BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

CIRD
TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số 11 Tháng 05 - 06/2015

TIN NỔI BẬT

Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 104 diễn ra từ 1-13/6 tại Thụy Sĩ, với sự tham dự của đại diện các chính phủ, giới chủ, người lao động đến từ 185 quốc gia và vùng lãnh thổ thành viên ILO, trong đó có đoàn đại biểu Việt Nam. Hội nghị năm nay, các đối tác ba bên bàn thảo và quyết định một loạt các vấn đề như: Quá trình chuyển đổi từ khu vực kinh tế phi chính thức sang khu vực kinh tế chính thức; Doanh nghiệp nhỏ và vừa; Tạo công ăn việc làm, an sinh xã hội; Áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế... Tại Hội nghị, đoàn Việt Nam đánh giá cao sự hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật của ILO, đặc biệt là trong các lĩnh vực cải cách thể chế thị trường lao động, hoàn thiện chính sách việc làm và an sinh xã hội cũng như thực hiện các cam kết quốc tế trong quá trình hội nhập.

Khuyến nghị ba bên về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bộ LĐTB&XH phối hợp với Tổng LĐLĐVN và Phòng TM&CN VN tổ chức lễ ký kết "Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc" vào chiều 12/5 tại Hà Nội. Đây là khuyến nghị đầu tiên của Uỷ ban Quan hệ lao động. Bộ quy tắc đưa ra định nghĩa hành vi QRTD, vai trò và trách nhiệm các bên, đồng thời đưa ra khuyến nghị trong việc xây dựng, ban hành, thi hành và giám sát thực hiện phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn Tp. Hải Phòng giai đoạn 2015 - 2020 được phê duyệt theo Quyết định số 1309/QĐ-UBND ngày 16/06/2015 của Ủy ban nhân dân thành phố. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng sự vận động của các cấu phần trong hệ thống QHLĐ tại thành phố, Đề án tập trung vào các biện pháp tạo dựng và phát triển cơ sở nền tảng của QHLĐ, theo đó đưa ra những giải pháp cụ thể giải quyết những vấn đề trước mắt và chuẩn bị cơ sở phát triển QHLĐ bền vững, gắn với tiến trình phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế của địa phương.

Đối thoại trong quan hệ lao động tại nơi làm việc

Đối thoại trong QHLĐ tại nơi làm việc

Đối thoại trong QHLĐ là cơ chế phổ biến và hiệu quả để phòng ngừa xung đột và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại nơi làm việc.

Trong QHLĐ, đối thoại đơn giản chỉ là cách thức chia sẻ hay trao đổi thông tin giữa NLĐ và NSDLĐ nhằm tăng cường hiểu biết lẫn nhau, phát hiện và dàn xếp kịp thời các vấn đề ngay từ khi mới phát sinh tại nơi làm việc.

Với cách hiểu như trên thì đối thoại không có một khuôn mẫu cụ thể nào. Trái lại, đối thoại có thể diễn ra theo nhiều cách thức đa dạng và linh hoạt tùy thuộc nội dung và điều kiện tại nơi làm việc. Tùy điều kiện, mỗi doanh nghiệp có thể phát triển các kênh đối thoại từ đơn giản đến phức tạp, từ tần suất thấp đến tần suất cao, từ sự tham gia chừng mực đến sự tham gia nhiều hơn (và sâu hơn) của NLĐ vào các quyết định của doanh nghiệp. Hình thức thức cụ thể của đối thoại phải được các bên lựa chọn trên cơ sở đồng thuận và căn cứ vào nội dung đối thoại. Để đi vào thực chất thì đối thoại không thể diễn ra khiên cưỡng theo một hình thức áp đặt nào.

Đối thoại thực chất và đối thoại không thực chất

Đối thoại có thể được thể hiện dưới các hình thức khác nhau nhưng đối thoại chỉ mang lại hiệu quả khi đó là đối thoại thực chất. Đối thoại thực chất là đối thoại xuất phát từ nhu cầu và lợi ích thực sự của các bên đối thoại mà không nhằm đối phó hay đánh bóng hình ảnh doanh nghiệp.

Kết quả đối thoại thực chất là giải quyết được những mâu thuẫn thực sự trong nhận thức và hành động của các bên. Đối thoại thực chất mang lại lợi ích cho cả NLĐ và NSDLĐ trong khi đối thoại không thực chất là sự lãng phí (về thời gian, tiền bạc và công sức) của NLĐ, chủ doanh nghiệp và của cả cơ quan quản lý nhà nước.

Điều kiện tiên quyết để đối thoại đi vào thực chất

Để đối thoại đi vào thực chất thì điều kiện tiên quyết là các bên phải có thiện chí đối thoại. Thiện chí đó xuất phát từ "lợi ích thật" trong những "vấn đề thật".

Trong thực tế, NLĐ luôn mong muốn được đối thoại tại nơi làm việc trong khi NSDLĐ thường thiếu (hoặc không) thiện chí trong đối thoại. NSDLĐ sẽ thiện chí đối thoại hơn nếu chịu áp lực thực sự từ tập thể lao động (hay từ các nhãn hàng với một cơ chế giám sát thực sự hiệu quả)./.

Thiết lập và vận hành các kênh đối thoại tại nơi làm việc

Tầm quan trọng của việc thiết lập các kênh đối thoại tại nơi làm việc

Trong quan hệ lao động (QHLĐ) đối thoại là sự trao đổi thông tin giữa các chủ thể QHLĐ (hoặc các đại diện của họ) về những vấn đề cùng quan tâm phát sinh từ hoạt động thuê mướn lao động. Đối thoại bao gồm các hình thức cơ bản là chia sẻ thông tin, tham vấn hoặc thương lượng. Đối thoại có thể diễn ra ở cấp quốc gia, cấp ngành hay cấp doanh nghiệp (DN) (còn gọi là đối thoại tại nơi làm việc).

Đối thoại tại nơi làm việc bao gồm tất cả các cách thức nhằm trao đổi thông tin giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ)và người lao động (NLĐ) về những vấn đề cùng quan tâm phát sinh tại nơi làm việc.

Thiết lập và vận hành hiệu quả các kênh đối thoại tại nơi làm việc giúp các bên trong QHLĐ tăng cường hiểu biết lẫn nhau, phát hiện sớm và cùng nhau giải quyết các vấn đề ngay từ khi mới phát sinh.

Đối với DN, đối thoại góp phần làm tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm, tiết kiệm chí phí và đảm bảo tiến độ sản xuất. Đối với NLĐ, đối thoại giúp cải thiện môi trường làm việc, tăng khả năng sáng tạo, tăng thu nhập và tăng cơ hội phát triển.

Trong QHLĐ, đối thoại giúp giảm nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, tạo lập các mối QHLĐ thân thiện, hài hòa, ổn định và ngày càng tiến bộ.

Các nguyên tắc cần lưu ý khi thiết lập và vận hành các kênh đối thoại tại nơi làm việc

Thứ nhất, đối thoại phải xoay quanh các nội dung thật và xuất phát từ lợi ích thực sự của các bên. Các kênh đối thoại chỉ hiệu quả và thực chất nếu nó được thiết lập để giải quyết những vấn đề mà cả hai bên đều thực sự quan tâm. Nghĩa là, cả hai bên đều có thiện chí và hiểu rõ lợi ích mình có được từ việc đối thoại.

Thứ hai, kênh đối thoại cần đa dạng, linh hoạt và đổi mới thường xuyên để phù hợp với từng nội dung, mục đích, hoàn cảnh và chủ thể tham gia đối thoại. Tại nơi làm việc các vấn đề luôn nảy sinh và rất đa dạng, vấn đề này được giải quyết thì vấn đề mới lại nảy sinh. Mỗi vấn đề cần có một cách thức phù hợp để đối thoại.

Thứ ba, cần phát huy sự tham gia tích cực của NLĐ trong việc thiết lập và vận hành cách kênh đối thoại tại nơi làm việc. Sự tham gia tích cực của mọi NLĐ là động lực để duy trì dòng thông tin cũng như đổi mới cách thức hoạt động của các kênh đối thoại.

Thứ tư, đối thoại phải hướng tới sự phát triển lâu dài của DN trong sự hài hòa về lợi ích với NLĐ.

Nội dung đối thoại không chỉ xoay quanh những kiến nghị hay thắc mắc của NLĐ mà cần hướng tới sự phát triển của DN. Do đó, trong đối thoại quyền và lợi ích của NLĐ cần lồng ghép trong các vấn đề chung của DN như đảm bảo an toàn lao động, giảm chi phí, nâng cao chất lượng và năng suất lao động.

Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Mặc dù Bộ luật lao động quy định 6 nhóm nội dung nhưng trong thực tế, nội dung đối thoại có thể là bất kỳ vấn đề gì phát sinh từ hoạt động thuê mướn lao động tại nơi làm việc mà các bên cùng quan tâm. Những vấn đề như vậy rất đa dạng và thường xuyên phát sinh. Do đó, các DN khó có thể cùng một lúc đối thoại và giải quyết được tất cả các vấn đề. Chính vì vậy, tùy thuộc điều kiện cụ thể của DN mà các bên cùng phân tích và lựa chọn nội dung đối thoại theo mức độ ưu tiên. Đối thoại cần được tiến hành từng bước từ ít nội dung đến nhiều nội dung, từ nội dung dễ đồng thuận đến các nội dung khó đồng thuận.

> Điều 64, BLLĐ 2012 quy định nội dung đối thoại tại nơi làm việc: (1) Tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. (2) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc. (3) Điều kiện làm việc. (4) Yêu cầu của NLĐ, tập thể lao động đối với NSDLĐ. (5) Yêu cầu của NSDLĐ với NLĐ, tập thể lao động. (6) Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Một số kênh đối thoại tại nơi làm việc

Hình thức đối thoại tại nơi làm việc phải linh hoạt và tùy thuộc điều kiện cụ thể của mỗi DN. Vì vậy, trong thực tế các kênh đối thoại tại các nơi làm việc rất phong phú và đa dạng. Mỗi kênh có những ưu điểm, nhược điểm và điều kiện vận dụng hiệu quả riêng. Để tăng hiệu quả đối thoại, mỗi DN cần thiết lập và vận hành kết hợp nhiều kênh đối thoại khác nhau. Tùy điều kiện, DN có thể lựa chọn kết hợp các kênh đối thoại phổ biến sau:

Thứ nhất: Họp "10 phút" trước ca làm việc

Đây là cuộc họp diễn ra hàng ngày, được tổ chức tại nơi làm việc nhằm phát hiện và giải quyết các vấn đề ngay từ khi mới phát sinh. Việc tổ chức các cuộc họp nhanh đầu mỗi ca làm việc thể hiện thiện chí của lãnh đạo DN trong việc thường xuyên mở ra những cơ hội đối thoại trực tiếp giữa công nhân và DN. Tại các cuộc họp này công nhân được nêu ra các câu hỏi, được lập tức đưa ra các ý kiến phản hồi về những vấn đề mới.

Chính vì vậy, DN cần tổ chức cuộc họp nhanh đầu ca và ngay tại nơi làm việc. Thời gian tổ chức cuộc họp nên được quy định chính xác và không nên kéo dài quá 10

phút. Tùy điều kiện, DN có thể quy định thời gian họp là 9 phút hoặc 8 phút để tăng thêm tính cô đọng và chính xác trong đối thoại cũng như phong cách làm việc nói chung tại DN.

Trong cuộc họp này, các quản đốc (quản lý) chỉ đóng vai trò chủ trì và thúc đẩy quá trình trao đổi thông tin vào tạo không khí làm việc tốt cho ngày mới. Vì vậy, không nên kỳ vọng giải quyết được các vụ việc trong thời gian của cuộc họp. Đặc biệt, không nên đề cập đến những vấn đề cá nhân. Những vấn đề này sẽ được giải quyết sau bằng những kênh đối thoại khác. Các cuộc họp này nên tập trung vào mức năng suất và chất lượng sản xuất của ngày hôm trước, mục tiêu và chất lượng của ngày hôm sau, các vấn đề khác mới phát sinh.

Thứ hai: Hòm thư đề xuất

Lãnh đạo DN cần có một chính sách rõ ràng nhằm sử dụng hòm thư đề xuất như một công nghệ trong đối thoại, trong đó có sự cam kết mạnh mẽ của lãnh đạo DN về việc ủng hộ mọi NLĐ đều được tham gia vào việc cải tiến liên tục quy trình nhận, xử lý và phản hồi thông tin. DN có thể thiết lập và duy trì hòm thư đề xuất theo mô hình sau:

- *Về tên gọi:* Hòm thư có thể được đặt tên là "Hòm thư đề xuất" hoặc một tên khác nhằm tạo cảm hứng sáng tạo và xây dựng cho NLĐ, tránh các quan điểm tiêu cực cho rằng hòm thư là nơi tố cáo.

- *Về vị trí:* Một DN có thể đặt nhiều hòm thư. Hòm thư nên đặt nơi có nhiều người qua lại để NLĐ dễ dàng bỏ thư.

- *Về thiết kế kỹ thuật:* Hòm thư cần được thiết kế trang trọng để thể hiện sự tôn vinh đối với đóng góp của NLĐ. Tốt nhất là đặt giữa một bức tường lớn được thiết kế độc lập trên đó ghi: tên hòm thư, những quy định cơ bản về hòm thư, những thông báo về kết quả xử lý thư và chủ đề thông tin.

- *Về nội dung:* Nội dung đề xuất nên được đổi mới theo các chủ đề khác nhau. Những ý kiến được đóng góp là những đề xuất hay giải pháp chứ không đơn thuần là phản ánh các hiện tượng nhất là hiện tượng tiêu cực. Vì vậy, nên quy định rõ và thể hiện thái độ dứt khoát không xem xét đơn thư nặc danh.

- *Về tổ chức:* DN nên thành lập bộ phận xử lý thư. Trong đó, thành phần gồm giám đốc nhân sự và đại diện công đoàn. Bộ phận này có trách nhiệm nhận thư, tổng hợp ý kiến, kết hợp với các bộ phận khác để xử lý thư và trả lời những ý kiến đề xuất.

- *Về hoạt động:* Công ty nên quy định và công bố công khai rõ thời gian mở hòm thư, người mở thư, thời gian phản hồi thông tin. (Chẳng hạn, quy định mở thư vào 15h chiều thứ sáu hàng tuần và trả lời NLĐ trong vòng 1 tuần) Đồng thời, nghiêm cấm mọi hình thức tiết lộ danh tính (nếu NLĐ không muốn) hay các hành vi trả đũa NLĐ. Đối với những đề xuất quan trọng có thể mời chính người đề xuất tham gia vào các tổ nghiên cứu áp dụng đề xuất.

- *Hoạt động bổ trợ:* DN có thể tổ chức các hoạt động tuyên truyền nhằm thúc đẩy hoạt động của hòm thư như tổ chức cắt băng khánh thành hòm thư, thông báo về hoạt động của hòm thư bằng loa phóng thanh, kết hợp với các kênh thông tin khác…

Thứ ba: Xây dựng quy chế giải quyết khiếu nại nội bộ

Chủ DN có thể lấy ý kiến NLĐ để xây dựng chính sách giải quyết khiếu nại nội bộ. Chẳng hạn, DN có thể quy định các thủ tục giải quyết bất bình, khiếu nại nội bộ gồm các bước như sau:

- *Bước 1:* NLĐ nêu bất bình lên cấp quản đốc (hay trưởng phòng). Quản đốc phân xưởng (hay trưởng phòng) có trách nhiệm giải quyết vấn đề và trả lời NLĐ trong vòng 5 ngày. Nếu vấn đề chưa được giải quyết thoả đáng NLĐ có thể đưa vấn đề lên giám đốc DN.

- *Bước 2:* Giám đốc DN có trách nhiệm giải quyết vấn đề trong vòng 5 ngày. Nếu vấn đề vẫn chưa được giải quyết được thoả đáng, DN sẽ sử dụng cơ chế hoà giải.

- *Bước 3:* DN tổ chức một cuộc họp có đại diện công đoàn để các bên cùng thảo luận về vấn đề. Trong cuộc họp này, DN có thể mời hoà giải viên lao động địa phương cùng tham gia giải quyết.

- *Bước 4:* Nếu các bước giải quyết nội bộ không thành công, NLĐ có thể nhờ đến các thủ tục pháp lý chính thức từ bên ngoài, chẳng hạn gửi đơn đến công đoàn cấp trên hoặc toà án lao động địa phương.

Thứ tư: Tổ chức các hoạt động giao lưu, dã ngoại

Tổ chức các hoạt động giao lưu, dã ngoại là một kênh trao đổi thông tin hiệu quả. Các hoạt động này là cơ hội để NSDLĐ tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của NLĐ. Ngược lại, qua các hoạt động này, NLĐ có thể hiểu hơn về thiện chí cũng như mục tiêu và bối cảnh của DN. Nhờ vậy, DN có thể chăm lo tốt hơn đời sống NLĐ. Ngược lại, NLĐ gắn bó hơn với DN, nhất là trong những giai đoạn khó khăn trong sản xuất kinh doanh. Các hoạt động dã ngoại mà DN có thể tổ chức theo định kỳ là: vui chơi thể thao, du lịch, xem phim, liên hoan… Chẳng hạn, công ty có thể quy định mỗi tháng, quản đốc phân xưởng phải có trách nhiệm tổ chức một buổi liên hoan nhẹ (kéo dài 30 đến 60 phút) hoặc 6 tháng một lần các phân xưởng tự tổ chức đi dã ngoại một lần với kinh phí phù hợp do công ty hỗ trợ.

Thứ năm: Các kênh thông tin khác

Ngoài các kênh thông tin trên, tuỳ theo quy mô và điều kiện cụ thể DN có thể tổ chức các kênh thông tin khác như bảng tin, mạng nội bộ, webside, loa phóng thanh, sử dụng tin nhắn điện thoại, bảng biểu dán tại nơi nghỉ giải lao giữa ca…

Thiết lập và vận hành hiệu quả các kênh đối thoại tại nơi làm việc không chỉ giúp xây dựng và củng cố các mối QHLĐ hài hòa, ổn định mà còn góp phần làm giảm chi phí, tăng năng suất lao động và nâng cao hình ảnh của DN trên thị trường./.

Đối thoại xã hội tại các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ ở châu Âu

Các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ (DNN&SN) chiếm gần 99% tổng số DN tư nhân ở châu Âu, tạo hơn một nửa tổng số việc làm trong khu vực tư nhân và có đóng góp quan trọng trong tạo việc làm mới.

Eurofound (Quỹ châu Âu về Cải thiện sinh hoạt và điều kiện lao động) đã tiến hành một nghiên cứu về QHLĐ và ĐTXH trong các DNN&SN vào năm 2013.

Dưới đây là một số phát hiện đáng chú ý

- Việc xác định đại diện NLĐ khi tham gia ĐTXH tại các DNN&SN là bước đầu tiên và được quy định trong pháp luật các nước. Hai hình thức chủ yếu của đại diện NLĐ là: (1) do NLĐ bầu trực tiếp hoặc (2) do NLĐ bầu từ đại diện công đoàn tại nơi làm việc của mình. Việc bầu đại diện NLĐ được quy định khi DN có từ 3 lao động trở lên (Cộng hòa Séc) hoặc nhiều hơn tùy theo quy định từng nước.

- Các DNN&SN ít được bao phủ bởi thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) hơn các DN lớn bởi quy mô và cấu trúc đại diện (Đức). Tương tự ĐTXH (TƯLĐTT) thực hiện thường xuyên hơn ở các DN nhỏ so với các DN siêu nhỏ (Tây Ban Nha).

- Nội dung của ĐTXH là các vấn đề thường xuyên được thảo luận bao gồm: tiền lương, đào tạo, an toàn lao động (Pháp); an toàn vệ sinh lao động (Hà Lan); tiền lương, hợp đồng lao động (Thụy Điển); bảo hộ lao động (Latvia); làm việc linh hoạt, đào tạo, an toàn vệ sinh lao động (Slovenia)...

- Chất lượng ĐTXH tùy thuộc vào đánh giá của từng quốc gia. Tại Bun-ga-ri (chẳng hạn) đánh giá ĐTXH là rất tích cực. ĐTXH là cơ hội tốt cho việc thông tin và tham vấn, là cơ hội cho phép NLĐ thảo luận về QHLĐ và việc làm, cũng như được thông tin và bày tỏ quan điểm của mình. Ngược lại, có những quốc gia lại đánh giá tiêu cực về ĐTXH. Ở Ba Lan, ĐTXH chỉ được tiến hành trên quy mô rất hạn chế vì tỷ lệ công đoàn rất thấp và tỷ lệ tổ chức đại diện người sử dụng lao động giảm.

Một số trường hợp cụ thể về ĐTXH hiệu quả của một số nước

Đức: Mức độ bao phủ của công đoàn thấp nhưng ĐTXH và đại diện về lợi ích có ảnh hưởng mạnh mẽ ở các cấp khác nhau

Mặc dù việc thiết lập tổ chức đại diện cho NLĐ (Hội đồng lao động - HĐLĐ) chỉ yêu cầu tối thiểu 5 nhân viên, thủ tục bầu cử được đơn giản hóa, tuy nhiên, tỷ lệ HĐLĐ ở các DNN&SN vẫn còn rất thấp; chỉ có khoảng 10% NLĐ và 6% các DN có từ 5 đến 50 lao động chịu ảnh hưởng của Hội đồng này.

Trái ngược với tỉ lệ bao phủ thấp của công đoàn (CĐ) và HĐLĐ, thỏa thuận về điều kiện làm việc không yêu cầu thành lập HĐLĐ hoặc tham gia CĐ mà là kết quả trực tiếp của thương lượng tập thể và ĐTXH giữa NLĐ và các tổ chức CĐ ở cấp ngành. Tiền lương và các thỏa thuận khung tại Đức đều được ký kết theo hệ thống thương lượng trên.

Ngay cả các DN không thuộc vùng bao phủ chính thức của kết quả thương lượng ngành (38% các DN siêu nhỏ, 55% các DN nhỏ ở Tây Đức và 44% -48% ở Đông Đức) cũng vẫn định hướng các thỏa thuận cấp DN theo kết quả này. Ngoài mức lương, các khía cạnh mà các DN thường xuyên áp dụng nhất là thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Tây Ban Nha: Tham khảo kết quả thương lượng cấp ngành và cấp khu vực

Tỉ lệ tham gia công đoàn ở Tây Ban Nha được ước tính là thấp hơn 20% (Ủy ban châu Âu, 2013). Theo Điều tra quốc gia về chất lượng cuộc sống tại nơi làm việc (ECVT), trong năm 2010 có khoảng 58% NLĐ làm việc trong các DN nhỏ và 32% NLĐ trong DN siêu nhỏ có đại biểu của mình. Những con số cho thấy sự tham gia của các DNN&SN trong QHLĐ là tương đối cao liên quan đến tỉ lệ các DN tham gia tổ chức của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là hơn 70% và tỉ lệ các DN có TƯLĐTT là khoảng 90%.

Thương lượng cấp ngành và cấp khu vực thiết lập như lưới an toàn hoặc nguồn tham khảo để thỏa thuận về điều kiện làm việc ở cấp DN. Tất cả các khía cạnh không nằm trong thỏa thuận nội bộ của DN sẽ áp dụng theo các TƯLĐTT cấp ngành và cấp khu vực.

Đan Mạch: Hợp tác và ĐTXH là một cấu phần được xây dựng trong khuôn khổ của QHLĐ

Hợp tác và ĐTXH là truyền thống lâu đời ở Đan Mạch, mang lại lợi ích cho cả NLĐ và NSDLĐ. Tỉ lệ tham gia CĐ, tỉ lệ tham gia các tổ chức của NSDLĐ cũng như tỉ lệ các DNN&SN được có thỏa ước ở Đan Mạch tương đối cao.

Theo quy định ở hầu hết các TƯLĐTT ngành (không được quy định bởi luật), các DN có hơn 5 NLĐ có thể bầu một đại diện cho mình. Người này không chỉ đại diện NLĐ mà còn đại diện CĐ trong DN, thực hiện chức năng đại diện của CĐ (đàm phán nhân danh công đoàn). Tỉ lệ DNN&SN có đại diện lao động khá cao: 35% (DN siêu nhỏ với 5 - 9 LĐ), 69% (DN nhỏ với 20 - 49 LĐ) và 57% (DN có 10 -19 LĐ).

Thỏa ước tập thể trong các DNN&SN tuân theo quy định của thỏa ước ngành và được bổ sung bởi quá trình thương lượng hàng năm tại DN (nếu có sự đồng thuận của cả NLĐ và NSDLĐ), do đó vai trò của đại diện NLĐ là rất quan trọng với sự hiểu biết về thực tế tại DN. Trên thực tế, tỉ lệ DN có thỏa ước ở Đan Mạch rất cao: khoảng 67% (DN có 5 - 9 LĐ); khoảng 74% (DN có từ 10 - 19 LĐ) và 82% (DN có 20 - 49 LĐ).

(CIRD dịch và biên tập từ cuốn: "Social dialogue in micro and small companies", Eurofound, 2014).

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định thông qua đối thoại hiệu quả tại Công ty TNHH Lihit Lab. Việt Nam

Nhắc đến quan hệ lao động (QHLĐ) tại doanh nghiệp (DN) là nhắc đến các chủ thể trong QHLĐ tại DN và các hình thức tương tác giữa hai bên bao gồm: trao đổi thông tin, tham vấn, thương lượng, đình công...Đối thoại tại DN, dù diễn ra dưới bất kỳ hình thức nào cũng đều mang ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng QHLĐ lành mạnh tại DN.

Ảnh: Internet

Mỗi DN đều có nhiều hình thức để trao đổi và chia sẻ thông tin với NLĐ như hội nghị NLĐ, gặp gỡ định kỳ giữa lãnh đạo DN với công đoàn hoặc NLĐ, hòm thư góp ý, bảng tin, thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể, v.v... Mỗi hình thức đều có ưu điểm, nhược điểm và điều kiện vận dụng riêng. Bài viết này đề cập các hình thức đối thoại tại Công ty TNHH Lihit Lab. Việt Nam, một công ty sản xuất đồ dùng văn phòng ở Hải Phòng và là một điển hình trong việc xây dựng QHLĐ lành mạnh ở DN thông qua các cơ chế đối thoại thường xuyên và với nhiều hình thức đa dạng.

Đối thoại để thiếp lập mối quan hệ tương trợ, hợp tác

Ở Lihit Lab. Việt Nam, NLĐ là những công nhân sản xuất trực tiếp ở 12 chuyền đã quen với việc Tổng giám đốc người Nhật Bản, ông Naomichi Sugimoto, mỗi buổi sáng đều dành 10 – 15 phút để nói chuyện trực tiếp với một chuyền. Tại đó, công nhân có bất cứ thắc mắc hoặc khiến nghị gì đều được Tổng giám đốc lắng nghe, ghi nhận và giải đáp nhanh chóng. NLĐ ở công ty này chia sẻ rằng họ luôn có cảm giác được lắng nghe và tôn trọng bởi người lãnh đạo cao nhất trong công ty. NLĐ ở Công ty cho biết họ cảm thấy rất yên tâm và thoải mái khi làm việc ở đây vì ngoài việc công ty luôn thực hiện tốt mọi quy định của pháp luật lao động thì Ban Giám đốc còn rất cầu thị tiếp thu ý kiến của NLĐ. Nhờ đối thoại tốt, quyền và lợi ích của NLĐ được đảm bảo. NLĐ trong công ty được mua bảo hiểm y tế toàn diện, được nhận tiền thưởng giữa năm và cuối năm...Vì thế, quan hệ giữa NLĐ và lãnh đạo công ty là mối quan hệ tương trợ, hợp tác.

Sử dụng đa dạng các kênh đối thoại tại nơi làm việc

Chủ tịch Công đoàn cơ sở của Lihit Lab. Việt Nam cho rằng việc nói chuyện trực tiếp với Tổng giám đốc là hình thức đối thoại hiệu quả nhất. Bên cạnh đó, công ty còn đối thoại qua các kênh như: hệ thống hòm thư góp ý, họp định kỳ hàng tháng giữa Ban Giám đốc và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, bản tin nội bộ doanh nghiệp... Ngoài ra, NLĐ có thể lựa chọn phản ánh ý kiến qua tổ trưởng, tổ trưởng sẽ phản ánh lại với cán bộ quản lý, cán bộ quản lý phản ánh lại với Ban Giám đốc.

Việc vận hành tổng hợp các kênh đối thoại nói trên giúp việc trao đổi thông tin ở Lihit Lab. Việt Nam được thường xuyên, liên tục và thông suốt. Nhờ đó, kể từ khi thành lập năm 2004 đến nay, ở Lihit Lab. Việt Nam chưa từng xảy ra tranh chấp lao động tập thể hay ngừng việc, kể cả thời kỳ "cao trào" diễn ra làn sóng đình công năm 2009 ở khu công nghiệp Nomura, khi các doanh nghiệp lân cận đều đã xảy ra đình công.

Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể

Việc trao đổi, chia sẻ thông tin và thảo luận về các vấn đề mà hai bên cùng quan tâm một cách thường xuyên, liên tục và hiệu quả là tiền đề để hai bên đi đến thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Ở công ty, TƯLĐTT hầu như được cập nhật mỗi năm bằng các Phụ lục Thỏa thuận giữa Tổng giám đốc và Ban chấp hành công đoàn cơ sở với những nội dung khác nhau: Trong thời gian thử việc người lao động được hưởng 100% lương cơ bản và các phụ cấp theo quy định của công ty; Lao động nữ mang thai giai đoạn cuối được nghỉ 15 ngày hưởng nguyên lương và các phụ cấp trước sinh; NLĐ có con mắc bệnh nặng, hiểm nghèo được công ty hỗ trợ cho nghỉ hưởng lương 60 ngày làm việc...

Nhờ đối thoại hiệu quả, DN này đang ngày càng cải thiện năng suất lao động, tinh thần và thái độ làm việc và sự gắn kết của NLĐ. Số lượng lao động cũng tăng nhanh qua từng năm cùng với việc mở rộng quy mô sản xuất, năm 2011, công ty này có khoảng 300 lao động, đến nay đã lên đến gần 500 lao động./.

Hội nghị giao ban Chương trình thí điểm giai đoạn II - Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO

Ngày 03 và 04/6/2015, tại Hà Nội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tổ chức Hội nghị giao ban hoạt động giữa các nhóm thí điểm thực hiện thí điểm Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO (2014-2016). Tham dự hội nghị có các đại biểu là cán bộ công đoàn của các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố đang thực hiện thí điểm bao gồm: Tp. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Đà Nẵng, Hải Phòng và Hà Nội

Chương trình thí điểm tập trung vào 4 nội dung:

Thí điểm 1: Thành lập công đoàn cơ sở (CĐCS), phát triển đoàn viên theo phương pháp "từ dưới lên"- NLĐ là chủ thể vận động phát triển đoàn viên, chọn bầu Ban vận động, bầu BCH, thành lập CĐCS.

Thí điểm 2: Củng cố kiện toàn cơ cấu tổ chức CĐCS.

Thí điểm 3: Thương lượng tập thể theo nhóm doanh nghiệp từ sự điều phối của CĐ cấp trên cơ sở.

Thí điểm 4: Tăng cường đối thoại tại nơi làm việc.

Từ tháng 11/2014 đến nay, Dự án đã tổ chức 04 lớp tập huấn về công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS và kỹ năng thương lượng tập thể cho hơn 100 cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Tổ chức 02 hội nghị tập huấn về công tác phát triển đoàn viên theo phương pháp "từ dưới lên" cho hơn 180 cán bộ các LĐLĐ tỉnh/thành phố, công đoàn ngành Trung ương và tương đương. Các nhóm thí điểm địa phương đã kết nạp được 3006 đoàn viên và thành lập mới 19 CĐCS (theo đúng trình tự và thủ tục quy định tại Điều 17 Điều lệ CĐVN). Các nhóm thí điểm cũng đã hỗ trợ 39 CĐCS về: thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) và sửa đổi các nội dung không có lợi cho NLĐ mà các bản TƯLĐTT đã ký kết đồng thời bổ sung các nội dung có lợi cho NLĐ. Hiện nay, Nhóm đang tiếp tục hỗ trợ 9 CĐCS xây dựng dự thảo, thương lượng với người sử dụng lao động để ký kết TƯLĐTT.

Tại Hội nghị, các nhóm thí điểm đã nêu lên những khó khăn, thuận lợi trong quá trình thực hiện thí điểm; đồng thời trình bày kế hoạch triển khai các hoạt động sắp tới. Khó khăn mà các nhóm thí điểm gặp phải là CĐCS thành lập theo phương pháp mới không chịu sự chi phối của người sử dụng lao động đã bị người sử dụng lao động phân biệt đối xử, gây khó khăn trong quá trình hoạt động công đoàn. Mặt khác, người lao động còn bỡ ngỡ về các thủ tục và quy trình thành lập CĐCS. Các cán bộ công đoàn mới được bầu còn hạn chế về nghiệp vụ, kỹ năng và

Ảnh: Internet

còn ngại va chạm với người sử dụng lao động nên một số công đoàn trong thời gian dài sau khi thành lập vẫn chưa có quy chế hoạt động.

Sau báo cáo của từng nhóm thí điểm, các đại biểu cùng thảo luận và nêu các biện pháp, kinh nghiệm tháo gỡ khó khăn để đạt các mục tiêu mà chương trính thí điểm đề ra.

Hội nghị cũng cho ý kiến vào dự thảo Kế hoạch tổng thể thực hiện các thí điểm giai đoạn 2015-2016 và các kết nối rộng hơn với các chương trình khác của TLĐ./.

Hoạt động sắp diễn ra

- Tháng 7: Hội thảo tham vấn ccho các thành viên quốc hội về tố tụng lao động trong Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi do Vụ Pháp chế, Bộ LĐTBXH tổ chức.

- Tháng 7: Tọa đàm về quy trình giải quyết đình công không theo trình tự thủ tục páp luật quy định. CIRD phối hợp với Sở LĐTBXH Tp. Hồ Chí Minh.

- Tháng 7: Khai trương Đề án Phát triển QHLĐ của thành phố Hải Phòng.

Tháng 7: Đánh giá giữa kỳ Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO.

Tháng 8: Hội thảo rà soát hoạt động xây dựng và triển khai đề án phát triển quan hệ lao động ở 5 tỉnh/thành phố do CIRD tổ chức.

- Tháng 8: Tọa đàm về thực tiễn giải quyết đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định. CIRD phối hợp với Sở LĐTBXH tỉnh Bắc Ninh.

Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh thực hiện các giải pháp đảm bảo tốt hơn nhu cầu trường, lớp mầm non ở các khu công nghiệp

Ngày 22/5/2015, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 09/CT-TTg về việc đẩy mạnh thực hiện các giải pháp giải quyết vấn đề trường, lớp mầm non ở các KCN, KCX.

Theo đó, Thủ tướng Chính phủ đã có những yêu cầu cụ thể đối với các cơ quan, tổ chức và đơn vị có liên quan (như: UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW, Bộ GD&ĐT, Bộ LĐTB&XH, Bộ Tài chính, Bộ KH&ĐT, Bộ TN&MT và Bộ Xây dựng) phối hợp với Trung ương Hội liên hiệp phụ nữ và Tổng LĐLĐ Việt Nam thực hiện các giải pháp liên quan đến các nhóm chính sách về:

- Xây dựng quy hoạch phát triển KCN trên địa bàn phải bố trí quỹ đất để xây dựng nhà ở cho NLĐ, trong đó phải có một phần diện tích đất để xây dựng cơ sở giáo dục mầm non (CSGDMN). Đến năm 2020, đáp ứng cơ bản nhu cầu trường, lớp mầm non ở các KCN. Tạo điều kiện cho các DN, tổ chức, cá nhân đầu tư CSGDMN. Khuyến khích thành lập CSGDMN ngoài công lập. Ưu tiên ngân sách cho GDMN trong tổng chi ngân sách địa phương được giao. Tăng cường các biện pháp quản lý CSGDMN. Đảm bảo môi trường chăm sóc, giáo dục trẻ lành mạnh, thân thiện và an toàn. Tạo điều kiện để các CSGDMN có quy mô nhỏ được hưởng chế độ ưu đãi phù hợp với phát triển KT-XH.

- Hướng dẫn cụ thể về chính sách đối với lao động nữ quy định tại Khoản 6 Điều 153 và Khoản 4 Điều 154 BLLĐ, trong đó chú trọng lao động tại các KCN.

Định kỳ 6 tháng, hàng năm các cơ quan, tổ chức và đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Chỉ thị này báo cáo kết quả thực hiện về Bộ GD&ĐT.

Nghị quyết về việc thực hiện chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần

Chiều 22/06/2015, Quốc hội đã biểu quyết thông qua Nghị quyết về việc thực hiện chính sách hưởng BHXH một lần đối với NLĐ sau một năm nghỉ việc.

Nghị quyết có một số nội dung đáng lưu ý như sau:

NLĐ được bảo lưu thời gian đóng BHXH để đủ điều kiện hưởng lương hưu nhằm đảm bảo cuộc sống khi hết tuổi lao động theo quy định của Luật BHXH năm 2014.

Trường hợp NLĐ tham gia BHXH bắt buộc sau một năm nghỉ việc, người tham gia BHXH tự nguyện sau một năm không tiếp tục đóng BHXH mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH khi có yêu cầu thì được nhận BHXH một lần.

Giao Chính phủ tổ chức tuyên truyền, phổ biến Luật BHXH hướng đến mục tiêu ASXH lâu dài cho NLĐ và thực hiện chính sách BHXH tự nguyện có sự hỗ trợ của nhà nước. Bảo đảm cho NLĐ được bảo lưu thời gian đóng BHXH hoặc được nhận BHXH một lần; công khai, minh bạch thông tin về việc đóng, hưởng BHXH cho NLĐ, NSDLĐ và tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH.

Tổ chức thực hiện quy định của Nghị quyết này, khi cần thiết báo cáo Quốc hội xem xét, quyết định việc sửa đổi Luật BHXH...

Nghị quyết có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2016.

Luật An toàn, vệ sinh lao động

Ngày 25/6/2015, Quốc hội đã thông qua Luật An toàn, vệ sinh lao động. Luật gồm 7 Chương và 93 Điều, quy định việc bảo đảm ATVSLĐ; chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động (TNLĐ), bệnh nghề nghiệp (BNN); trách nhiệm và quyền hạn của các tổ chức, cá nhân liên quan đến công tác ATVSLĐ và quản lý nhà nước về ATVSLĐ.

Một số điểm mới được bổ sung so với chính sách hiện hành là:

- Đối với NLĐ làm việc không theo hợp đồng lao động: Được pháp luật bảo vệ quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh LĐ; tiếp nhận thông tin, tuyên truyền, giáo dục về ATVSLĐ; được tham gia và hưởng bảo hiểm tai nạn lao động theo hình thức tự nguyện; được hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm tai nạn lao động (căn cứ vào điều kiện KT-XH và khả năng NSNN từng thời kỳ)

- Đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động: Bổ sung 02 chính sách mới về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gồm: hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị TNLĐ, BNN khi trở lại làm việc và chính sách hỗ trợ các hoạt động phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về TNLĐ, BNN. Ghi rõ mức đóng bảo hiểm TNLĐ, BNN linh hoạt, tối đa 1%. Luật cũng quy định chế độ bảo hiểm về BNN cho người mắc BNN sau khi đã nghỉ hưu hoặc chuyển công việc khác; bảo vệ quyền lợi cho NLĐ khi giao kết nhiều hợp đồng lao động bị TNLĐ; bảo vệ quyền, lợi ích cho NLĐ khi nhận công việc về nhà làm.

Luật có hiệu lực từ ngày 1/7/2016.

Công văn 2436/LĐTBXH-LĐTL ngày 24/06/2015 về việc báo cáo tình hình bổ nhiệm và hoạt động của hòa giải viên lao động

Bộ LĐTB&XH đề nghị Sở LĐTB&XH tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai một số nhiệm vụ sau:

1. Hướng dẫn các Phòng LĐTB&XH tuyển chọn, đồng thời đề nghị Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố tiến hành bổ nhiệm HGV lao động theo quy định và gửi báo cáo kết quả về Bộ LĐTB&XH để tổng hợp báo cáo Chính phủ.

2. Hướng dẫn, chỉ đạo các Phòng LĐTB&XH triển khai các hoạt động của HGV lao động, giải quyết tranh chấp lao động phát sinh trên địa bàn và tổng hợp báo cáo Bộ LĐTB&XH cùng với báo cáo định kỳ 6 tháng và hàng năm.

3. Tổ chức đào tạo, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng hoà giải cho HGV lao động ở địa phương.

Công văn cũng nhấn mạnh: ***Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động là đơn vị hỗ trợ trong quá trình đào tạo HGV theo yêu cầu của các Sở LĐTBXH***./.

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

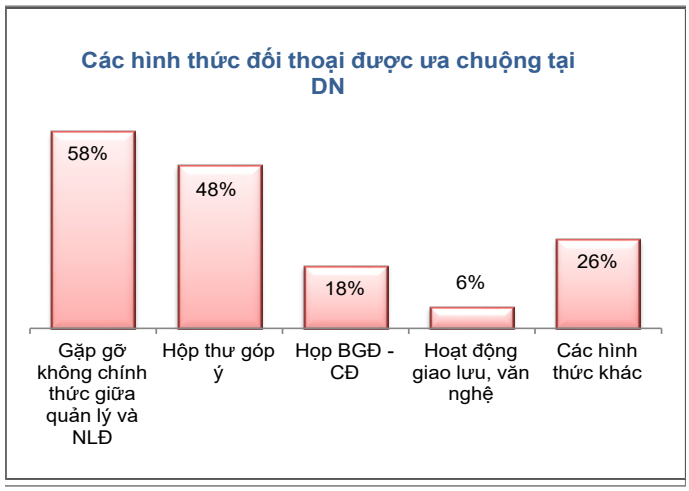
Đối thoại tại doanh nghiệp và quan hệ lao động

(Từ góc nhìn của NSDLĐ)

Các DN hiện nay, đặc biệt là các DN sử dụng nhiều lao động ngày càng quan tâm hơn tới việc thiết lập và vận hành hiệu quả các kênh đối thoại với NLĐ. Việc đối thoại thường xuyên, có hệ thống và hiệu quả sẽ tạo điều kiện cho DN ổn định QHLĐ góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất.

(Theo: "LĐ từ góc nhìn giới sử dụng LĐ", VCCI)

Kinh nghiệm các nước phát triển cho thấy, đối thoại thường xuyên, hai chiều giữa NSDLĐ và NLĐ là yếu tố quyết định trong việc xây dựng QHLĐ lành mạnh, hài hòa tại DN. Việc thiết lập và vận hành hiệu quả các kênh đối thoại của một doanh nghiệp phản ánh phần nào chất lượng QHLĐ của DN đó. Nghiên cứu: *"Thực tiễn QHLĐ tại các DN phía bắc và những yếu tố tác động"* do VCCI & ILO tiến hành đã cho ra kết quả như sau:



Đối thoại có hệ thống và hiệu quả

- Phối kết hợp nhiều hình thức và kênh đối thoại;
- Đối thoại trực tiếp giữa lãnh đạo DN với NLĐ;
- Phân loại và quản lý thông tin;
- Đối thoại thường xuyên với BCH CĐCS.

Đối thoại không thường xuyên và không hiệu quả

- Đã thiết lập một số cơ chế dùng cho đối thoại và giải quyết khiếu nại nhưng không có hiệu quả;
- Đã thành lập CĐCS nhưng không duy trì quan hệ thường xuyên và hiệu quả với CĐ;
- NSDLĐ không trực tiếp tiếp xúc với NLĐ.

GIỚI THIỆU ẤN PHẨM

Quan hệ lao động và môi trường kinh doanh ở Việt Nam

Quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường đã và đang tạo ra bước ngoặt lớn trong QHLĐ ở Việt Nam. Sau hàng thập kỷ Đổi mới, quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ về cơ bản đã được điều tiết theo cơ chế thị trường. Tuy nhiên, ở Việt Nam cũng xuất hiện nhiều vấn đề về QHLĐ nổi cộm lên như những khuyết tật của cơ chế thị trường, làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực và ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư.

Cuốn sách Quan hệ lao động và Môi trường kinh doanh ở Việt Nam nghiên cứu những đặc điểm, những thay đổi và nhiều vấn đề mới về QHLĐ cũng như vai trò của các đối tác xã hội ở Việt Nam trong điều kiện Việt Nam hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới. Thông qua phân tích tình hình tranh chấp lao động trong những năm gần đây với tâm điểm là các cuộc đình công, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động để đưa khuyến nghị và các giải pháp thúc đẩy QHLĐ lành mạnh. Đặc biệt cuốn sách còn nêu nên thực trạng của đối thoại xã hội – một công cụ ngăn ngừa các xung đột giữa NLĐ và NSDLĐ.

Cuốn sách do Ts. Nguyễn Bá Ngọc, Ths. Trần Phương, Ths. Nguyễn Duy Phúc biên soạn và được dịch sang tiếng Anh. Đây là tài liệu tham khảo bổ ích cho những nhà nghiên cứu, cán bộ công đoàn, giảng viên và sinh viên các trường đại học, nhất là sinh viên chuyên ngành kinh tế lao động và quản trị nhân sự.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.

MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

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