CIRD
TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Bản tin
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

SỐ 44 - QUÝ I.2023

ỔN ĐỊNH VIỆC LÀM VÀ CHĂM LO ĐỜI SỐNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

"Người dân, người lao động gặp nhiều khó khăn cuộc sống, trong lao động và việc làm đòi hỏi thời gian tới chúng ta phải dự báo đúng tình hình, chủ động chuẩn bị và thích ứng trước những tác động và thách thức mới với các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo và bảo hiểm xã hội, với nguyên tắc chung là: "Nhìn xa - Chủ động sớm - Hành động mau lẹ - Ứng xử kịp thời"

Bộ trưởng Đào Ngọc Dung tại phiên chất vấn kỳ họp thứ 15 Quốc hội Khóa XV

TRONG SỐ NÀY

Bức tranh thị trường lao động và quan hệ lao động 6 tháng đầu năm 2023 và dự báo những tháng tiếp theo 2 + 3

Phương hướng hoạt động của Ủy ban Quan hệ lao động đáp ứng kịp thời với yêu cầu thực tiễn 4

Giới thiệu về Công ước số190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối và Khuyến nghị số 206 về bạo lực và quấy rối 5

Củng cố và kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động tại thành phố Hồ Chí Minh 6+7

Một số số liệu kinh tế - xã hội và thị trường lao động 6 tháng đầu năm 2023 8

Bức tranh thị trường lao động và quan hệ lao động 6 tháng đầu năm 2023 và dự báo những tháng tiếp theo

Thị trường lao động trong quý II/2023 và 6 tháng đầu năm có xu hướng phục hồi nhưng vẫn còn ẩn chứa những rủi ro khó lường. Những rủi ro này tập trung nhiều vào khu vực sản xuất, đặc biệt trong các ngành sử dụng nhiều lao động. Chính vì vậy, quan hệ lao động của Việt Nam 6 tháng đầu năm cũng có nhiều xáo trộn tuy nhiên vẫn được đánh giá là ổn định.

Những con số tích cực

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước 6 tháng đầu năm 2023 là 52,3 triệu người, tăng 867 nghìn người so với cùng kỳ năm trước, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 68,9%, tăng 0,6%. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 26,6%, tăng 0,5%.

Lao động có việc làm quý II/2023 là 51,2 triệu người, tăng 83,3 nghìn người so với quý trước. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức 6 tháng đầu năm là 64,8%, giảm 1,6% so với cùng kỳ năm trước.

Trong độ tuổi lao động, tỷ lệ thất nghiệp 6 tháng đầu năm 2023 là 2,27%, giảm 0,12% so với cùng kỳ năm trước.

Thu nhập bình quân của lao động cũng có sự gia tăng. Trong 6 tháng đầu năm 2023, thu nhập bình quân của lao động là 7 triệu đồng/tháng, tăng 7,6%, tương ứng tăng 497 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, thu nhập bình quân của lao động nam là 8 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 5,9 triệu đồng.

Đáng chú ý là số lao động không sử dụng hết tiềm năng trong 6 tháng đầu năm 2023 là 2,3 triệu người, giảm gần 0,5 triệu người so với cùng kỳ năm trước.

Thị trường lao động có xu hướng suy giảm trong quý II/2023

Có sự dịch chuyển lao động có việc làm đáng kể từ khu vực chính thức sang phi chính thức

Lao động có việc làm tiếp tục có xu hướng giảm. Khu vực công nghiệp và xây dựng, lao động có việc làm quý II/2023 là 17,1 triệu người, giảm 242 nghìn người do

thiếu đơn hàng, đặc biệt ở những ngành như dệt may, chế biến gỗ, sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học... Trong khi đó, số lao động có việc làm phi chính thức tăng trong quý II/2023 lên tới 33,3 triệu người, chiếm 65,1% trong tổng số lao động có việc làm và tăng 301,9 nghìn người so với quý trước. Nguyên nhân của tình trạng này chủ yếu do nhiều doanh nghiệp công nghiệp cắt giảm lao động nên lao động có xu hướng chuyển dịch sang khu vực dịch vụ và chấp nhận làm công việc ít ổn định hơn.

Số người và tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động ở quý II/2023 không duy trì được đà khởi sắt như trong năm 2022, ở mức 2,06% tăng so với quý trước.

Thu nhập bình quân của lao động, sau nhiều quý tăng cũng bắt đầu giảm trong quý II/2023, giảm 79 nghìn đồng so với quý trước.

Tỷ lệ thất nghiệp tăng nhẹ trong quý II, tăng 0,05% so với quý trước.

Đáng chú ý là ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và Đông Nam Bộ là hai vùng có tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động cao nhất cả nước, tương ứng là 2,65% và 2,64%. Tình trạng nhiều doanh nghiệp ở các ngành nghề thiếu đơn hàng diễn ra từ quý IV/2022 và tiếp tục kéo dài sang quý II/2023, dẫn đến hàng trăm nghìn người lao động bị giảm giờ làm, mất việc làm, ảnh hưởng tới đời sống của người lao động .

Tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng bắt đầu có dấu hiệu tăng trở lại so với thời kỳ đại dịch COVID-19, quý I/2023 là 4,5% và giữ ở mức 4,3% vào quý II/2023 (tương ứng với khoảng 2,2 triệu người). Riêng số lao động từ 15-34 tuổi không sử dụng hết tiềm năng chiếm 51,7%, cho thấy Việt Nam vẫn còn một bộ phận không nhỏ lực lượng lao động tiềm năng chưa được khai thác, đặc biệt là nhóm lao động trẻ.

Quan hệ lao động có xu hướng ổn định

Theo tổng hợp các báo cáo của các Liên đoàn lao động thuộc TLĐLĐVN, trong 3 tháng đầu năm 2023cả nước xảy ra 23 cuộc ngừng việc tập thể xuất phát từ quan hệ lao động (giảm 64 cuộc so với cùng kỳ năm 2022) với tổng số 7.806/9.685 người lao động của tham gia (chiếm 80,59%).

Các cuộc ngừng việc tập thể xảy ra chủ yếu tại các doanh nghiệp khu vực FDI, tập trung tại các tỉnh, thành phố lớn, thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam với 20/23 cuộc, chiếm 86,95% tổng số cuộc; tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế với 15/23 cuộc, chiếm 65,21% tổng số cuộc.

Nguyên nhân ngừng việc chủ yếu là do người lao động chưa đồng tình với phương án, mức tăng lương của doanh nghiệp; doanh nghiệp chậm trả lương, nợ lương, BHXH; doanh nghiệp không có thưởng tết; người lao động không đồng tình với mức thưởng tết của doanh nghiệp; đề nghị doanh nghiệp phải trả thưởng Tết trước khi nghỉ Tết; người lao động không đồng tình mức hỗ trợ của doanh nghiệp khi doanh nghiệp ngừng hoạt động.

Tuy nhiên do tình hình kinh tế, việc làm tiếp tục còn khó khăn... tranh chấp, ngừng việc sẽ vẫn diễn ra. Trong đó tập trung ở các tỉnh, thành phố trọng điểm phía Nam, tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế; ngành nghề xảy ra nhiều tranh chấp, ngừng việc là dệt may, da giầy, điện tử, trong đó tranh chấp trong các doanh nghiệp điện tử có thể tăng trở lại; đa số tại các doanh nghiệp từ 500 lao động trở xuống.

Và tiền lương, tiền thưởng tiếp tục là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tranh chấp, ngừng việc tập thể; tranh chấp về các nguyên nhân liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động, chất lượng bữa ăn ca, nợ BHXH, BHYT, BHTN...

Dự báo những tháng tiếp theo quan hệ lao động có xu hướng ổn định,

Tuy nhiên xu hướng cắt giảm việc làm do thiếu đơn hàng tại các doanh nghiệp sẽ vẫn còn tiếp diễn, dẫn đến việc làm của người lao động sẽ gặp khó khăn. Đặc biệt là xu hướng dịch chuyển lớn sang khu vực phi chính thức sẽ khiến việc làm của người lao động bấp bênh và ít được bảo vệ hơn.

Để bảo đảm việc làm và bảo vệ quyền lợi cho người lao động, các cơ quan chức năng cần hợp tác, phối hợp chặt chẽ với nhau thực hiện các biện pháp tháo gỡ khó khăn về đơn hàng cho các doanh nghiệp để tạo việc làm ổn định cho người lao động. Tiếp tục ổn định quan hệ lao động, phòng ngừa, giảm thiểu phát sinh tranh chấp lao động, cần hỗ trợ, hướng dẫn các địa phương, đơn vị, các bên giải quyết thỏa đáng, có hiệu quả các cuộc tranh chấp lao động, các yêu cầu phát sinh, không để tranh chấp kéo dài, giải quyết không dứt điểm gây ảnh hưởng đến an ninh, trật tự an toàn xã hội tại địa phương.

Phương hướng hoạt động của Ủy ban Quan hệ lao động đáp ứng kịp thời với yêu cầu thực tiễn

Bộ luật Lao động (2019) có nhiều quy định mới về quan hệ lao động, như: quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp); cơ chế đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Xu hướng chung là cơ quan quản lý nhà nước giảm dần sự can thiệp hành chính và thúc đẩy vai trò chủ động của người lao động, người sử dụng lao động trong đối thoại, thương lượng để xác định các điều kiện lao động cụ thể tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, đối thoại, thương lượng luôn tiềm ẩn nguy cơ xung đột về lợi ích của các bên. Trong thực tiễn, các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động ở nước ta cũng vận hành chưa thực sự đồng bộ và hiệu quả.

Vì vậy, để thúc đẩy sự phát triển của quan hệ lao động, nhất là để các bên trong quan hệ lao động có cơ sở tham chiếu trong thương lượng tập thể, Ủy ban Quan hệ lao động được kiện toàn và bổ sung thêm nhiệm vụ khuyến nghị với cơ quan, tổ chức liên quan về giải pháp thực hiện hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về quan hệ lao động; các biện pháp xử lý những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Ủy ban Quan hệ lao động được kiện toàn tại Quyết định số 1413/QĐ-TTg ngày 18/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ, trong đó bổ sung thêm nhiệm vụ khuyến nghị với cơ quan, tổ chức liên quan về giải pháp thực hiện hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về quan hệ lao động; các biện pháp xử lý những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Thông qua các khuyến nghị và các hoạt động, sẽ phát huy được vai trò của Ủy ban trong định hướng, hỗ trợ để các bên trong quan hệ lao động phát huy đầy đủ, hiệu quả vai trò và tính chủ động trong đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động, nâng cao hiệu quả thực thi chính sách, pháp luật của nhà nước.

Trong bối cảnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế, đặc biệt là việc triển khai thực hiện các quy định mới của Bộ luật Lao động, các hoạt động và khuyến nghị của Ủy ban tập trung vào một số nhóm nội dung sau:

(1) Các cơ chế, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động

- Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động, quy chế quản lý hoạt động của hòa giải viên lao động, quy chế hoạt động của bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

- Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động quốc gia.

(2) Quan hệ lao động trong môi trường kinh tế số

- Hợp đồng lao động điện tử (Bộ luật Lao động đã có quy định về hợp đồng lao động điện tử. Tuy nhiên, đây còn là vấn đề mới, phần lớn người lao động, người sử dụng lao động chưa sẵn sàng với hình thức giao kết hợp đồng lao động này)

- Cơ chế đại diện, đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp sở hữu và vận hành nền tảng.

(3) Mô hình cơ chế, thiết chế ba bên về quan hệ lao động

- Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia và Hội đồng thương lượng tập thể

- Cơ chế, thiết chế ba bên về quan hệ lao động ở địa phương, được quy định trong Quyết định số 1413/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về kiện toàn chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và hoạt động của Ủy ban Quan hệ lao động.

(4) Bộ tiêu chí và quy tắc ứng xử trong quan hệ lao động

5) Các điều kiện lao động hợp lý

- Người sử dụng lao động hỗ trợ bữa ăn ca người lao động.

- Các điều kiện lao động khác gắn với các ngành nghề, công việc đặc thù (Ví dụ: công việc có nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cao, công việc có nguy cơ bị lạm dụng, phân biệt đối xử....) hoặc điều kiện lao động đối với một số loại lao động đặc thù (Ví dụ: lao động là người cao tuổi, lao động nữ mang thai, người khuyết tật....).

(6) Nghiên cứu, khuyến nghị khác

- Nhóm đại diện đối thoại của người lao động.

- Phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Giới thiệu về Công ước số 190 về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối và Khuyến nghị số 206 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO)

Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc được thông qua tại Geneva, Phiên họp thứ 108 của Hội nghị Lao động Quốc tế (ngày 21 tháng 6 năm 2019) và được bổ sung bởi Khuyến số 206 về Công ước Bạo lực và Quấy rối

Công ước số 190 yêu cầu các quốc gia thành viên tăng cường tham vấn ba bên; tăng cường các biện pháp phòng ngừa, bảo vệ về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc; các biện pháp khắc phục nhằm đảm bảo nạn nhân của bạo lực và quấy rối được tiếp cận với các cơ chế tố cáo và giải quyết khiếu nại, các hình thức hỗ trợ; tăng cường giám sát và thực thi luật pháp để ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc một cách hiệu quả và lâu dài.

Khuyến nghị số 206 đề xuất các quốc gia thành viên đảm bảo điều khoản về bạo lực và quấy rối trong luật pháp, quy định và chính sách quốc gia có cân nhắc các văn kiện về bình đẳng và không phân biệt đối xử của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO); thi hành các biện pháp xử lý, trợ giúp và bồi thường hiệu quả đối với nạn nhân; phân bổ ngân sách, tổ chức hướng dẫn, đào tạo và nâng cao nhận thức về bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm.

Công ước 190 về Chấm dứt bạo lực và quấy rối được coi là có tầm quan trọng lịch sử bởi đó là công cụ quốc tế đầu tiên tôn trọng quyền của mọi người về một nơi làm việc không có bạo lực và quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục, bạo lực trên cơ sở giới và bạo lực gia đình.

Định nghĩa toàn diện về bạo lực và quấy rối (Điều 1)

**** Định nghĩa bạo lực và quấy rối trong công việc***

Là hành vi và thực hhành không được chấp nhận hay những mối đe dọa, dù chỉ xảy ra một lần hay lặp lại, nhằm mục đích gây ra, hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục và kinh tế, và bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới.

**** Bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới***

Là hành vi bạo lực và quấy rối trực tiếp nhằm vào người khác do tính dục hay giới tính của họ, hay tác động tới con người thuộc tính dục và giới tính khác nhau ở mức độ khác nhau, bao gồm cả quấy rối tình dục.

Bao trùm tất cả những người đang đi làm việc, đặc biệt chú trọng đến các nhóm yếu thế (Điều 2)

Công ước bảo vệ tất cả người lao động và những người khác trong thế giới lao động

Hiểu nghĩa rộng hơn về nơi làm việc, đảm bảo rằng nó không chỉ giới hạn ở nơi làm việc thực tế (Điều 3)

Mở rộng khái niệm "nơi làm việc" để tính đến các loại hình và phương thức làm việc mới tồn tại và tiếp tục thay đổi

Đưa ra các nguyên tắc cốt lõi (Điều 4)

* Mọi người đều có quyền làm việc trong một thế giới không có bạo lực và quấy rối

Mỗi Quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước này, phù hợp với luật pháp và thực tiễn quốc gia, với sự tham vấn của người sử dụng lao động và người lao động, cần áp dụng một cách tiếp cận toàn diện, tích hợp và đáp ứng giới.

* Tôn trọng, thúc đẩy và công nhận các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (Điều 5)

* Đảm bảo quyền bình đẳng và không phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Điều 6)

Bảo vệ và ngăn chặn

* Xác định và nghiêm cấm bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới phù hợp (Điều 7)

* Áp dụng các biện pháp phù hợp nhằm ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc (Điều 8)

* Người sử dụng lao động thực hiện các bước đi phù hợp và tương xứng với thẩm quyền kiểm soát của mình nhằm ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới (Điều 9)

Thực thi và các biện pháp xử lý

* Quốc gia thành viên cần giám sát và thực thi quy định luật pháp về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc; và Bảo đảm việc tiếp cận tới các cơ chế, thủ tục tố cáo và giải quyết khiếu nại. (Điều 10)

Hướng dẫn, tập huấn và nâng cao nhận thức

* Quốc gia thành viên cần tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động (Điều 11) để:

- Đảm bảo vấn đề bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc được quy định trong các chính sách liên quan;

- đảm bảo người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức của họ được hướng dẫn, tập huấn, cung cấp nguồn lực theo các hình thức phù hợp về vấn đề này

- Triển khai các sáng kiến trong đó có các chiến dịch nâng cao nhận thức.

Củng cố và kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động tại thành phố Hồ Chí Minh

Bộ luật Lao động 2019 đánh dấu những bước tiến bộ, tuân theo các nguyên tắc thị trường, theo đó tôn trọng tối đa quyền tự quyết của phía người lao động và phía người sử dụng lao động, lấy trụ cột của hệ thống giải quyết tranh chấp lao động là hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động.

Theo tinh thần chỉ đạo của Đảng tại Chỉ thị 37-CT/TW và các quy định của Bộ luật Lao động, thành phố Hồ Chí Minh đã sớm tiến hành củng cố và kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động trên địa bàn, nhằm thực hiện được mục tiêu là xây dựng thiết chế hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động trong việc giải quyết tranh chấp thực sự có hiệu quả và trở thành sự lựa chọn chủ yếu của cả người lao động và người sử dụng lao động trước khi đến cơ quan Tòa án hay đình công.

Củng cố và kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao dộng

Thành phố đã sớm tổ chức kiện toàn và nâng cao năng lực, chuyên môn hóa đội ngũ cán bộ, công chức chuyên trách, phụ trách về quan hệ lao động và lực lượng hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động.

Công tác kiện toàn, củng cố đội ngũ hòa giải viên

Từ khi Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành, công tác xây dựng và củng cố đội ngũ hòa giải viên lao động được triển khai. Cho đến nay thành phố Hồ Chí Minh đã kiện toàn, bổ nhiệm 111 hòa giải viên lao động. Hằng năm thành phố lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động trên thành phố. Năm 2023 thành phố đã ban hành Kế hoạch số 2017/KH-UBND ngày 16/5/2023 tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động năm 2023 trên địa bàn thành phố. Theo đó, thành phố có kế hoạch tuyển chọn 130 hòa giải viên lao động, số lượng hiện có hiệu lực là 111 người, nhu cầu tuyển mới là 19 người.

Kiện toàn Hội đồng trọng tài thành phố

Hội đồng Trọng tài lao động thành phố được Thành phố quan tâm kiện toàn, củng cố cho các hoạt động, kế hoạch đề ra trong năm. Các thành viên Hội đồng cũng là các chủ thể đại diện cho cơ chế phối hợp ba bên trong quan hệ lao động nên công tác phối hợp diễn ra thường xuyên, thuận lợi. Đồng thời thường xuyên có sự quan tâm, phối hợp của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, liên đoàn lao động, VCCI Thành phố…trong việc hỗ trợ, góp ý cho hoạt động của Hội đồng ngày càng tốt hơn.

Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động của các hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động

Đối với hòa giải viên lao động. Từ năm 2014 đến năm 2018, HGVLĐ Thành phố nhận được 3.300 yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động lao động. Trung bình những năm tiếp theo hòa giải viên lao động thành phố nhận được trung bình 700 vụ hòa giải.

Về kết quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, số vụ hòa giải thành đạt tỷ lệ 46,6%. Có thể nói, hoạt động hòa giải của HGVLĐ đã đạt kết quả nhất định với gần 1/2 vụ việc hòa giải thành, góp phần giữ quan hệ lao động ở doanh nghiệp ổn định hơn, giảm nguy cơ phát sinh tranh chấp tập thể, đình công. Đạt kết quả như trên là do trách nhiệm của HGVLĐ được nâng cao, bên cạnh đó, hằng năm Sở Lao động-Thương binh và Xã hội đều tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng cho HGVLĐ, trong đó có sự hỗ trợ về mặt chuyên môn của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Tuy vậy, hiệu quả công tác hòa giải của HGVLĐ chưa cao, tỷ lệ hòa giải không thành chiếm 24%. Hòa giải viên lao động, thành viên Hội đồng trọng tài đều kiêm nhiệm công tác và chủ yếu là công chức Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội và các cán bộ Công đoàn của các quận, huyện, thành phố nên khó khăn trong việc tập trung và chuyên sâu thực hiện công tác hòa giải, trọng tài tranh chấp lao động;

Công tác nắm bắt tình hình doanh nghiệp và hòa giải trước khi xảy ra tranh chấp lao động cũng như hỗ trợ sau khi tanh chấp còn nhiều khó khăn chưa đạt hiệu quả.

Ngoài nguyên nhân do kỹ năng hòa giải của HGV còn hạn chế, còn có nguyên nhân khác như giữa NLĐ & NSDLĐ thiếu thiện chí trong quá trình hòa giải, một trong các bên không có mặt khi tham gia hòa giải buộc HGV phải lập biên bản hòa giải không thành.

Đối với Hội đồng trọng tài lao động. Hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động tương đối lắng đọng, không có vụ tranh chấp lao động tập thể nào do Hội đồng giải quyết nguyên nhân chủ yếu do các cuộc ngừng việc, đình công không đúng quy định pháp luật do đó Hội đồng trọng tài lao động thành phố không nhận được yêu cầu nào về hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định tại Điều 206 Bộ luật Lao động, các bên ưu tiên thỏa thuận giải quyết dứt điểm các tranh chấp tập thể về lợi ích từ cơ sở thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại, tố cáo; hòa giải viên lao động quận, huyện hoặc chọn Tòa án làm cơ quan giải quyết. Đồng thời, việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể, thành phố phát huy tốt cơ chế phối hợp giải quyết bước đầu các cuộc đình công không đúng quy định pháp luật lao động theo Quyết định số 21/2016/QĐ-UBND nên tất cả các cuộc tranh chấp lao động tập thể (về quyền và lợi ích) đều được giải quyết nhanh, dứt điểm khi phát sinh ở cơ sở.

Đánh giá về những kết quả đạt được

Thứ nhất, hệ thống các văn bản hướng dẫn đã và đang được hình thành nhằm hỗ trợ các củng cố đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật nhằm tạo hành lang pháp lý đầy đủ cho việc triển khai thực hiện nhiệm vụ phòng ngừa và giải quyết TCLĐ. Trong đó, nghiên cứu và ban hành các hướng dẫn, khuyến nghị kiện toàn bộ máy, sắp xếp, bố trí nhân sự, xác định nhiệm vụ của từng vị trí cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động tại địa phương, bảo đảm triển khai thực hiện kịp thời và hiệu quả Bộ luật Lao động năm 2019…

Thành phố đã chỉ đạo củng cố kiện toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động, bao gồm: kiện toàn đội ngũ hòa giải viên, trọng tài lao động; nâng cao hiệu quả hoạt động của thiết chế hòa giải lao động, trọng tài lao động; phát huy vai trò của thiết chế hòa giải lao động, trọng tài lao động trong việc hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động và phát huy vai trò của các thiết chế hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong công tác quản lý tổ chức của người lao động trong doanh nghiệp.

Cho đến nay, thành phố đã thiết lập được cơ quan độc lập chịu trách nhiệm triển khai các công việc tại địa phương. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã thành lập bộ phận chuyên trách về quan hệ lao động trực thuộc Phòng Lao động – Tiền lương – Tiền công; cấp quận huyện đều có bộ phận phụ trách về quan hệ lao động trực thuộc Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội.

Thứ hai, việc triển khai Bộ luật Lao động được hoàn thiện dần, trong đó các thiết chế hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động được củng cố và kiện theo đúng tinh thần Bộ luật Lao động

Thiết chế hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động được kiện toàn gắn kết chắc chẽ với đầu mối tiếp nhận giải quyết tranh chấp lao động tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

Xác định đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động là trụ cột của hệ thống giải quyết TCLĐ; là một trong 6 nhóm giải pháp cơ bản trong việc triển khai và thực hiện Đề án phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2021-2025.

Xác định rõ ràng nhiệm vụ của đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động, bao gồm 2 nhiệm vụ: hòa giải, trọng tài và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Triển khai thực hiện Bộ luật Lao động và Nghị định 45/2020/NĐ-CP, Thành phố cũng ban hành Kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động năm 2023 trên địa bàn Thành phố, nhằm tuyển chọn hòa giải viên lao động có chuyên môn, năng lực, phẩm chất đạo đứt tốt, đảm bảo giải quyết có hiệu quả các tranh chấp lao động phát sinh; và

Thực hiện tốt vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động nhằm ngăn ngừa, giảm thiểu tình trạng đình công, lãn công, gây ảnh hưởng đến hoạt động kinh tế của thành phố; và

Hỗ trợ cơ quan quản lý nhà nước trong quản lý tổ chức của người lao động trong doanh nghiệp.

Thứ ba, tiến hành đào tạo nâng cao kiến thức, kỹ năng và thực hành công tác hòa và trọng tài cho đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động.

Với sự hỗ trợ và hướng dẫn kỹ thuật, đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài lao động đã được nâng cao kiến thức và thực hành trong giải quyết TCLĐ.

Tổ chức tập huấn bồi dưỡng, nâng cao năng lực và thực hiện các chế độ đãi ngộ phù hợp đối với hòa giải viên tham gia giải quyết tranh chấp và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Những công việc cần phải làm tiếp theo nhằm phát huy hơn nữa vai trò của đội ngũ HGVLĐ và HĐTTLĐ

Để đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động phát huy tối đa vai trò, và trở thành địa chỉ tin cậy để người lao động và người sử dụng lao động tìm đến khi xảy ra tranh chấp, hướng đi sắp tới của thành phố cần tập trung vào một số biện pháp sau:

1. Tiếp tục nâng cao năng lực quản lý nhà nước, trong đó tập trung công tác hỗ trợ, thúc đẩy quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định và tiến bộ

2. Củng cố, xây dựng đội ngũ chuyên trách về hỗ trợ quan hệ lao động trên địa bàn thành phố.

3. Chú trọng đào tạo kiến thức, kỹ năng và thực hành trong hòa giải, trọng tài cho đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động. Nội dung nhấn mạnh vào bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng về hòa giải trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Việc đòi hỏi HGVLĐ phải có tính chuyên nghiệp và hòa giải hiệu quả là đòi hỏi khách quan và cần được xem là mục tiêu cụ thể trong việc tăng cường chất lượng HGVLĐ để góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp trong thời gian tới. Với thực tế Hội đồng trọng tài lao động chưa bao giờ nhận được yêu cầu giải quyết hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, nhất thiết các nhà làm luật phải xây dựng cơ chế phù hợp với thực tiễn của Việt Nam để chế định trọng tài được phát huy như mong muốn.

4. Tăng cường công tác tuyên truyền cho người lao động, tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động về những lợi ích khi sử dụng đội ngũ hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động trong quá trình xảy ra tranh chấp lao động, đình công.

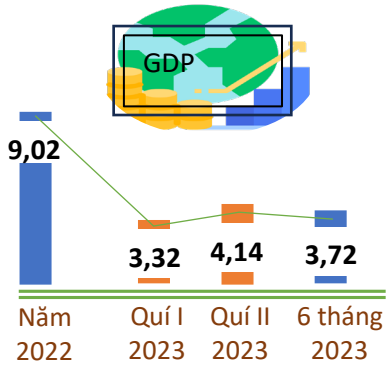
5. Nghiên cứu thiết lập những cơ chế hỗ trợ thích hợp trong các trường hợp tranh chấp lao động phức tạp, xen lẫn các yếu tố không phải là quan hệ lao động mà có nguy cơ tổn hại đến mối quan hệ lao động, an ninh quốc gia và trật tự an toàn xã hội.

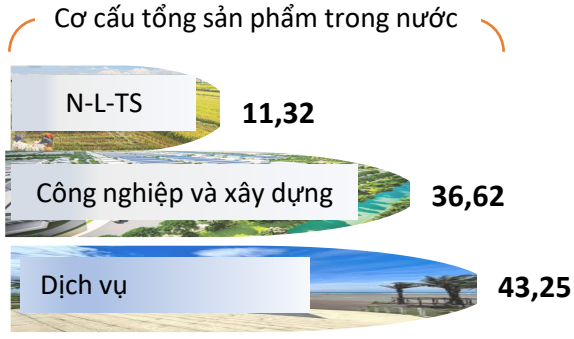
6. Thực hiện các chế độ đãi ngộ phù hợp đối với hòa giải viên lao động, trọng tài viên tham gia giải quyết TCLĐ và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

SỐ LIỆU CHÚ Ý

Một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội và thị trường lao động 6 tháng đầu năm 2023

Chỉ số kinh tế xã hội





Tình hình thành lập doanh nghiệp và tạo việc làm mới

Số DN thành lập mới	75.874	- 0,5%	
Số việc làm mới (VL)	509.870	- 0,1%	
Số DN quay trở lại hoạt động	37.676	- 7,4%	
Số DN ngừng kinh doanh có thời hạn	60.172	+ 18,2%	
Số DN ngừng hoạt động chờ giải thể	31.023	+ 28,9%	
Số DN hoàn tất thủ tục giải thể	8.831	+ 2,8%	

{Số liệu so sánh với cùng kỳ năm trước}

Lao động-việc làm

	Quý I	Quý II	6 tháng đầu 2023	
Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên	52,2 triệu	52,3 triệu	52,3 triệu	*Tăng 867 nghìn người*
Lao động có việc làm	51,2 triệu	51,2 triệu	51,2 triệu	*Tăng 9,02 nghìn người*
Tỷ lệ thất nghiệp	2,27%	2,27%	2,27%	*Giảm 0,12 điểm phần trăm*
Tỷ lệ qua đào tạo có bằng, chứng chỉ	26,6%	26,6%	26,6%	*Tăng 0.5 điểm phần trăm*
Thu nhập bình quân tháng	7,1 triệu	7 triệu	7 triệu	*Tăng 497 nghìn đồng*

(Nguồn: GSO).

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: 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.quanhelaodong.gov.vn