

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **26** Quý II/2018



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

TIN NỘI BẬT

Cải cách chính sách tiền lương - nội dung trọng tâm của Hội nghị Trung ương 7

Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã diễn ra trong 6 ngày 7-12/5 tại Hà Nội. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã có bài phát biểu khái quát lại những kết quả quan trọng đã đạt được. Tổng Bí thư nhấn mạnh việc ban hành Nghị quyết về cải cách chính sách tiền lương với những nội dung cho khu vực công và khu vực doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp, tiền lương là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo quy luật của thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Doanh nghiệp được tự chủ quyết định chính sách tiền lương và trả lương theo năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về lao động, quan hệ lao động và tiền lương

Cục Quan hệ lao động và Tiền lương đã tổ chức hội thảo tham vấn ý kiến Dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013, Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Hội thảo diễn ra tại TP.HCM vào ngày 5/4 và tại Ninh Bình vào ngày 10/4 với sự tham dự của các đối tác ba bên đến từ các tỉnh/thành phố trên cả nước. Mặc dù còn có những quan điểm khác nhau, nhưng trên cơ sở những ý kiến đóng góp Ban soạn thảo tiếp tục hoàn thiện các Dự thảo để trình Chính phủ.

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đối thoại với 1.000 với công nhân

Ngày 20/5, tại thành phố Phủ Lý, tỉnh Hà Nam, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã có buổi gặp gỡ, đối thoại với 1.000 công nhân Đồng bằng sông Hồng với chủ đề “Năng suất cao hơn, phúc lợi tốt hơn”. Thủ tướng khẳng định, Chính phủ và các cấp chính quyền sẽ thường xuyên đối thoại với công nhân trên cơ sở lắng nghe những tâm tư, nguyện vọng chính đáng của người lao động để giải quyết các vấn đề bức xúc, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần để giai cấp công nhân Việt Nam đông về số lượng, mạnh về chất lượng.

Sửa đổi Bộ luật lao động 2012 – Tăng cường sự tham gia của các bên, hạn chế sự can thiệp của Nhà nước vào quan hệ lao động

Sau hơn 5 năm thực hiện các quy định Bộ Luật lao động về quan hệ lao động, nhiều quy định trong Bộ luật cũng như trong các văn bản hướng dẫn thi hành đã bộc lộ những hạn chế và vướng mắc. Hầu hết các quy định như: Đại diện tập thể NLD, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, TULĐTT, thiết chế hòa giải, trọng tài, giải quyết tranh chấp lao động, đình công, các cơ thiết chế hai bên và ba bên đều gặp khó khăn trong triển khai thực hiện, nhiều quy định chưa được triển khai triệt để trong thực tiễn. Trong bối cảnh Việt Nam tham gia các Hiệp định thương mại tự do và cam kết thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế và nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội đất nước, BLLĐ2012 phải được sửa đổi bổ sung kịp thời. Việc sửa đổi đã được đưa vào trong Chương trình xây dựng pháp luật năm 2019 để Quốc hội thảo luận và thông qua trong năm 2019.

Quan điểm sửa đổi nhấn mạnh việc tăng cường sự tham gia tích cực và chủ động của các bên đồng thời hạn chế sự can thiệp của Nhà nước trong QHLD. Những nội dung sửa đổi lần này nhằm: (1) Bảo đảm quyền tự do thành lập và hoạt động tổ chức của NLD, tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động lành mạnh trong QHLD; (2) Tăng cường quyền tự chủ cho các bên trong thương lượng tiền lương, thời giờ làm thêm...; (3) Tăng cường sự tham gia tích cực và chủ động, đồng thời hạn chế sự can thiệp của Nhà nước vào quan hệ của hai bên trong thị trường lao động; (4) Tăng cường thỏa thuận của các bên thông qua đối thoại, thương lượng và ký TULĐTT; (5) Nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ chế, thiết chế đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng, trung gian hòa giải, trọng tài và các cơ chế đối thoại hai bên, ba bên; (6) Mở rộng cơ hội và quyền của các bên tranh chấp trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp và hiệu quả; (7) Tăng cường năng lực của thanh tra lao động nhằm bảo vệ các quyền, nghĩa vụ của người lao động tại nơi làm việc...

Tuy nhiên, những thách thức cần phải tính đến, đảm bảo các quy định sửa đổi mang tính thực tiễn, đó là: kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc của NLD, mức độ sẵn sàng gia nhập thị trường lao động và nhu cầu tập hợp của NLD; năng lực thực hiện của các cơ chế, thiết chế hỗ trợ QHLD, cũng như khả năng đại diện, thương lượng của CĐ cũng như tổ chức đại diện người lao động.

Đòi hỏi Đảng và Nhà nước phải có sự cam kết chính trị mạnh mẽ và có các bước triển khai phù hợp với điều kiện thực tiễn cũng như nhu cầu đổi mới. Nhà nước cần giữ vai trò tích cực trong việc hỗ trợ các bên chủ động đối thoại thương lượng tiền lương và điều kiện lao động, đồng thời đảm bảo cho các cơ chế, thiết chế trong QHLD được vận hành. Tiến tới giảm dần sự can thiệp hành chính của Nhà nước, đảm bảo QHLD vận động theo đúng nguyên tắc thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

Quan điểm, chủ trương chính sách pháp luật của Đảng và nhà nước về quan hệ lao động

1. Quan điểm, chỉ đạo của Đảng về kinh tế thị trường kéo theo sự thay đổi về chất của QHLD

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI năm 1986 đánh dấu một sự khởi đầu cho đổi mới về QHLD. Từ nền kinh tế kế hoạch hóa chuyển sang nền kinh tế nhiều thành phần đã xuất hiện mối quan hệ chủ - thợ, QHLD theo đó đã có những biến đổi về chất và hoạt động theo các nguyên tắc của kinh tế thị trường.

Vấn đề QHLD ngày càng được quan tâm và đưa vào các văn bản, nghị quyết của Đảng như là một giải pháp trọng tâm trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu và toàn diện của nước ta trong những năm gần đây.

- Nghị quyết 11-NQ/TW Khóa 12 đã đề ra nhiệm vụ tiếp tục hoàn thiện thể chế và hệ thống pháp luật về QHLD

Vấn đề QHLD lần đầu tiên được đề cập đến trong Nghị quyết như là giải pháp chủ yếu và quan trọng để xác định rõ và thực hiện đúng vị trí, vai trò, chức năng và mối quan hệ của Nhà nước, thị trường và xã hội phù hợp với kinh tế thị trường. Các giải pháp bao gồm: Hoàn thiện cơ chế, chính sách để phát triển đồng bộ, liên thông thị trường lao động; Hoàn thiện các thiết chế hòa giải, trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động; Hình thành cơ chế tiền lương theo nguyên tắc thị trường; Bảo đảm hài hòa lợi ích của NLĐ và NSDLĐ; và Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Trong đó các giải pháp cần thực hiện theo hướng rà soát, điều chỉnh, bổ sung hệ thống pháp luật và các thiết chế, cơ chế liên quan để đáp ứng yêu cầu thực hiện các cam kết quốc tế nhằm đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả hội nhập kinh tế quốc tế.

- Nghị quyết số 06-NQ/TW khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới

Nghị quyết cũng xác định hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các quan hệ xã hội đặc biệt về QHLD như là một giải pháp quan trọng thực hiện mục tiêu Nghị quyết đề ra đó là tập trung khai thác hiệu quả các cam kết quốc tế, đồng thời phòng ngừa và giải quyết hiệu quả các tranh chấp quốc tế. Các giải pháp cụ thể bao gồm đổi mới tổ chức hoạt động của tổ chức công đoàn, hoạt động của các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp tuân thủ pháp luật, phù hợp với các nguyên tắc của ILO.

- Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 5/6/2008 và Kết luận số 96-KL/TW ngày 7/4/2017 của Ban Bí thư TW Đảng về xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ

Trước những diễn biến của tình hình QHLD trong doanh nghiệp còn bất ổn, đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ còn nhiều khó khăn, ảnh hưởng xấu đến môi trường kinh doanh, Đảng đã chỉ thị xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp, như là một giải pháp hữu

hiệu để khắc phục tình hình, đồng thời chỉ đạo triển khai thực hiện các nhiệm vụ, bao gồm: Hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách lao động và QHLD; Củng cố, phát triển và đổi mới cơ chế hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp; Tạo lập môi trường để đại diện NSDLĐ hoạt động hiệu quả và nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ trong việc chăm lo lợi ích, đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ; Thực hiện tốt cơ chế ba bên ở cấp ngành và địa phương về QHLD; Thúc đẩy ký kết TƯLĐTT cấp ngành, cấp khu vực; và Tăng cường các thiết chế hòa giải và trọng tài theo quy định của pháp luật về lao động, tiến tới xây dựng đội ngũ hòa giải viên chuyên nghiệp.

2. Pháp luật của Nhà nước về QHLD luôn được sửa đổi và hoàn thiện

Cụ thể hóa chỉ đạo của Đảng, pháp luật về QHLD ngày càng được hoàn thiện và được bổ sung, sửa đổi từng bước góp phần thúc đẩy sự hình thành và phát triển lành mạnh của thị trường lao động.

- Hiến pháp năm 2013, lần đầu tiên thể hiện quyết tâm “bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của của NLĐ, NSDLĐ và tạo điều kiện xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định” (Điều 57, Hiến pháp 2013). Bên cạnh đó, Công đoàn Việt Nam-tổ chức đại diện của tập thể NLĐ, được Hiến định là “tổ chức chính trị-xã hội của NLĐ, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho NLĐ, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; tham gia quản lý Nhà nước, kiểm tra, thanh tra, giám sát... những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của NLĐ; tuyên truyền, vận động NLĐ học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, chấp hành pháp luật...” (Điều 10 Hiến pháp 2013).

*** Quy định về QHLD qua các lần sửa đổi Bộ Luật Lao động (BLLĐ)**

BLLĐ2012 hiện hành đã sửa đổi, bổ sung cơ bản các nội dung QHLD theo hướng tôn trọng các nguyên tắc tự do, tự nguyện, tự thỏa thuận của các bên trong QHLD, bảo đảm phù hợp hơn với sự vận động của thị trường lao động cũng như tiến trình đổi mới sang nền kinh tế thị trường ở nước ta. Các chế định trong BLLĐ2012 đã thể hiện khá đầy đủ các vấn đề cốt lõi, như:

- + Bổ sung làm rõ khái niệm chủ thể đại diện, như khái niệm tập thể, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và khái niệm tổ chức đại diện NSDLĐ;
- + Xác định rõ hơn nguyên tắc và cũng là đặc trưng cơ bản của QHLD giữa NLĐ hoặc tập thể lao động với NSDLĐ được xác lập qua đối thoại, thương lượng, tự thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau;
- + Xác định rõ các quyền đi đôi với nghĩa vụ của các bên trong QHLD (Điều 5 và 6);
- + Bổ sung nhiều quy định về HĐLĐ theo hướng thúc đẩy cơ chế thỏa thuận;
- + Luật hóa thiết chế đối thoại hai bên tại nơi làm việc trong QHLD (Điều 63);
- + Quy định thương lượng tập thể là bắt buộc;
- + Thừa nhận hình thức TƯLĐTT khác và bãi bỏ việc bắt buộc đăng ký TƯLĐTT;

+ Hòa giải là quy trình bắt buộc trong giải quyết tranh chấp lao động;

+ Quy trình giải quyết TCLĐ tập thể được quy định rõ ràng và tách biệt;

+ Phân định rõ ràng đình công không đúng trình tự pháp luật và đình công bất hợp pháp, đảm bảo tính hợp lý của các quy định chế tài.

3. Một số vấn đề

Tuy nhiên, hệ thống pháp luật hiện hành về QHLD cũng còn đang vướng phải những thách thức, thể hiện trên các khía cạnh về vai trò của hệ thống pháp luật, đó là năng lực, thực thi pháp luật để xây dựng và phát triển QHLD hài hòa ổn định và tiến bộ.

(1) Một số quy định chưa có sự đồng bộ giữa tiêu chuẩn, nguyên tắc và phương thức thực hiện. Quy định thời hạn và các loại HĐLĐ chưa đồng bộ với nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận của các bên trong QHLD; quy định quyền được đơn phương chấm dứt HĐLĐ dường như mâu thuẫn với nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận, hợp tác tôn trọng lẫn nhau; TULĐTT là văn bản thỏa thuận và có thể sửa đổi bổ sung khi nhưng luật pháp lại quy định về thời hạn của TULĐTT...

(2) Tính đầy đủ của các quy định chưa được hoàn thiện. Luật có quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng lại không quy định quy trình, hình thức thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Mặc dù công nhận TULĐTT ngành nhưng lại không quy định riêng cho đối thoại và thương lượng cấp ngành...

(3) Các quy định bắt buộc có phần khiên cưỡng. Điều 65 BLLĐ quy định đối thoại được tiến hành định kỳ 3 tháng một lần, khi mà thực tế “đối thoại tại nơi làm việc” trong QHLD có thể nảy sinh bất cứ lúc nào và với nhiều hình thức đa dạng (thông tin, tham vấn, đối thoại, thảo luận, trao đổi, lấy ý kiến...). Tương tự với quy định về “thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất”.

Mặt khác, thương lượng, đối thoại trong QHLD chỉ có thể diễn ra khi có một bên có mong muốn thay đổi, làm mới các điều kiện lao động đã thỏa thuận giữa hai bên. Như vậy quy định “định kỳ” theo thời gian trong thương lượng, đối thoại sẽ là sự can thiệp của luật pháp vào nguyên tắc tự nguyện của các bên làm mất đi tính thời điểm, không xác định được trách nhiệm của các bên nêu như vi phạm quy định này. Trường hợp một bên có yêu cầu nhưng bên kia không chấp nhận thì điều khoản “định kỳ” sẽ bị vi phạm...

(4) Cơ chế tham gia của “các bên” chưa được quy định đầy đủ. BLLĐ 2012 có khoảng 7 Điều quy định quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ là phải trao đổi, tham gia, góp ý kiến, được tham khảo, thỏa thuận,... với NSDLĐ khi có sự việc phát sinh liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ. Quy định trên không quy định kết quả của các hình thức tham gia này, đó là do các căn cứ khoa học của việc quy định mức độ tham gia của tổ chức đại diện NLĐ trong các sự việc phát sinh liên quan đến NLĐ chưa được rõ ràng. Và các quy định này lại càng khó thực hiện đối với DN chưa thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở và trách nhiệm thuộc về công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

(5) Vẫn còn các quy định “hành chính”, thể hiện thiếu chuyên nghiệp của các thiết chế giải quyết TCLĐ. Trong tranh chấp lao động, việc cơ quan Nhà nước cấp huyện cử hòa giải viên (tất cả đều làm kiêm nhiệm) để hòa giải thể hiện sự thiếu chuyên nghiệp trong hòa giải.

Thành phần Hội đồng trọng tài lao động, Chủ tịch là người đứng đầu cơ quan quản lý Nhà nước và thành viên là các cán bộ 3 bên cấp tỉnh; cách thức làm việc của HĐTTLĐ cũng tương tự như hòa giải viên cũng chỉ là hòa giải và sau đó bỏ phiếu theo đa số, mà không phán quyết bất cứ trường hợp nào.

(6) Nhiều quy định chưa rõ ràng. Luật pháp có quy định rõ ràng về đình công không đúng trình tự và Chủ tịch UBND cấp huyện chịu trách nhiệm giải quyết. Đối với đình công bất hợp pháp, thì trách nhiệm thuộc về Tòa án, và Tổ chức công đoàn sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Nhưng trên thực tế không có cuộc đình công nào tuân thủ đúng trình tự pháp luật.

4. Khuyến nghị các giải pháp

Cần phải đánh giá lại tính hiệu quả của các quy định, trên cơ sở tham khảo, đối chiếu các tiêu chuẩn lao động và kinh nghiệm quốc tế. Các giải pháp hoàn thiện cần chú trọng :

+ Sự đồng bộ giữa các tiêu chuẩn, nguyên tắc và phương thức thực hiện.

+ Cần xem xét tính đầy đủ của các quy định, trên cơ sở đó các bên mới có các căn cứ để thực hiện nghiêm. Phần lớn các quy phạm điều chỉnh các mối quan hệ trong QHLD là các quy định về quy trình và thủ tục tuân theo các nguyên tắc cụ thể. Do vậy, quy định pháp luật càng đầy đủ sẽ tạo hành lang công bằng để các bên thực hiện.

+ Các quy định bắt buộc cũng cần phải xem xét về sự cần thiết và tính hiệu quả. Mục đích của đối thoại, thương lượng đó là sự đàm phán, thương lượng và tự thỏa thuận của các bên về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích các bên. Do vậy, các quy định bắt buộc cũng chỉ nên ở mức độ quy định chung chẳng hạn quy định nghĩa vụ của các bên là phải đối thoại ngay (kịp thời, thường xuyên) khi có sự việc phát sinh, như vậy vừa bắt buộc các bên phải đối thoại vừa tôn trọng được quyền tự chủ các bên khi nêu yêu cầu.

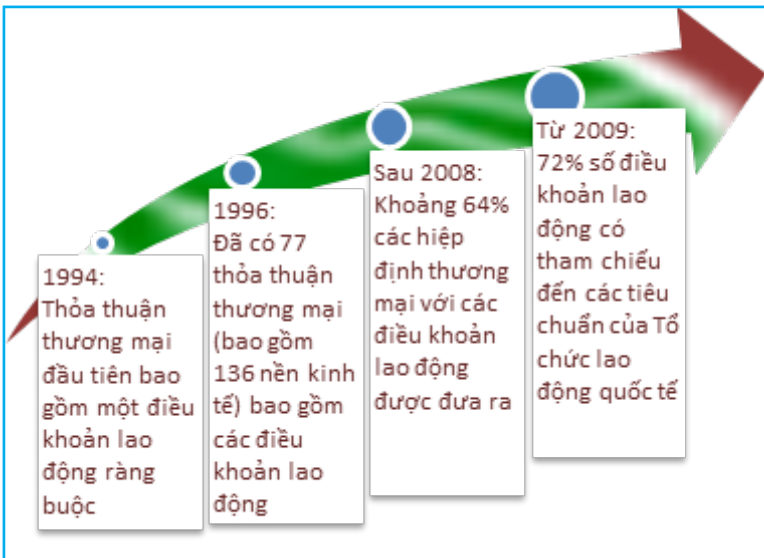
+ Luật pháp cần thiết phải xem lại cơ chế tham gia của các bên trong QHLD, làm sao đảm bảo tính thực tế của các quy định. Cần nghiên cứu sự cần thiết và hiệu quả thực hiện của các tổ chức công đoàn trong việc tham gia, tham vấn, nêu ý kiến, quyết định các vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ.

+ Các quy định hành chính cần sớm được bãi bỏ, nhằm thực hiện và tôn trọng tối đa quyền tự quyết của các bên trong QHLD. Các thiết chế trong QHLD cần được chuẩn hóa và hoạt động chuyên nghiệp hóa, theo đó quy định đúng vai trò, chức năng và nhiệm vụ mà các thiết chế này phải đảm trách trong QHLD. Chức năng của Hội đồng trọng tài lao động nên là phán quyết chứ không chỉ hòa giải như hòa giải viên...

Kinh nghiệm các nước xử lý vấn đề lao động trong quá trình đàm phán và gia nhập các hiệp định thương mại tự do

Các điều khoản về lao động trong các hiệp định thương mại (FTA) là một xu thế tất yếu của tiến trình hội nhập kinh tế

Vấn đề lao động tuy không được đưa chính thức vào trong văn kiện WTO nhưng được lồng ghép trong các (FTA) song, đa phương giữa các quốc gia và khu vực. Các FTA mới bao gồm các điều khoản về lao động ngày càng trở nên phổ biến và toàn diện hơn. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động (NLĐ) ngày càng được coi trọng. Trên cơ sở coi NLĐ là chủ thể trực tiếp làm ra các sản phẩm trong thương mại quốc tế, trước hết họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Quan điểm trên đã trở thành cách tiếp cận của các FTA tự do thế hệ mới và là xu thế đàm phán trong những năm gần đây trên thế giới.



Nội dung lao động thể hiện trong FTA dưới nhiều hình thức. Hầu hết các quy định được dẫn chiếu đến Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc của NLĐ. Các quốc gia khi xây dựng FTA cũng đề cập các điều khoản về lao động mà các nước quan tâm, chẳng hạn như bảo vệ lao động nhập cư,... Các công ước ILO khác và các văn bản quốc tế như Chương trình nghị sự làm việc cũng đã được đưa vào một số hiệp định gần đây. Đề cập đến các nội dung về lao động, nhiều FTA đưa các cơ chế hợp tác thực hiện các nội dung lao động và sự hỗ trợ đối với các nước kém phát triển hơn (với sự hỗ trợ kỹ thuật của ILO), đảm bảo các quốc gia tham gia có trình độ phát triển kinh tế xã hội khác nhau cũng có thể tuân thủ đầy đủ và bình đẳng các điều khoản trong hiệp định.

Đến nay ngày càng nhiều nước tham gia đàm phán và ký kết các TFA có thỏa thuận về lao động. Các quốc gia đang phát triển nhận thấy được những lợi ích lâu dài từ việc tuân thủ các quy định về lao động trong các FTA. Các doanh nghiệp trong nước có cơ hội mở rộng và phát triển SX-KD; NLĐ có cơ hội tiếp cận việc làm, được bảo vệ và

hưởng lợi công bằng từ thành quả của sự phát triển; và điều khoản về lao động trong các FTA đảm bảo phát triển kinh tế công bằng và bền vững, làm thu hẹp khoảng cách giữa tác động kinh tế và xã hội của đất nước.

Kinh nghiệm các nước xử lý các vấn đề lao động khi tham gia ký kết các FTA

Các quốc gia đều tìm kiếm cách đi thích hợp để thu được những lợi ích tối đa cho mình khi tham gia FTA. Có thể đưa ra một số ví dụ điển hình dưới đây:

*** Trường hợp Chile - Chủ động tham gia và cam kết thực thi các điều khoản về lao động trong các FTA.** Từ năm 1997 đến năm 2016, 46% các FTA được ký bởi Chile bao gồm các điều khoản lao động. Chile cho rằng, ngoài mối quan tâm về quyền lao động, các điều khoản lao động được sử dụng để ngăn chặn cạnh tranh từ các sản phẩm nhập khẩu từ các nước có chi phí lao động thấp hơn. Vì vậy, trong thỏa thuận đầu tiên đàm phán với Canada, Chile đã chọn chấp nhận có các điều khoản lao động. Chính phủ Chile thừa nhận các điều khoản lao động trong các FTA tham gia, đồng thời điều chỉnh các mục tiêu chính sách lao động trong nước cho tương thích, chẳng hạn như các chương trình cải cách lao động để bảo vệ các quyền của công đoàn cùng với những NLĐ cá nhân... Vì thế, trong đàm phán các FTA với Hoa Kỳ, công đoàn và đối tác xã hội đã trở thành một yếu tố quan trọng trong việc triển khai thực hiện các điều khoản lao động. Cho đến nay, việc đưa vấn đề lao động vào các FTA đã trở thành một chính sách quan trọng của Chính phủ Chile.

*** Trường hợp Slovenia - Chủ động đổi mới hệ thống quan hệ lao động tuân thủ các tiêu chuẩn lao động của ILO.** Ngay từ khi độc lập vào năm 1991, Slovenia thực hiện Chương trình cải cách toàn diện nhằm khôi phục và ổn định kinh tế vĩ mô, thiết lập một nền kinh tế tuân theo các nguyên tắc thị trường, hiện đại, ổn định, hướng ngoại, hội nhập tích cực vào kinh tế thế giới. Các chính sách và thực hành thương mại của Slovenia đi theo hướng tự do hoá thương mại và đầu tư, nhằm mục tiêu cam kết trong WTO và chuẩn bị gia nhập EU. Chính phủ Slovenia (1) Chủ động phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO; (2) Chủ động cải cách hệ thống luật pháp theo hướng phù hợp với các tiêu chuẩn lao động của ILO. Slovenia thừa nhận quyền tự do hiệp hội của mỗi cá nhân và hủy bỏ yêu cầu bắt buộc tham gia tổ chức công đoàn. Luật về Đại diện Công đoàn năm 1993 quy định các điều kiện tổ chức công đoàn đại diện cho NLĐ tại các cấp DN, ngành, nghề,... Luật về Sự tham gia của NLĐ trong quản lý, năm 1993 cho phép NLĐ tham gia vào quá trình quyết định tại DN thông qua các hội đồng lao động và các tổ chức đại diện của họ; (3) Slovenia đồng thời thay đổi cơ chế, thiết chế trong QHLD. Hội đồng Kinh tế xã hội được thành lập vào năm 1994, là một cơ chế ba bên trong đó Chính phủ đóng vai trò tích cực bên cạnh các cơ chế thương lượng tập thể giữa công đoàn và NSDLĐ. Hội đồng cũng xử lý nhiều vấn đề lao động như tiền lương hưu, BHXH, dự thảo các luật trong lĩnh vực lao động và việc làm...

Xem tiếp trang 7

Một số vấn đề đặt ra trong việc thực hiện các quy định pháp luật về thời gian tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động

Theo quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc. Trong đó: thời gian người lao động làm việc thực tế cho người sử dụng lao động bao gồm cả thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội).

Tuy nhiên, quy định về cách tính thời gian người lao động làm việc thực tế cho người sử dụng lao động đang bộc lộ một số vướng mắc, khó khăn khi tính trợ cấp thôi việc cho người lao động, vì các lý do sau:

(1) Thời gian người lao động thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động và thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội thì người lao động không thuộc đối tượng tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp theo Điều 11 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ;

(2) Mặc dù thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không thuộc đối tượng tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp nhưng thời gian này được tính là đã đóng bảo hiểm xã hội, theo đó đối với giai đoạn trước khi Luật Việc làm có hiệu lực thi hành thì thời gian nghỉ thai sản được tính là thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006;

(3) Thời gian này thường ngắn (từ 01 - 06 tháng), khi tính trợ cấp thôi việc thường phải làm tròn thành nửa năm, gây vướng mắc cho người sử dụng lao động, đồng thời làm tăng chi phí của doanh nghiệp khi chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động, trong khi phần lớn thời gian người lao động thực tế làm việc đã được người sử dụng tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp.



Công nhân nhà máy Sơn Hà

Thực hiện Chương trình công tác của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ năm 2018, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được giao chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan xây dựng và trình Chính phủ Dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 05/2015/NĐ. Theo đó Cục Quan hệ lao động và Tiền lương đã được phân công xây dựng Dự thảo. Về thời gian tính trợ cấp thôi việc, Cục đề xuất sửa đổi theo hướng thời gian làm việc thực tế cho người sử dụng lao động không bao gồm: thời gian thử việc, học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Mục đích nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp khi giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động.

Ngày 14/05/2018, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành văn bản số 1824/LĐTBXH- QLĐTTL về việc đánh giá tình hình thực hiện và rà soát địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng.

Theo đó, Bộ LĐTB&XH đề nghị UBND các tỉnh, thành phố tổ chức nắm tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng thuộc địa bàn quản lý theo quy định tại Nghị định 141/2017/NĐ-CP ngày 07/12/2017, trong đó đánh giá mặt được, chưa được, nguyên nhân và cách thức điều chỉnh mức lương trong thang lương, bảng lương, mức lương trong hợp đồng lao động của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp, đồng thời tổng hợp số liệu tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng của các doanh nghiệp thuộc địa bàn quản lý.

Trường hợp có đề xuất điều chỉnh vùng lương, Bộ LĐTB&XH yêu cầu Sở LĐTB&XH phối hợp với Liên đoàn Lao động, Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp VN tổ chức trao đổi với Ban quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp (nếu có), các Hiệp hội nghề nghiệp, các cơ quan, tổ chức, đơn vị liên quan, các nhà đầu tư và các doanh nghiệp đóng trên địa bàn, trên cơ sở đó tổng hợp báo cáo UBND tỉnh, thành phố và gửi về Bộ.

NHỮNG VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG ĐẶT RA KHI HIỆP ĐỊNH CPTPP CÓ HIỆU LỰC

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP) được ký kết giữa 11 nước thành viên, tiền thân là Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP), hứa hẹn sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, hỗ trợ tạo ra và duy trì việc làm, thúc đẩy đổi mới, tăng năng suất lao động, tính cạnh tranh, giảm nghèo, nâng cao mức sống, nâng cao tính minh bạch, năng lực quản trị cũng như công tác bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường ở các nước thành viên, trong đó có Việt Nam.

Cũng như các hiệp định thương mại tự do tiêu chuẩn cao khác, Hiệp định CPTPP không đưa ra các tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn được nêu trong Tuyên bố 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động mà tất cả các nước tham gia CPTPP đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO. Quy định về lao động đã được nêu trong chương 19 của Hiệp định gồm 15 điều. Theo đó, các quốc gia thành viên cam kết thực thi nghĩa vụ là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các nghĩa vụ được nêu trong tuyên bố của ILO năm 1998. Các quyền được khẳng định trong tuyên bố gồm: Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động; về sử dụng lao động, xóa bỏ lao động cưỡng bức; cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp... Việc vi phạm các cam kết về lao động có thể bị áp dụng chế tài thương mại. Khi CPTPP có hiệu lực, về lao động, sẽ có 03 vấn đề chính sau cần phải giải quyết để đảm bảo thực thi các cam kết trong CPTPP:

- ✓ Sửa đổi, bổ sung luật pháp về lao động cho tương thích với các cam kết trong CPTPP
- ✓ Thành lập bộ máy, thiết chế, cơ chế thực thi các cam kết về lao động
- ✓ Bố trí đủ nguồn lực cần thiết và tổ chức thực thi có hiệu lực và hiệu quả

Thứ nhất, về việc sửa đổi, bổ sung luật pháp về lao động: Cơ bản, Việt Nam không phải sửa đổi, bổ sung nhiều về luật pháp thuộc 06 nội dung: lao động cưỡng bức; lao động trẻ em; xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; lương tối thiểu; giờ làm việc; an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp mà chủ yếu là sửa đổi, bổ sung luật pháp về quan hệ lao động, đặc biệt là những quy định mới về tổ chức của người lao động bên cạnh tổ chức Công đoàn. Cụ thể:

– Về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo Hiệp định CPTPP, Việt Nam và tất cả các nước tham gia Hiệp định CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp. Tổ chức của

người lao động tại cơ sở doanh nghiệp sau khi thành lập có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc đăng ký với Cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được Cơ quan nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật.

- Hiệp định CPTPP cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của người lao động.



Nguồn: Internet

Thứ hai, về việc thành lập bộ máy, thiết chế, cơ chế thực thi các cam kết về lao động: Để xây dựng được một bộ máy hoạt động hiệu quả, đảm bảo thực thi được các cam kết, Nhà nước cần đảm bảo thực hiện các công việc sau:

- Phân công hoặc thành lập cơ quan quản lý nhà nước về: tiếp nhận đăng ký của các tổ chức của người lao động; đảm bảo quyền đình công của người lao động theo pháp luật; đảm bảo quyền thương lượng của người lao động theo pháp luật.

- Thiết lập cơ quan và cơ chế hỗ trợ về quan hệ lao động như: trung gian – hòa giải, hỗ trợ tập thuận về quan hệ lao động ở các địa phương.

- Bố trí bộ máy và nhân sự cần thiết ở Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để thực hiện các yêu cầu nêu trên.

- Ngoài ra, bố trí thêm nhân lực để tăng cường hiệu lực và hiệu quả của thanh tra lao động.

Ngoài ra, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cũng cần xây dựng “Đầu mối liên lạc quốc gia” đặt tại trụ sở Bộ. Đầu mối có nhiệm vụ tiếp nhận đơn thư của công chúng liên quan tới việc thực hiện cam kết lao động từ tất cả các quốc gia tham gia CPTPP theo quy trình, thủ tục do mỗi nước quy định; là đầu mối liên lạc với các nước thành viên của CPTPP về thực hiện cam kết lao động trong Hiệp định.

Như vậy, để đảm bảo thực thi điều khoản trong Hiệp định, Nhà nước sẽ phải rà soát và sửa đổi khá nhiều nội dung quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật, thiết lập hệ thống cơ chế, thiết chế tương thích. Theo nội dung của CPTPP, chúng ta có khoảng thời gian 05 năm miễn trừ trừng phạt thương mại và thêm 02 năm rà soát pháp lý để tiến hành hoàn thiện thể chế và đảm bảo các điều kiện khuôn khổ thực hiện có hiệu quả.

Hoàn thiện chính sách cho thuê lại lao động

Hoạt động cho thuê lại lao động được Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản pháp luật có liên quan quy định những nội dung sau:

- Đưa ra định nghĩa về cho thuê lại lao động;
- Mục đích của việc cho thuê lại lao động;
- Xác định thời hạn cho thuê lại lao động;
- Xác định hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định (17 công việc được thực hiện cho thuê lại lao động);
- Quy định 4 trường hợp không được cho thuê lại lao động;
- Quy định về hợp đồng cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động, bên thuê lại lao động, người lao động thuê lại;
- Các hành vi bị cấm đối với hoạt động cho thuê lại lao động;
- Xác định thẩm quyền cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi Giấy phép cho thuê lại lao động;
- Xử phạt vi phạm hành chính về cho thuê lại lao động.

Một số văn bản pháp luật quy định về cho thuê lại lao động

- * Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.
- * Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH ngày 8/1/2014 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 55/2013/NĐ-CP.

Tính đến tháng 6 năm 2017 đã có 118 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động. Trong thực tiễn, khi áp dụng các quy định hiện hành về cho thuê lại lao động các doanh nghiệp đều có những khó khăn nhất định, nhất là về điều kiện cũng như quy trình trong việc cấp giấy phép. Theo sự phát triển của nền kinh tế, nhiều công việc có thể diễn ra hoạt động cho thuê lại lao động, danh mục các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động hiện nay có thể chưa đáp ứng kịp. Thời hạn của hoạt động cho thuê lại lao động tại nhiều doanh nghiệp có thể lớn hơn nhiều so với quy định pháp luật là 12 tháng. Một số ý kiến cho rằng mức ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động như hiện nay là cao so với một số ngành, nghề kinh doanh có điều kiện khác. Đây có thể là một phần nguyên nhân dẫn đến nguồn vốn doanh nghiệp bị ứ đọng không đưa vào lưu thông.

Tổng thời gian có Giấy phép của một doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động là 7 năm. Trong đó, thời hạn

của Giấy phép lần đầu là 3 năm, gia hạn tối đa 2 lần, mỗi lần 2 năm. Quy định về hồ sơ, giấy tờ lần cấp mới hay những lần sau đều giống nhau – việc này có thể chỉ là vấn đề thủ tục hành chính của doanh nghiệp mà không có ý nghĩa về mặt quản lý nhà nước. Công tác quản lý nhà nước về cho thuê lại lao động thời gian vừa qua đang tập trung vào việc hoàn thiện thể chế, thực hiện cấp giấy phép hoạt động, chưa thống kê được tình hình sử dụng lao động thuê lại.

Chính bởi vậy, để hoàn thiện chính sách cho thuê lại lao động cần lưu ý một số đề xuất như sau:

- **Thứ nhất**, cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động cho thuê lại lao động cần tiến hành những cuộc khảo sát, kiểm tra, đánh giá về thực trạng hoạt động của các doanh nghiệp cho thuê lại lao động, doanh nghiệp sử dụng lao động thuê lại để nắm chắc được số liệu thực trạng hoạt động này trên thực tiễn.

- **Thứ hai**, đẩy mạnh việc tuyên truyền, phổ biến các quy định về thuê lại lao động đến người lao động, người sử dụng lao động.

- **Thứ ba**, đánh giá tổng kết chuyên sâu 5 năm thực tiễn áp dụng pháp luật hiện hành về cho thuê lại lao động để sửa đổi, bổ sung các Nghị định, thông tư hiện hành.

Trong bối cảnh sửa đổi Bộ luật Lao động tới đây cũng cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung một số quy định trong Bộ luật Lao động liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ cho thuê lại lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động (ví dụ như: việc tham gia công đoàn, thương lượng tập thể, phúc lợi và cơ chế giải quyết tranh chấp của người lao động thuê lại trong các doanh nghiệp mà người lao động làm thuê; bổ sung trách nhiệm trình hoặc báo cáo khi sử dụng lao động theo hình thức thuê lại của bên thuê lại lao động).

(Tiếp theo trang 4)

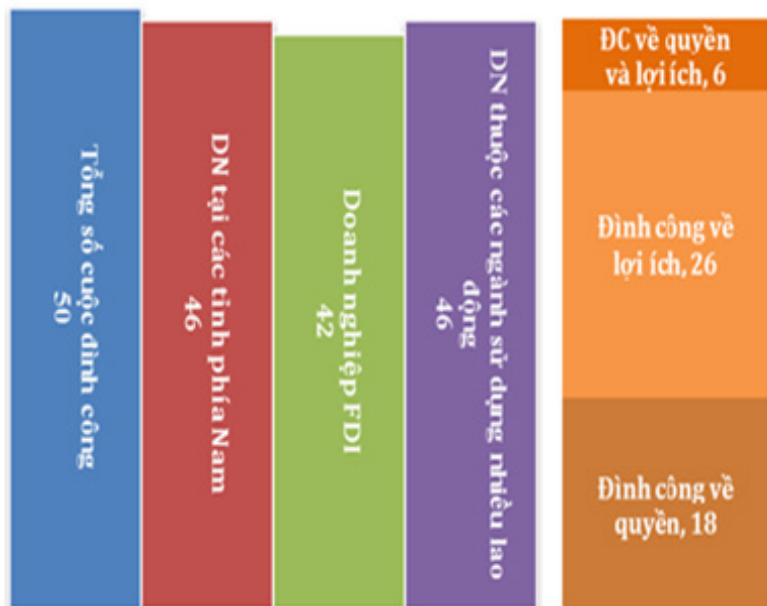
* **Trường hợp Campuchia – Tuân thủ Hiệp định đã ký kết thông qua hệ thống giám sát thực hiện các điều khoản về lao động.** Hiệp định Dệt may song phương Campuchia - Hoa Kỳ (CUSBTA) là thỏa thuận, theo đó, Hoa Kỳ hứa sẽ tăng hạn ngạch cho ngành dệt may Campuchia với điều kiện phải cải thiện quyền lao động và điều kiện làm việc tại ngành này. Với sự hỗ trợ kỹ thuật của ILO, Bộ Lao động Campuchia được nâng cao năng lực để triển khai thực hiện các điều khoản về lao động trong Hiệp định. Việc tuân thủ các tiêu chuẩn của ILO trong hiệp định theo đó đã được giám sát và bảo đảm thực hiện bởi ILO.

Kể từ năm 2001, việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động tại nhà máy dệt may đã được giám sát thông qua chương trình Nhà máy tốt hơn của Campuchia (BFC) của ILO. Chính phủ ban hành một quy định (“Prakas”) quy định các nhà máy dệt xuất khẩu để được tăng hạn ngạch xuất khẩu phải đăng ký tại Chương trình BFC. Kết quả sự tham gia đầy đủ của các nhà máy dệt may xuất khẩu trong BFC, cho phép giám sát toàn bộ ngành dệt may trong việc tuân thủ tiêu chuẩn lao động. Thỏa thuận đã tạo cơ hội tăng trưởng, cũng như việc làm và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động trong các nhà máy dệt may Campuchia.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

TÌNH HÌNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG NỔI BẬT TRONG NHỮNG THÁNG ĐẦU NĂM 2018

Tăng trưởng kinh tế những tháng đầu năm 2018 khởi sắc (riêng Quý I đạt gần 7,4%), cùng với tốc độ tăng chỉ số giá tiêu dùng trong tầm kiểm soát của Chính phủ (lạm phát cơ bản bình quân 1,34%), tình hình QHLD vì vậy diễn ra khá ổn định.



Tranh chấp lao động, đình công giảm đáng kể (4 tháng đầu 2018, cả nước đã xảy ra 50 cuộc đình công giảm 36 cuộc so năm 2017). Mặc dù vậy xu hướng đình công về lợi ích và tính chất đình công vẫn không thay đổi so với nhiều năm trước đây.

Đối thoại trong QHLD được Đảng và Nhà nước quan tâm và chú trọng, góp phần làm cho QHLD ổn định hơn. Nổi bật là cuộc đối thoại của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc và các thành viên Chính phủ với khoảng 1.000 công nhân đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng diễn ra vào tháng 5/2018.

Xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, là một mục tiêu trong chủ trương, định hướng của Đảng cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp. (Nghị quyết số 27-NQ/TƯ ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, BCH TƯ Đảng khóa XII).

Các nguyên tắc cơ bản trong QHLD được sử dụng trong chủ trương cải cách chính sách tiền lương đối với khu vực doanh nghiệp của Đảng. Nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia – **cơ chế thương lượng ba bên** với sự tham gia của đại diện của Chính phủ, NLĐ và người sử dụng lao động; đồng thời các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở **thương lượng, thoả thuận** giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động. **Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp** (Nghị quyết 27-NQ/TƯ).

GIỚI THIỆU ÁN PHẨM

Trong quan hệ lao động, tranh chấp lao động Là tất yếu, vì vậy việc thiết lập các quy trình phòng ngừa và giải quyết và giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả sẽ là chìa khóa để giảm thiểu tranh chấp tại nơi làm việc.

Vì vậy, mỗi quốc gia đều đã thiết lập hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động nhằm xây dựng mối quan hệ hài hòa và hiệu quả cho đất nước mình. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã hỗ trợ các quốc gia thành viên cũng như các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để thành lập hoặc tăng cường các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động như vậy.

Cuốn sách: “Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động – Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả lao động” là một phần nỗ lực của ILO nhằm đưa ra lời khuyên về các bước cần được tiến hành để nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống hiện hành hoặc thành lập một thiết chế độc lập đảm bảo hoạt động và cung cấp các dịch vụ phòng ngừa và giải quyết tranh chấp hiệu quả.

Hy vọng cuốn sách sẽ hữu ích cho các đối tác của ILO và những cán bộ làm công tác về giải quyết tranh chấp lao động, góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động của phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động của các quốc gia.



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>