nguyện tổ chức của phong trào công nhân mạnh mẽ và đoàn kết;
- + Nâng cao nhận thức về các quyền và nghĩa vụ của NLĐ khi là đoàn viên và là NLĐ;
- + Cung cấp một bộ máy hành chính đầy đủ để giải quyết nhanh chóng các TCLĐ;
- + Đảm bảo sự ổn định nhưng năng động và bình đẳng trong QHLD; và
- + Đảm bảo sự tham gia của NLĐ trong quá trình ra quyết định và ban hành chính sách ảnh hưởng đến các quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ.

(Điều 211, Chương I, Quyển 5, Luật LĐ Phi-lip-pin)

* **Xác định nguyên tắc can thiệp của Nhà nước**

Để điều chỉnh các mối QHLD, thông qua hệ thống cơ chế, thiết chế của mình, Chính phủ Phi-lip-pin đã xác định nguyên tắc mọi sự can thiệp đều phải tôn trọng tối đa quyền tự thỏa thuận và quyết định các vấn đề của các bên, nhằm đảm bảo quyền tự tổ chức, quyền

Cơ chế, thiết chế	Nhiệm vụ hỗ trợ QHLD
Cục QHLD (HGV và TTV)	Trung gian, hòa giải các tranh chấp trong nội bộ công đoàn và giữa các công đoàn
UBQHLDQG (Trọng tài viên và UB các cấp)	Trọng tài (bắt buộc) và giải quyết (ngoại tụng) TCLĐ phát sinh giữa lao động với quản lý (sau khi các phiên họp trung gian-hòa giải bắt buộc không thành công)
Hội đồng TGHGQG (Trọng tài tự nguyện, trọng tài trung gian, UB trọng tài tự nguyện)	- Hòa giải, trọng tài (tự nguyện) các TCLĐ - Giải quyết đình công hoặc đóng cửa nhà máy (trường hợp lâm vào bế tắc) - Cung cấp dịch vụ giải quyết TCLĐ giữa lao động-quản lý - Hỗ trợ TLTT, thành lập các thiết chế hợp tác lao động-quản lý tại các DN - Hỗ trợ duy trì cơ chế và thiết chế hóa cơ chế khiếu nại tại các DN
UB Tiền lương và năng suất quốc gia	Án định TLTT cấp vùng, đồng thời ban hành các văn bản tư vấn mức lương tối thiểu cho từng ngành cụ thể
HĐHH ba bên, HĐHH ngành	Tham vấn và tư vấn thực hiện và đổi mới thực thi chính sách pháp luật
Hội nghị ba bên	Thảo luận về các vấn đề ưu tiên nhằm thúc đẩy hòa bình trong QHLD dựa trên công bằng xã hội và phát triển kinh tế và xã hội
Viện Nghiên cứu lao động	- Tham vấn chính sách cho Bộ LĐ&VL - Nghiên cứu và thực hiện các dự án và sáng kiến nhằm tác động đến chính sách PL...

Mô hình hợp tác hai bên tại nơi làm việc

Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi có quy định về việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc. Theo Dự thảo, những đơn vị sử dụng lao động có từ 50 người lao động trở lên sẽ thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc và khuyến khích thành lập ở những đơn vị có dưới 50 người lao động. Thành phần Ban hợp tác hai bên bao gồm đại diện của người sử dụng lao động (từ 3 đến 10 người) và đại diện người lao động (từ 3 đến 20 người).

Việc thành lập Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc nhằm mục đích thúc đẩy sự hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua một cơ chế đối thoại có tính ổn định và thường trực.

Hiện nay, luật pháp quy định một số hình thức đối thoại cụ thể (như: đối thoại định kỳ, hội nghị người lao động, đối thoại khi có yêu cầu). Tuy nhiên, để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại nơi làm việc các doanh nghiệp đã triển khai nhiều cách thức đối thoại khác nhau, vừa đa dạng, vừa linh hoạt. Một trong số các mô hình hiệu quả là việc thành lập Ban Tư vấn cải tiến Doanh nghiệp (PICC).

Những doanh nghiệp tham gia Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) tại Việt Nam đã thành lập PICC. Thực tiễn hoạt động cho thấy PICC là một cơ chế đối thoại hiệu quả giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thông qua hoạt động định kỳ của PICC các thành viên đã góp phần tích cực trong việc cải tiến điều kiện làm việc cũng như thiết lập mối quan hệ lao động bền chặt. Mô hình PICC của Better Work và mô hình Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc có khá nhiều điểm tương đồng.

	Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc	Ban tư vấn cải cách doanh nghiệp (PICC)
Mục đích	Thúc đẩy sự hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc	Tăng cường hợp tác tại nơi làm việc, hướng đến cải tiến doanh nghiệp bền vững, đặc biệt là việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và pháp luật về lao động của Việt Nam
Chức năng	Là cơ chế hợp tác hai bên thực hiện đối thoại tại nơi làm việc theo quy định	Đóng vai trò tư vấn cho ban giám đốc doanh nghiệp
Thành phần	Gồm đại diện của người sử dụng lao động (từ 3 đến 10 người) và đại diện người lao động (từ 3 đến 20 người).	Gồm đại diện ban quản lý doanh nghiệp (chiếm 50%), đại diện công đoàn và người lao động (chiếm 50%). Số lượng thành viên PICC khoảng 8 đến 16 người.

PICC là một trong những mô hình tốt để tham khảo trong quá trình xây dựng và thực hiện những quy định về đối thoại.

Để nâng cao hiệu quả hoạt động, việc xây dựng và vận hành Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc theo Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi cần lưu ý một số điểm sau:

- Nội dung làm việc (nội dung đối thoại) phải gắn với những gì người sử dụng lao động, người lao động quan tâm – đó là nội dung đối thoại thực chất
- Chú trọng kết quả đạt được giữa hai bên, kết quả này có thể là những cam kết và thoả thuận chung hình thành nên thoả ước lao động tập thể.

Hoạt động của Ban Tư vấn cải tiến Doanh nghiệp (PICC):

- PICC họp 1 tháng/lần
- Chủ tịch PICC chuẩn bị và gửi chương trình cho mọi người trước cuộc họp
- Thành viên ban PICC tham khảo ý kiến của công nhân
- Các quyết định hay đề nghị thông qua cần có sự đồng thuận
- PICC không lặp lại công việc của những ban khác trong nhà máy (như Ban An toàn Lao động) nhưng khi thảo luận về các vấn đề liên quan có thể mời các đại diện của các ban này tham dự cuộc họp PICC

Giới thiệu Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949

Ngày 08 tháng 06 năm 1949, trong kỳ họp thứ ba mươi hai được triệu tập tại Geneva bởi Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế, sau khi đã quyết định thông qua một số đề nghị về việc áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, nội dung thứ tư trong chương trình nghị sự của kỳ họp, sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ có hình thức là một Công ước quốc tế, đã thông qua Công ước số 98 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể ngày 01 tháng 07 năm 1949. Công ước bắt đầu có hiệu lực vào ngày 18 tháng 7 năm 1951.

Công ước số 98 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể (tên tiếng Anh là Right to Organise and Collective Bargaining Convention), được thông qua nhằm mục đích bảo vệ những người lao động thực hiện quyền được tổ chức, không can thiệp vào các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động, khuyến khích thương lượng tập thể tự nguyện.

Công ước quy định rằng người lao động sẽ được bảo vệ chống lại các hành vi phân biệt đối xử liên quan đến công đoàn, bao gồm cả việc sa thải vì sự tham gia của công đoàn hoặc tham gia các hoạt động công đoàn và việc làm của người lao động phải phụ thuộc vào điều kiện không tham gia vào nghiệp đoàn hoặc từ bỏ công đoàn. Công ước cũng đảm bảo bảo vệ đầy đủ chống lại bất kỳ hành vi can thiệp nào từ tổ chức của người sử dụng lao động và bảo đảm quyền thương lượng tập thể để người lao động và người sử dụng lao động tự do thương lượng tiền lương, lợi ích, điều kiện làm việc và các vấn đề khác về việc làm.

Công ước số 98 không có định nghĩa các thoả ước lao động tập thể, nhưng phác thảo các khía cạnh cơ bản của nó khi thiết lập các cuộc đàm phán diễn ra với mục đích “quy định các điều khoản và điều kiện làm việc bằng các thoả ước lao động tập thể” và yêu cầu khuyến khích và thúc đẩy “xây dựng và sử dụng hiệu quả bộ máy để đàm phán tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức người sử dụng lao

động và các tổ chức của người lao động cho mục đích đó.

Công ước bao gồm 16 Điều với những nội dung chính sau:

*** Bảo vệ trước các hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn**

Điều 1

1. Người lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng trước những hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ.
2. Sự bảo vệ đó phải được áp dụng trước hết đối với những hành vi mà mục đích là nhằm:
 - a. phụ thuộc việc làm của người lao động vào một điều kiện là người đó không được gia nhập công đoàn hoặc phải từ bỏ tham gia công đoàn;
 - b. gây ra việc sa thải người lao động hoặc làm phoron g hại người đó bằng cách khác, với lý do là người đó gia nhập công đoàn, hoặc tham gia các hoạt động công đoàn ngoài giờ làm việc hoặc gây với sự đồng ý của người sử dụng lao động trong giờ làm việc.

*** Bảo vệ trước các hành vi can thiệp các tổ chức của NLD và NSDLĐ trước những hành vi can thiệp lẫn nhau**

Khoản 1 Điều 2

Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động phải được hưởng sự bảo vệ thích đáng chống lại mọi hành vi can thiệp của bên kia hoặc của những phái viên hay thành viên của bên kia trong quá trình thành lập, hoạt động hoặc điều hành hoạt động của mình.

*** Bộ máy bảo vệ**

Điều 3

Nếu cần thiết, phải thiết lập những cơ cấu phù hợp với điều kiện quốc gia, để đảm bảo cho việc tôn trọng quyền tổ chức đã được xác định trong các điều trên.

*** Thúc đẩy và phát triển thương lượng tập thể tự nguyện**

Điều 4

Nếu cần thiết, phải có những biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để khuyến khích và xúc tiến việc xây dựng và tận dụng đầy đủ các thể thức thương lượng tự nguyện giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là các tổ chức của người lao động, nhằm quy định những điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng thỏa ước lao động tập thể.

Quyền được thành lập các hiệp hội và thương lượng tập thể không chỉ là vấn đề về quyền của người lao động. Nó cũng liên quan đến sự phát triển bền vững của các quốc gia. Theo quan sát của Tổ chức Lao động quốc tế thì các quốc gia có hệ thống thương lượng tập thể cao có xu hướng ít bất bình đẳng trong tiền lương, thất nghiệp thấp, ít liên tục và ngắn hơn so với các nước mà thương lượng tập thể được triển khai ở mức độ thấp.

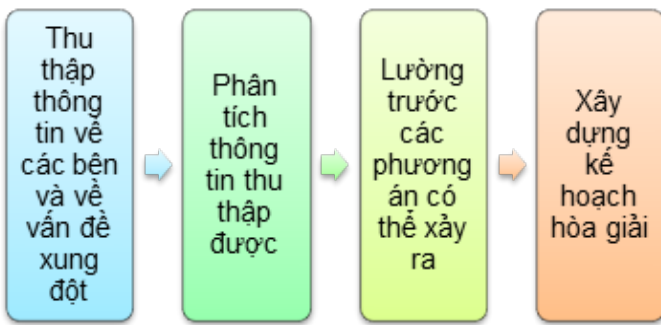
HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Hòa giải là sự can thiệp của một bên thứ ba đã được hai bên chấp thuận vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động hoặc trong thương lượng nhằm giúp các bên cùng đưa ra giải pháp chung trên cơ sở tự nguyện.

Mục đích của hòa giải:

- Giải tỏa mâu thuẫn, duy trì QHLD sau tranh chấp;
- Thúc đẩy các bên tranh chấp thỏa thuận và lựa chọn giải pháp chung thích hợp để giải quyết tranh chấp;
- Để hai bên bộc lộ tâm tư, nguyện vọng và giảm bớt thái độ thù địch;
- Xác định quyền lợi hoặc mối quan tâm đằng sau cuộc tranh chấp của hai bên.

Ba giai đoạn của quá trình hòa giải TCLĐ



1. Giai đoạn 1: Chuẩn bị hòa giải

- Thu thập thông tin về các bên và về vấn đề xung đột

- + Giải thích cho từng bên thấy rõ lợi ích của việc hòa giải.
- + Thể hiện cho từng bên thấy bạn là người am hiểu về vấn đề nội tại hai bên đang gặp phải, bạn mong muốn được giúp đỡ cho cả hai bên.
- + Cố gắng gợi mở, thu thập thật nhiều thông tin về mỗi bên để hiểu được mối quan tâm thật sự của họ là gì.

- Phân tích các thông tin thu thập được sau cuộc gặp gỡ từng bên

- + Kiểm tra tính chính xác về các thông tin, tài liệu mà mỗi bên đưa ra.
- + Tiếp tục kiểm chứng lại các thông tin mà hòa giải viên còn nghi ngờ và muốn làm rõ.
- + Lập danh sách các đề xuất của các bên (có thể sắp xếp theo thứ tự ưu tiên).
- + Phân tích các đề xuất để tìm ra những điểm xung đột, những vấn đề hai bên cần giải quyết.
- + Lựa chọn những vấn đề ưu tiên, quan trọng để đưa ra thỏa thuận trước.
- Làm rõ các yêu sách của các bên rồi gửi cho bên kia.

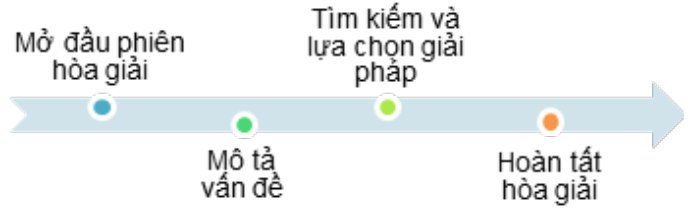
- Lường trước các phương án có thể xảy ra trong quá trình hòa giải

Hòa giải viên lao động cần dự đoán trước các vấn đề khó khăn và chuẩn bị sẵn sàng đối phó với bất kỳ tình huống nào có thể xảy ra.

- Xây dựng kế hoạch tổ chức cuộc hòa giải

Hòa giải viên lao động nên xây dựng bảng kiểm (check-list) để liệt kê các công việc cần phải làm kèm thứ tự ưu tiên của các công việc.

2. Giai đoạn 2: Tiến hành hòa giải



Bước 1: Mở đầu phiên hòa giải

- Giới thiệu và tuyên bố mục đích hòa giải: Giới thiệu bản thân và mục đích của công việc của trung gian hoà giải;
- Giải thích các giả định và trình tự tiến hành hòa giải.
- Thống nhất một số nguyên tắc chung cho cuộc hòa giải.

Bước 2: Mô tả vấn đề

- Chọn vấn đề đầu tiên để hòa giải
- Trình bày vấn đề đầu tiên
- Bên còn lại phản hồi

Bước 3: Tìm kiếm và lựa chọn giải pháp

- Tổ chức cuộc họp chung với cả hai bên
- Cán bộ hòa giải viên lao động đề xuất họp riêng với từng bên:
- + Sau một thời gian hòa giải, nếu có vấn đề nào trở nên khó thống nhất và khó đạt được tiến triển, hòa giải viên lao động có thể đề xuất hai bên ngừng cuộc họp để họp riêng với từng bên nhằm tìm hiểu những mong muốn và lợi ích thực sự mà họ muốn đạt được.

+ Tại cuộc họp riêng, cán bộ hòa giải viên lao động có thể trao đổi thoải mái và thẳng thắn với một bên vì không có sự có mặt của bên kia. Hòa giải viên có thể cởi mở thể hiện sự cảm thông và có thể đặt nhiều câu hỏi thẳng thắn để họ có thể suy nghĩ linh hoạt hơn về các giải pháp cho vấn đề đang hòa giải.

+ Sau cuộc họp riêng với một bên, cán bộ hòa giải viên gặp riêng với bên kia, nếu không thì bên này sẽ có thể nghĩ rằng hòa giải viên lao động chỉ lắng nghe ý kiến và quan điểm phiến diện của một phía và họ có thể sẽ mất lòng tin vào cán bộ hòa giải.

Bước 4: Hoàn tất hòa giải

- rà soát và ghi lại phương án dự kiến đã được hai bên nhất trí cho từng vấn đề

Mỗi khi đạt được nhất trí sơ bộ về một vấn đề, cần ghi và lưu giữ cẩn thận biên bản chi tiết về tiến triển đó và đọc to để hai bên cùng nghe và thống nhất trước khi chuyển sang thương lượng vấn đề tiếp theo.

- Chuyển sang vấn đề hòa giải tiếp theo

Tương tự, hãy chọn một vấn đề có vẻ dễ hòa giải để tiếp tục giải quyết. Hãy dành vấn đề khó nhất để thương lượng, hòa giải cuối cùng sau khi cả hai bên đã tích lũy được thêm kinh nghiệm giải quyết vấn đề và quen với quá trình thương lượng và hòa giải.

3. Giai đoạn 3: Kết thúc hòa giải

Tương tự, tiếp tục hòa giải vấn đề tiếp theo cho tới khi hòa giải được hết các vấn đề trong danh sách. Các nội dung đã hòa giải thành sẽ được tập hợp thành một bản Báo cáo hòa giải (nếu là hòa giải) hoặc dự thảo Thỏa ước lao động tập thể được soạn thảo (nếu là trung gian). Lưu ý, đây mới là bản Dự thảo Thỏa ước bởi vì bản Dự thảo này cần phải được người lao động (bỏ phiếu) thông qua trước khi Công đoàn có thể chính thức ký kết.

GIỚI THIỆU VỀ TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Cục Quan hệ lao động và Tiền lương, được thành lập theo Quyết định số 1632/QĐ-BLĐTBXH ngày 16/10/2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. Tiền thân là Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trực thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, được thành lập theo Quyết định 151/QĐ-TTg ngày 5/2/2009 của Thủ tướng Chính phủ. Chức năng của Trung tâm là thực hiện các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ tư vấn, hỗ trợ về quản lý lao động, quan hệ lao động và tiền lương.

Các hoạt động chính của Trung tâm

a) Hoạt động sự nghiệp

- Hỗ trợ địa phương xây dựng, thực hiện đề án phát triển QHLĐ.
- Trung gian, hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công.
- Xây dựng cơ sở dữ liệu, thông tin phân tích về QHLĐ & tiền lương.
- Hỗ trợ và huấn luyện nghiệp vụ cho cán bộ làm về QHLĐ.
- Huấn luyện nghiệp vụ cho Hòa giải viên lao động.
- Tổ chức các diễn đàn ba bên về QHLĐ.
- Nghiên cứu khoa học về lao động, QHLĐ và tiền lương.
- Kết nối mạng lưới QHLĐ.

b) Tư vấn cho doanh nghiệp

- Tư vấn chính sách, pháp luật về lao động, QHLĐ & tiền lương.
- Tư vấn thiết lập và phát triển hệ thống QHLĐ trong doanh nghiệp.

c) Tập huấn nghiệp vụ cho doanh nghiệp

- Hướng dẫn thực hiện chính sách lao động, QHLĐ & tiền lương.
- Nghiệp vụ về lao động, QHLĐ và tiền lương trong doanh nghiệp.
- Phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tại nơi làm việc.
- QHLĐ trong các lĩnh vực: BHHH, ATLĐ,...

Một số hoạt động dịch vụ của CIRĐ

Lĩnh vực Hoạt động	Lao động	Quan hệ lao động	Tiền lương
Tư vấn	<ul style="list-style-type: none">- Nội quy lao động;- Chính sách lao động trong trường hợp sát nhập, giải thể, đổi mới DNN;- Cho thuê lại lao động;- Chế độ đối với lao động đặc thù.	<ul style="list-style-type: none">- Đối thoại tại nơi làm việc;- Thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể;- Giải quyết tranh chấp lao động...	<ul style="list-style-type: none">- Định mức lao động;- Quy chế trả lương, quy chế thưởng...;- Thực hiện chính sách tiền lương.
Tập huấn phát triển kỹ năng	<ul style="list-style-type: none">- Chính sách, pháp luật về lao động trong DN;- Quản lý lao động, quản trị nhân sự trong DN.	<ul style="list-style-type: none">- Xây dựng hệ thống QHLĐ trong DN, như: Thiết lập kênh đối thoại, phòng ngừa và giải quyết TCLĐ...;- Nghiệp vụ hòa giải và giải quyết TCLĐ;- Pháp luật về QHLĐ.	<ul style="list-style-type: none">- Chính sách, pháp luật về tiền lương trong DN;- Xây dựng hệ thống trả lương trong DN;- Tiền lương trong các DNN.

MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương

Địa chỉ: Khu Nhà làm việc liên cơ quan Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội,
Ngõ 7, Tôn Thất Thuyết, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội

Điện thoại: 024 39369805

Email: bantin@cird.gov.vn

Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhelaodong.gov.vn>