



CÔNG ĐOÀN ĐỔI MỚI

VÌ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

ĐƯỢC THỰC HIỆN TRONG KHUÔN KHỔ HỢP TÁC GIỮA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ DỰ ÁN KHUNG KHỔ QUAN HỆ LAO ĐỘNG MỚI - CẤU PHẦN NHẬT BẢN (NIRF/JAPAN) DO VIỆN CÔNG NHÂN VÀ CÔNG ĐOÀN CHỦ TRÌ BIÊN SOẠN

BẢN TIN
SỐ **20**
QUÝ III - 2019



**TÍN DỤNG ĐEN
CHO VAY NẶNG LÃI
TRONG CÁC
KHU CÔNG NHÂN
THỰC TRẠNG VÀ
GIẢI PHÁP**

(Trang 6-7)

**MỘT SỐ NỘI DUNG CHÍNH TRONG
DỰ THẢO LUẬT CÔNG ĐOÀN (SỬA ĐỔI)**

(Trang 2-5)



NỘI DUNG CHÍNH

- Tinh thần đổi mới đã thấm đến cơ sở - cảm nhận từ một cuộc hội thảo (Trang 8-9)
- Kỹ năng tham gia phiên tòa xét xử vụ án lao động (Trang 10-11)
- Nguồn số liệu và sử dụng số liệu thống kê về Thương lượng tập thể (Trang 12-15)
- Thông tin nghiên cứu khoa học của Viện Công nhân và Công đoàn (Trang 16-18)
- Ấn phẩm mới - Điểm tin hoạt động (Trang 19-20)



CỘNG BẰNG XÃ HỘI
VIỆC LÀM BỀN VỮNG

MỘT SỐ NỘI DUNG CHÍNH TRONG DỰ THẢO LUẬT CÔNG ĐOÀN (SỬA ĐỔI)

ThS. Lê Đình Quảng, Phó trưởng Ban
Ban Quan hệ Lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Để đáp ứng hoạt động của tổ chức Công đoàn trong thời kỳ mới, thể chế hóa quy định của Hiến pháp năm 2013, các chủ trương, nghị quyết của Đảng và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật cũng như đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, một số nội dung trong Luật Công đoàn đang được tiến hành sửa đổi.



QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ ÁN LUẬT CÔNG ĐOÀN (SỬA ĐỔI)

- Ngày 10/8/2018: ban hành và triển khai Kế hoạch số 58/KH-TLĐ về Tổng kết 5 năm thực hiện Luật Công đoàn 2012.
- Xây dựng Báo cáo Tổng kết 5 năm thực hiện Luật Công đoàn và Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật.
- Ngày 09/5/2019 xin ý kiến các bộ, ngành hồ sơ đề nghị xây dựng Luật đồng thời gửi hồ sơ báo cáo Ủy ban Pháp luật và Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội.
- Từ ngày 17/5/2019: đăng tải hồ sơ dự án Luật trên Cổng thông tin điện tử của TLĐLĐVN để xin ý kiến cơ quan, tổ chức.
- Triển khai xây dựng Dự án Luật
- Tổ chức lấy ý kiến của hệ thống công đoàn và các cơ quan quản lý nhà nước, các bộ, ngành liên quan, chuyên gia
- Đăng tải trên Website của TLĐLĐVN để lấy ý kiến rộng rãi của các tầng lớp nhân dân
- Phối hợp tổ chức, nghiên cứu, hội thảo khoa học cùng với xây dựng Bộ luật Lao động (sửa đổi), đặc biệt là những nội dung liên quan đến quyền và trách nhiệm của công đoàn trong lĩnh vực quan hệ lao động nhằm bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa hai Luật.

BẢN TIN CỦA
VIỆN CÔNG NHÂN VÀ CÔNG ĐOÀN
SỐ 20, QUÝ III - THÁNG 9, 2019

CHỊU TRÁCH NHIỆM XUẤT BẢN
TRƯỞNG BAN BIÊN TẬP
VŨ MINH TIẾN

PHÓ TRƯỞNG BAN BIÊN TẬP
PHẠM THỊ THU LAN

BAN BIÊN TẬP
VŨ MẠNH TIẾN
NGUYỄN DUY VŨ
DƯƠNG QUỐC HẢI
NHẠC PHAN LINH
TẠ THỊ BÍCH LIÊN
NGUYỄN MẠNH THẮNG
NGUYỄN VINH QUANG
MAI THỊ THU
LÊ THỊ HUYỀN TRANG

ĐỊA CHỈ BAN BIÊN TẬP
VIỆN CÔNG NHÂN VÀ CÔNG ĐOÀN
82 Trần Hưng Đạo - Hoàn Kiếm - Hà Nội
Điện thoại: 024.39421516 / Fax: 024.39421516
Email: congdoan@iwtu.ovg

Giấy phép xuất bản số: 06/GP-XBBT
Ngày 29/01/2019 của Cục Báo chí - Bộ TT&TT
In tại Công ty Cổ phần Giải pháp thiết kế Quảng cáo

6 NHÓM CHÍNH SÁCH ĐƯỢC ĐỀ CẬP TRONG BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG LUẬT CÔNG ĐOÀN SỬA ĐỔI BAO GỒM:



1) Bổ sung quyền gia nhập công đoàn của người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Hiện nay, nước ta có khoảng trên 90.000 lao động là người nước ngoài đang làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc tại các doanh nghiệp của Việt Nam. Trên thực tế, quan hệ giữa lao động là người nước ngoài với người sử dụng lao động ở một số nơi đã phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp và cần được Công đoàn đại diện, bảo vệ với tư cách là tổ chức chính thống của họ.

Để đáp ứng yêu cầu thực tế, bảo đảm sự bình đẳng về quyền công đoàn giữa những người lao động, đáp ứng yêu

cầu hội nhập quốc tế, Dự thảo Luật Công đoàn dự kiến sửa đổi và bổ sung theo hướng cho phép người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được gia nhập, hoạt động công đoàn nhưng không tham gia vào cơ quan lãnh đạo công đoàn các cấp.

2) Mở rộng quyền gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam đối với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Việc tổ chức, hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam là một trong những vấn đề lớn đang được xem xét trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Theo đó, tổ chức của người



lao động tại doanh nghiệp là một tổ chức chỉ thực hiện nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong phạm vi quan hệ lao động, và có thể song song tồn tại cùng CĐCS thuộc TLĐLĐVN.

Trong bối cảnh đó, nhằm tăng cường vai trò và sức thu hút của tổ chức Công đoàn với người lao động và các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, dự thảo Luật Công đoàn bổ sung quyền gia nhập vào hệ thống Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, nhưng phải tuân thủ các quy trình, thủ tục gia nhập theo quy định pháp luật.

3) Về nguyên tắc tổ chức và hoạt động công đoàn

Theo quy định, kinh phí hoạt động công đoàn và lương cán bộ công đoàn do tổ chức Công đoàn đảm bảo và được tổ chức thống nhất từ trung ương đến cơ sở. Tuy nhiên, công tác tổ chức cán bộ của công đoàn hiện chưa đảm bảo tốt tính chủ động của tổ chức công đoàn trong việc đào tạo, quy hoạch, bố trí và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ trong bối cảnh quan hệ lao động ngày càng phức tạp.

Vì vậy, dự thảo Luật Công đoàn cần giải quyết vấn đề liên quan đến công tác tổ chức cán bộ nêu trên, đồng thời đảm

bảo tính tập trung, thống nhất từ trung ương đến công đoàn cơ sở.

4) Vấn đề cơ cấu tổ chức của Công đoàn Việt Nam

Luật Công đoàn là luật về tổ chức và hoạt động Công đoàn. Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị Việt Nam, được quy định tại Điều 10 Hiến pháp 2013. Sau Luật Công đoàn, không có Luật nào khác quy định về tổ chức của công đoàn. Tuy nhiên, có một số nội dung về tổ chức công đoàn được đề cập đến trong Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Do đó, dự thảo Luật Công đoàn sẽ giúp luật hóa các quy định về hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam đã được quy định trong Điều lệ.

5) Về cơ chế bảo vệ cán bộ và tổ chức Công đoàn

Bảo vệ công đoàn nói chung và cán bộ công đoàn nói riêng trước các hành vi phân biệt đối xử luôn là nội dung được quan tâm nhằm đảm bảo, nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động công đoàn. Thực tế thi hành Luật Công đoàn 2012 cho thấy, việc thao túng, phân biệt đối xử chống công đoàn diễn ra với nhiều hình thức đa dạng và tinh vi, ảnh hưởng lớn đến chất lượng và hiệu quả hoạt động công đoàn. Trong khi đó, những quy định tại Luật Công đoàn

(Điều 9 Luật Công đoàn 2012) hiện hành còn mang tính khái quát, chưa phân loại một cách khoa học nên khó áp dụng trong thực tế.

Từ những vấn đề trên, cần sửa đổi, bổ sung vấn đề này theo hướng: (1) Phân loại nhóm hành vi một cách rõ ràng theo các tiêu chí cụ thể; (2) Quy định chi tiết đối với từng nhóm hành vi.

6) Về quyền, trách nhiệm của Công đoàn

Trong bối cảnh sẽ có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) thì các quy định về quyền, trách nhiệm công đoàn phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Theo đó Công đoàn có quyền, trách nhiệm: Đại diện cho tập thể người lao động đối thoại với người sử dụng lao động; thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể; Tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; Tham gia giải quyết tranh chấp lao động...

7) Về quyền và trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với người lao động ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Theo quy định của Điều 17 Luật Công đoàn và Điều 188 Bộ luật Lao động hiện hành: công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

đã trực tiếp hỗ trợ, thực hiện quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế lương, thưởng, nội quy lao động ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, góp phần vào việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Xem xét cả về lý luận và thực tiễn của quan hệ lao động trong cơ chế thị trường cho thấy, số doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người lao động vẫn còn nhiều, nhất là các doanh nghiệp dưới 20 lao động, doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Với vai trò là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, Công đoàn Việt Nam có trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mọi người lao động. Trong điều kiện, bối cảnh mới, quy định này cần được tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện phù hợp công ước quốc tế và nhu cầu thực tế của lao động và quan hệ lao động ở Việt Nam.

Trong thời gian tới, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục lấy ý kiến của các cơ quan chức năng, các cấp công đoàn và nhân dân để tiếp tục hoàn thiện dự thảo Luật Công đoàn, trình Quốc hội xem xét, thông qua theo nhằm thực hiện đồng bộ với Bộ luật Lao động sửa đổi (dự kiến thông qua năm 2019 và thực hiện bắt đầu từ năm 2021).



© BBT

TÍN DỤNG ĐEN - CHO VAY NẶNG LÃI TRONG CÁC KHU CÔNG NHÂN THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Dự án NIRF/Nhật Bản

“Tín dụng đen - cho vay nặng lãi” đang trở thành một vấn nạn trong xã hội, đặc biệt “tín dụng đen” diễn ra trong khu công nhân đã gây ra những tác động tiêu cực đến đời sống, việc làm của người lao động cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.



© BBT

Nhằm đánh giá thực trạng, cũng như đề xuất các giải pháp để ngăn ngừa và giảm thiểu “tín dụng đen”, ngày 25/7/2019, Hiệp hội Chế biến Gỗ Bình Dương (BIFA) phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương tổ chức Hội thảo “Ngăn chặn tín dụng đen trong doanh nghiệp” tại Công ty chế biến gỗ Thuận An. Tham dự Hội thảo có 30 đại biểu là cán bộ nhân sự, quản lý và đại diện Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở các doanh nghiệp ngành gỗ trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Hiện nay, toàn tỉnh Bình Dương có 29 KCN, 17 cụm công nghiệp (CCN), một khu liên hợp công nghiệp - dịch vụ - đô thị... Việc hình thành và phát triển các KCN trên địa bàn tỉnh đã thu hút số lượng lớn người lao động ngoại tỉnh, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Tuy nhiên, sự gia tăng đột biến số lượng công nhân nhập cư dẫn đến tình hình an ninh, trật tự tại các KCN diễn biến phức tạp, với sự có mặt của hầu hết các loại tội phạm, trong đó có tội phạm “tín dụng đen - cho vay nặng lãi”, gây ra những ảnh hưởng và tác động xấu. Các “tổ chức” này hoạt động tinh vi, thuê những đối tượng “bất hảo” để chuyên đòi nợ và siết nợ phi pháp.

Các đối tượng dán những tờ quảng cáo “cho vay tiền với lãi suất thấp, không cần thế chấp”, kèm theo đó là số điện thoại để công nhân tiện liên lạc tràn lan ở nhiều nơi như khu nhà trọ, khu dân cư, các con đường công nhân đi làm tại nơi sinh sống. Nạn nhân của tín dụng đen thường là những công nhân có hoàn cảnh khó khăn, cần trả tiền thuê trọ, vay mua xe máy, chữa bệnh, lo việc gia đình...

Thủ đoạn chung của các “tổ chức tín dụng đen” là cho vay tiền với lãi suất rất cao - cao gấp hàng chục lần lãi suất của ngân hàng. Khi “con nợ” không có khả năng trả tiền, các đối tượng kéo nhiều người đến uy hiếp, khống chế, “siết nợ”. Khi công nhân đến vay tiền, tổ chức “tín dụng đen” sẽ giữ lại toàn bộ bản chính các loại giấy tờ như: chứng minh nhân dân, hộ khẩu, đăng ký xe máy... Sau đó “tín dụng đen” soạn hợp đồng cho chủ tài sản thuê lại tài sản của chính mình. Lúc đó, người vay mới nhận được tiền (nhưng người vay cũng không được nhận đủ tiền mà bị khấu trừ một khoản “phí vay tiền”). Vì mức lãi suất cho vay của “tín dụng đen” lên tới từ 7,5 - 20%/tháng (gấp 18 lần lãi suất cho vay của ngân hàng thương mại), khiến người vay “bạc mặt vì trả nợ”. Hậu



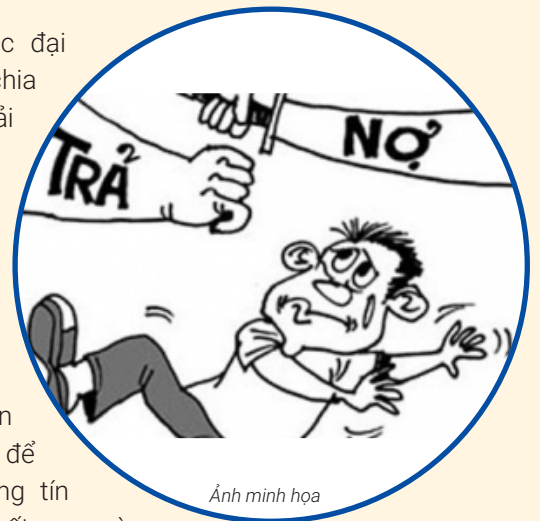
Ảnh minh họa

Bài học kinh nghiệm từ Công ty Chế biến Gỗ Thuận An

Nhằm đối phó với vấn nạn "tín dụng đen", Ban Lãnh đạo công ty và BCH Công đoàn công ty đã phối hợp tìm ra những giải pháp nhằm giúp người lao động gắn bó cùng công ty, yên tâm công tác, ổn định cuộc sống gia đình. Đa số NLĐ cần một khoảng tiền ban đầu từ 10 triệu - 30 triệu đồng để giải quyết nhu cầu thiết yếu như sửa nhà, mua sắm vật dụng gia đình hay mua xe làm phương tiện đi lại làm việc. Những năm trước đây, người lao động phải vay khoảng tiền này từ Quỹ tín dụng bên ngoài với lãi suất cao, ngoài khả năng chi trả, đến một thời điểm không thể trả đủ tiền, nhân viên quỹ tín dụng tìm đến người lao động, đe dọa để đòi tiền, dẫn đến tình trạng người lao động hoảng sợ và bỏ trốn về quê hoặc chuyển đi nơi khác sinh sống. Từ năm 2018 công ty đã tìm hiểu và hợp tác với Quỹ CEP, Chi nhánh Thủ Dầu Một để cho người lao động vay với lãi suất ưu đãi, không cần tài sản thế chấp, đây là điểm thuận lợi giúp người lao động dễ tiếp cận với Quỹ CEP. Kết quả đã hạn chế hiện tượng công nhân vay tín dụng đen, người lao động yên tâm làm việc, nguồn lao động công ty ổn định.

khẩn, lương không đủ sống khiến họ phải đi vay khi cần những khoản chi cho cuộc sống hàng ngày. Tuy nhiên họ rất khó tiếp cận vốn vay từ ngân hàng (vì nhiều yêu cầu phức tạp, duyệt hồ sơ chật chệ, mất nhiều thời gian và tỷ lệ hồ sơ được duyệt thấp). Do đó trong những lúc cấp bách, cùng quẫn, họ phải "nhắm mắt đưa chân" đi vay nặng lãi vì thủ tục vay rất đơn giản, có tiền ngay, nhưng cũng vì thế họ sa vào bẫy với rất nhiều nguy cơ trở thành con nợ "sống dở chết dở".

Tại Hội thảo, các đại biểu tham dự đã chia sẻ một số giải pháp để ngăn ngừa và giảm thiểu hệ lụy của "tín dụng đen": cần có chính sách khuyến khích các tổ chức tín dụng phi ngân hàng phát triển để thu hẹp thị trường tín dụng "đen" lãi suất cao; rà soát lại các chính sách và quy trình vay tín dụng tiêu dùng, làm sao tạo thuận lợi nhất cho người lao động tiếp cận được nguồn vốn này; chính quyền địa phương, doanh nghiệp và công đoàn cơ sở cần có các sáng kiến hỗ trợ công nhân tiếp cận các nguồn vốn vay lãi suất thấp mà không phải vay nặng lãi bên ngoài.



Ảnh minh họa

quả là tài sản thế chấp sẽ bị "tín dụng đen" chiếm đoạt. Nhưng hệ lụy đáng sợ của tín dụng đen đã làm phát sinh nhiều loại tội phạm như bắt giữ người trái pháp luật, cưỡng đoạt tài sản, cố ý gây thương tích, thậm chí giết người... Doanh nghiệp sẽ mất người lao động; người lao động phải sống trong cảnh lo âu, chạy trốn...

Vậy tại sao công nhân lại hay tìm đến "tín dụng đen"? Đó là do thực tế đời sống công nhân hiện nay còn rất nhiều khó

TINH THẦN ĐỔI MỚI ĐÃ THẤM ĐẾN CƠ SỞ - CẢM NHẬN TỪ MỘT CUỘC HỘI THẢO

ThS. Nguyễn Ngọc Sơn

Phó Trưởng ban Tổ chức Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đã đề ra mục tiêu đổi mới toàn diện nội dung, phương thức hoạt động công đoàn trong tình hình mới, trong đó tập trung đổi mới hoạt động của công đoàn cơ sở. Trọng tâm của phương thức chỉ đạo và tổ chức thực hiện là lấy người lao động làm trung tâm, hoạt động chủ yếu ở cơ sở, công đoàn cấp trên phục vụ công đoàn cấp dưới.

Đây là mục tiêu chiến lược của Công đoàn Việt Nam, không thể thực hiện trong “một sớm, một chiều” và đòi hỏi phải có quá trình đổi mới từ nhận thức đến hành động của đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp. Đồng thời đòi hỏi công đoàn phải có những giải pháp đồng bộ, có những bước đi, lộ trình cụ thể cho từng giai đoạn, đặc biệt cần có quyết tâm cao của cả hệ thống công đoàn.

Trong quá trình vận động tự đổi mới hoạt động của Công đoàn Việt Nam, Mạng lưới Công đoàn các Khu công nghiệp ra đời và đi vào hoạt động như một nhu cầu tất yếu. Đây thực sự là diễn đàn chia sẻ thông tin, kinh nghiệm hoạt động công đoàn không chỉ của đoàn viên công đoàn mà còn là kênh kết nối giữa công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở.

Ngày 21/9/2019, trong chuỗi hoạt động kỷ niệm 10 năm hành trình kết nối Công đoàn các Khu công nghiệp phía Bắc, Công đoàn các khu Kinh tế Hải Phòng đăng cai tổ chức Hội thảo với chủ đề “Giải pháp đổi mới, sáng tạo, nâng cao chất lượng hoạt động công



đoàn trong tình hình mới” với sự tham gia của 21 công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế phía Bắc, cùng sự tham gia của hàng chục Chủ tịch công đoàn cơ sở tiêu biểu.

Hội thảo đã có 17 ý kiến tham luận bằng văn bản, không khí Hội thảo cũng “nóng” dần lên với 10 lượt ý kiến trao đổi trực tiếp. Đáng chú ý là có quá nửa ý kiến từ các CĐCS, với nhiều nỗi niềm, nhiều trăn trở nhưng rất tâm huyết và “máu lửa”. Các ý kiến tập trung nhận diện những khó khăn, thách thức đối với hoạt động công đoàn trong tình hình mới, đồng thời đề xuất nhiều giải pháp: đổi mới phương thức hoạt động công đoàn, cách thức tuyên truyền vận động đoàn viên; xây dựng cơ chế trao đổi thông tin 2 chiều giữa công đoàn cấp trên với cấp dưới, giữa Ban Chấp hành công đoàn và đoàn viên; nâng cao vai trò đại diện thực chất của Ban Chấp hành công đoàn trong thương lượng và bảo vệ quyền lợi của người lao động.... Nhiều ý kiến yêu cầu về cán bộ công đoàn cơ sở: phải có tâm, có tầm, được đoàn viên tin tưởng, nhưng đồng thời phải có hiểu biết pháp luật, có nhận thức nhất định về tình hình chính

trị, kinh tế, xã hội; có bản lĩnh, dám hy sinh quyền lợi cá nhân...

Những ý kiến đưa ra trong hội thảo không phải là vấn đề mới, thậm chí là vấn đề được nêu trong nhiều văn kiện, nghị quyết của các cấp Công đoàn. Những vấn đề đó được các CĐCS nói đến như một vấn đề rất quen thuộc, đề xuất nhiều cách làm rất hay, biến thành hoạt động cụ thể của cơ sở. Bên cạnh đó, có rất nhiều ý kiến yêu cầu Công đoàn các Khu công nghiệp, LĐLĐ cấp tỉnh, thành phố và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phải sát cơ sở, hỗ trợ cơ sở giải quyết những khó khăn vướng mắc của CĐCS và cán bộ CĐCS... Tất cả những điều đó chứng minh rằng những vấn đề đổi mới được xác định trong Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam là đúng hướng và phù hợp với yêu cầu của tình hình, là vấn đề cơ sở đang quan tâm. Cho nên, tinh thần đó sẽ được thấm thấu đến cơ sở, chuyển biến nhận thức, dẫn đến chuyển biến về hành động của đội ngũ cán bộ công đoàn ở cơ sở vì mục tiêu xây dựng tổ chức công đoàn ở cơ sở của đoàn viên, do đoàn viên và vì đoàn viên.



Một số đề xuất nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn các KCN/KKT/KCX (tổng hợp từ Hội thảo)

- 1 Xác định rõ nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp Công đoàn, tập trung thực hiện những nhiệm vụ về QHLD, giảm bớt các nhiệm vụ ít hoặc không liên quan đến QHLD
- 2 Chuyển đổi từ phương thức chỉ đạo hành chính sang phương thức trực tiếp và thường xuyên hỗ trợ giúp đỡ, tạo điều kiện để CĐCS chủ động thực hiện nhiệm vụ; cùng với CĐCS giải quyết các vấn đề khó khăn, vướng mắc của CĐCS (nhưng không làm thay CĐCS)
- 3 Chuyển đổi cách thức phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS theo cách từ dưới lên: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ, giúp đỡ và tổ chức cho NLD chủ động thành lập tổ chức CĐCS tại nơi làm việc, không làm thay NLD trong việc thành lập CĐCS; Gắn việc thành lập CĐCS, xây dựng cơ cấu tổ chức của CĐCS với thương lượng tập thể
- 4 Xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa Ban Chấp hành CĐCS với đoàn viên, NLD; Thông qua cơ chế đối thoại thường xuyên giữa BCH CĐCS với NSDLĐ để kịp thời giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD tại nơi làm việc
- 5 Tăng tỷ lệ cán bộ công đoàn chuyên trách ở Công đoàn KCN, KKT, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn theo phương thức mới
- 6 Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chuyên trách ở KCN, KKT có kiến thức chuyên sâu về quan hệ lao động
- 7 Lập thư mục online với các danh mục nội dung và các tài liệu tham khảo để tăng tính chủ động cho CĐCS trong việc tiếp cận, tìm hiểu kiến thức công đoàn, đặc biệt các CĐCS mới được thành lập, các CBCĐ mới được bầu
- 8 Có các giải pháp về chia sẻ, hỗ trợ đối với các CĐCS và đoàn viên khi doanh nghiệp thua lỗ, hoặc hoạt động cầm chừng chờ đóng cửa, giải thể

KỸ NĂNG THAM GIA PHIÊN TÒA XÉT XỬ VỤ ÁN LAO ĐỘNG

Dự án NIRF/Nhật Bản

Nhằm đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ tư vấn pháp luật công đoàn về kỹ năng tham gia phiên tòa xét xử vụ án lao động, ngày 18 và 19/7/2019, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã phối hợp với Dự án NIRF/Nhật Bản- Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam tổ chức tập huấn “Hướng dẫn Công đoàn tham gia phiên tòa dân sự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể”. Buổi tập huấn có sự tham gia của các cán bộ công đoàn làm công tác tư vấn pháp luật, các bộ công đoàn là hội thẩm nhân dân và đại diện Liên đoàn Lao động một số tỉnh/ thành phố. Tiến sỹ Phạm Công Bày - Vụ trưởng Vụ Giám đốc, kiểm tra III - Tòa án nhân dân tối cao trực tiếp hướng dẫn, giảng bài tại lớp Tập huấn.

Vụ án lao động khác vụ án dân sự thông thường ở hai yếu tố cơ bản là (1) Chủ thể quan hệ tranh chấp - người lao động và người sử dụng lao động và (2) Quan hệ xã hội phát sinh tranh chấp - tranh chấp lao động chủ yếu phát sinh từ quan hệ lao động (QHLD) và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD.



© BBT

Thành phần tiến hành tố tụng: Thành phần Hội đồng xét xử (Điều 63 BLTTDS): gồm một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân. Trong trường hợp đặc biệt thì Hội đồng xét xử sơ thẩm có thể gồm hai Thẩm phán và ba Hội thẩm nhân dân. Đối với vụ án lao động thì phải có Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động.

Thành phần tham gia tố tụng: đương sự, người đại diện, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự, người tham gia tố tụng khác.

Các nội dung cần chú ý trong quá trình tố tụng

Sau khi xác định các bên liên quan, để chuẩn bị cho phiên tòa sơ thẩm, cán

bộ công đoàn phải nghiên cứu hồ sơ vụ án lao động với những nguồn dữ liệu chứng cứ cũng như đặc điểm về giá trị chứng minh của các dữ liệu đó. Từ đó, xác định được ba nhóm vấn đề cần chứng minh như sau:

- Nhóm tình tiết làm căn cứ xác định QHLD
- Nhóm tình tiết liên quan nội dung tranh chấp
- Nhóm tình tiết liên quan đến yêu cầu khởi kiện

Đây là các vấn đề phổ biến nhất trong các vụ án tranh chấp về QHLD. Trong nội dung xác định các nhóm tình tiết, việc xác định thời điểm phát sinh QHLD là cơ sở pháp lý rất quan trọng, làm tiền đề cho các bước tiếp theo. QHLD phát sinh không phải chỉ từ lúc

bắt đầu ký hợp đồng mà là từ thời điểm người lao động bắt đầu làm việc hoặc thỏa thuận bằng lời nói giữa 2 bên bắt đầu có hiệu lực. Với nhóm tình tiết liên quan đến nội dung tranh chấp, thì đây là nội dung trọng tâm của các vụ án dân sự nói chung, là cơ sở để xác định yêu cầu khởi kiện có căn cứ hay không. Bên cạnh đó, đối với các tình tiết làm căn cứ xác định liên quan đến yêu cầu khởi kiện bao gồm các yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, yêu cầu phản tố của bị đơn (nếu có). Trong các vụ tranh chấp về sa thải, hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì việc xác định chính xác, đầy đủ yêu cầu của nguyên đơn là hết sức quan trọng, ảnh hưởng đến khả năng chấm dứt vụ kiện và liên quan trực tiếp đến việc giải quyết các quyền lợi cho người lao động.



© BBT

Trong vụ án về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì vấn đề cần tập trung làm rõ là giữa các bên có thỏa thuận về việc chấm dứt HĐLĐ hay không; thỏa thuận khi nào; nội dung thỏa thuận là gì; tài liệu nào ghi nhận sự thỏa thuận.

Trong vụ án về kỷ luật sa thải, vấn đề cần tập trung làm rõ có thể là thẩm quyền xử lý kỷ luật, thời hiệu, thủ tục xử lý hoặc có thể là căn cứ hoặc lý do sa thải.

Tiếp theo, nghiên cứu hồ sơ vụ án yêu cầu phải nghiên cứu toàn diện cả về tố tụng và nội dung vụ án, xác định được trọng tâm, trọng điểm, kết hợp đánh giá chứng cứ và tổng hợp kết quả để làm cơ sở xây dựng luận cứ. Do đó cán bộ tham gia tố tụng phải kết hợp nghiên cứu theo trình tự tố tụng, nghiên cứu theo vấn đề của vụ án và nghiên cứu theo trọng điểm. Ngoài ra, cán bộ công đoàn cũng cần chú ý chuẩn bị các điều kiện khác như: phương án thương lượng, nội dung trình bày, dự kiến nội dung hỏi, luận cứ, hồ sơ tài liệu.

Sau khi nghiên cứu hồ sơ vụ án, trong quá trình tham gia phiên tòa thì đại diện cho người lao động phải trình bày

yêu cầu khởi kiện theo điều 248 của Bộ luật Tố tụng Dân sự về **“Trình bày của đương sự, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự”**. Phần luận cứ tóm tắt lại nội dung tranh chấp, nêu quan điểm đánh giá tình tiết, chứng cứ và quan điểm áp dụng pháp luật, quan điểm về việc giải quyết vụ án. Lưu ý khi trình bày không phân tích các tình tiết, không bình luận các sự kiện; không nêu quan điểm đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật. Phần tranh luận chủ yếu dựa trên luận cứ do phía nguyên đơn trình bày, thực chất là kịch bản cho hoạt động tranh tụng “mỡ bôi ở đâu, kiến bầu ở đó”, đòi hỏi khả năng nắm bắt tình huống, ứng phó nhanh nhẹn cũng như nghệ thuật giao tiếp./.

NGUỒN SỐ LIỆU VÀ SỬ DỤNG SỐ LIỆU THỐNG KÊ VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ²



VAI TRÒ CỦA TLTT TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

ILO xác định việc thừa nhận hiệu quả quyền TLTT là một quyền cơ bản trong lao động, như được nêu trong *Tuyên bố 1998 về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động*. Theo đó, quyền phổ quát này phải được áp dụng cho tất cả NLD ở mọi quốc gia, dù quốc gia đó đang ở mức độ phát triển nào hoặc có mức thu nhập bao nhiêu.

ĐTXH đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được sự gắn kết xã hội và việc làm bền vững cho tất cả mọi người. TLTT là một yếu tố thiết yếu của ĐTXH – là một phương tiện để các công đoàn và NSDLĐ (hoặc các tổ chức của NSDLĐ) xác định tiền lương và thiết lập các điều khoản, điều kiện làm việc thông qua thương lượng.

Tự do liên kết cho phép NLD và NSDLĐ thành lập và/hoặc tham gia các tổ chức do họ tự lựa chọn để bảo vệ và cải thiện lợi ích của mình. Khi kết hợp với nhau, TLTT và tự do liên kết thúc đẩy những thương lượng công bằng, minh bạch giữa NSDLĐ và NLD (và/hoặc tổ chức tương ứng của họ) và kết quả có lợi cho tất cả các bên, ngăn

² Trích từ tài liệu "Hướng dẫn nhanh về nguồn số liệu và sử dụng số liệu thống kê về thương lượng tập thể" do ILO biên soạn và được Dự án NIRF/Canada biên dịch sang tiếng Việt.

ngừa tranh chấp lao động và ủng hộ việc làm bền vững. TLTT có thể bao gồm nhiều vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc, chẳng hạn như thù lao, thời gian làm việc, đặc quyền và lợi ích, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

TLTT đóng vai trò tiềm năng rất quan trọng trong thị trường lao động, và đặc biệt trong quản lý thị trường lao động. Nó có thể đóng góp đáng kể vào chất lượng việc làm, và có liên hệ tới các khía cạnh kinh tế và xã hội rộng lớn hơn, chẳng hạn như điều kiện sống và phúc lợi của NLD, tiêu dùng và chi tiêu, hiệu quả kinh tế và tăng năng suất, bất bình đẳng và tranh chấp lao động – cũng như nhiều khía cạnh khác. Do đó, mức độ mà TLTT chi phối các điều khoản và điều kiện việc làm của NLD có tác động đến kết quả của thị trường lao động ở cả cấp độ kinh tế vĩ mô và vi mô.

CÁC TIÊU CHUẨN QUỐC TẾ VÀ THÔNG LỆ PHỔ BIẾN VỀ THỐNG KÊ TLTT

Các khái niệm và định nghĩa chính

Thương lượng tập thể (TLTT): là tất cả các cuộc thương lượng giữa một bên là một NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hay một hoặc nhiều tổ chức của NSDLĐ với bên kia là một hoặc nhiều tổ chức của NLD, nhằm: (a) xác lập điều kiện làm việc và điều khoản việc làm; và/hoặc (b) điều chỉnh quan hệ giữa NSDLĐ với NLD; và/hoặc (c) điều chỉnh quan hệ giữa NSDLĐ hoặc tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của NLD.

Tuy nhiên, đối với mục đích thống kê, TLTT cần bao gồm việc xác định mức thù lao và các điều khoản và điều kiện việc làm không kém phần quan trọng khác. Điều này nhằm để tránh xảy tình

1. NLD làm công ăn lương
2. NSDLĐ
3. Lao động tự làm
4. Xã viên hợp tác xã sản xuất
5. Lao động gia đình
6. NLD không xác định vị thế làm việc

Việc làm được trả lương

Việc làm tự tạo

trạng không thống nhất dữ liệu có thể phát sinh khi sử dụng số liệu thống kê liên quan đến những TULĐTT điều chỉnh một loạt các điều kiện làm việc có các tác động khác nhau đến cuộc sống của NLD. Cũng cần lưu ý rằng, theo định nghĩa này, TLTT chỉ liên quan đến NLD và NSDLĐ trong quá trình thương lượng, có nghĩa là thương lượng mà có sự tham gia của chính phủ/cơ quan nhà nước sẽ không được coi là TLTT.

Thỏa ước Lao động tập thể (TULĐTT):

là thỏa thuận bằng văn bản về điều kiện làm việc và điều khoản việc làm được ký kết giữa một bên là một NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hay một hoặc nhiều tổ chức của NSDLĐ với bên kia một là hoặc nhiều tổ chức đại diện NLD. Đối với mục đích thống kê, TULĐTT cần bao gồm việc xác định mức thù lao và các điều khoản, điều kiện quan trọng không kém khác của việc làm.

Độ bao phủ của TLTT: là số NLD mà lương và/hoặc điều kiện làm việc của họ được xác định bởi một hoặc nhiều TULĐTT. Con số này phải bao gồm các cá nhân mà lương và/hoặc điều kiện việc làm được xác định bởi các TULĐTT trên cơ sở mở rộng các thỏa ước đó và tham khảo tất cả các thỏa ước có hiệu lực.

Tỷ lệ bao phủ TLTT: được tính bằng số NLD được bao trùm bởi TLTT chia cho tổng số NLD và nhân với 100, tỷ lệ này thể hiện tỷ trọng NLD được bao trùm bởi TLTT.

NLD làm công ăn lương: là NLD nắm giữ loại công việc được xác định là công việc được trả lương. Việc làm được trả lương là những công việc mà người thực hiện nó có hợp đồng rõ ràng (bằng văn bản hoặc bằng miệng) hoặc hợp đồng lao động ngầm mang lại cho họ một khoản thù lao cơ bản không phụ thuộc trực tiếp vào doanh thu của đơn vị họ làm việc (cho dù đó là doanh nghiệp, tổ chức phi lợi nhuận, cơ quan chính phủ hoặc một hộ gia đình).

Việc làm: là công việc được thực hiện cho người khác để đổi lấy tiền lương hoặc lợi nhuận. Việc làm bao gồm việc làm được trả lương (nghĩa là NLD có việc làm mang lại cho họ mức thù lao cơ bản độc lập với doanh thu của đơn vị kinh tế sử dụng lao động) và việc làm tự tạo (nghĩa là người có việc làm phụ thuộc trực tiếp vào lợi nhuận thu được từ hàng hóa và dịch vụ sản xuất ra).

Việc làm theo vị thế việc làm: là phân loại việc làm theo vị thế việc làm, trong đó đề cập đến các đặc điểm công việc cụ thể như loại hợp đồng lao động rõ ràng hoặc ngầm, loại rủi ro kinh tế (bao



gồm cả sự gắn bó giữa con người và công việc) và loại thẩm quyền đối với các cơ sở và NLD khác. Tiêu chuẩn quốc tế mới nhất về phân loại việc làm theo vị thế việc làm là Phân loại quốc tế về Vị thế việc làm năm 1993 (ICSE-93). Dưới đây là các nhóm trong tiêu chuẩn ICSE-93:

Mở rộng TULĐTT: các điều khoản xác định rằng TULĐTT được áp dụng cho tất cả NLD trong cơ sở, ngành kinh tế hoặc khu vực địa lý tương ứng và không chỉ cho những người được bên thương lượng bảo vệ. Nói cách khác, khi có sự mở rộng TULĐTT, những NLD hoặc NSDLĐ không phải là thành viên của các bên thương lượng cũng sẽ tự động được bao trùm bởi các thỏa ước được đề cập.

Cấp thương lượng: là cấp nơi diễn ra thương lượng (cấp công ty, cấp nhiều công ty (cùng một lúc), cấp ngành hoặc cấp quốc gia).

Mức độ điều phối TLTT: mức độ điều phối giữa các bên tham gia thương lượng. Thông thường việc tích hợp các cấp thương lượng và đơn vị thương

lượng khác nhau sẽ ngăn không cho các bên thương lượng cản trở mục đích hoặc vị thế thương lượng của bên kia.

Công đoàn: là một tổ chức độc lập của NLD được thành lập với mục đích cải thiện và bảo vệ lợi ích của NLD.

Số đoàn viên công đoàn: là tổng số người tham gia vào một tổ chức công đoàn. Sự tham gia của một người vào một tổ chức công đoàn có thể kết nối với việc nộp công đoàn phí, nhưng tiêu chí nộp công đoàn phí không nhất thiết luôn được sử dụng để đo lường số đoàn viên công đoàn.

Tỷ lệ tham gia công đoàn: được tính bằng số đoàn viên công đoàn chia cho tổng số NLD và nhân với 100, tỷ lệ này thể hiện tỷ trọng NLD tham gia công đoàn. Các nhóm tham chiếu khác nhau có thể được sử dụng để tính đến sự phân khúc của thị trường lao động và/hoặc khung pháp lý.

NLD bị loại trừ quyền TLTT: là những NLD không có quyền TLTT theo luật định.

NLD bị loại trừ quyền tự do liên kết: là những NLD không có quyền tham gia

hoặc thành lập công đoàn theo luật định.

Các chỉ số chính về TLTT

Tỉ lệ bao phủ TLTT: chỉ số thống kê chính

Tỷ lệ bao phủ TLTT thể hiện số NLD được bao trùm bởi ít nhất một TULĐTT, được biểu thị bằng tỷ lệ phần trăm lực lượng lao động đủ điều kiện, có thể được định nghĩa là số NLD được trả lương, tổng số NLD có việc làm, số NLD có quyền TLTT, v.v..

Các chỉ số định tính (khung pháp lý)

• **Quyền thương lượng tập thể:** Sự thừa nhận một cách hiệu quả quyền TLTT là một quyền cơ bản trong lao động. Nó phải được đảm bảo để chắc chắn rằng NLD và NSDLĐ và đại diện của họ có thể thương lượng các điều khoản và điều kiện việc làm. Quyền này không thể tách rời khỏi quyền tổ chức hoặc quyền công đoàn. Điều quan trọng là phải biết liệu quyền này có được đảm bảo không và các nhóm nào bị tước bỏ quyền này, nếu có. Cũng cần đánh giá việc áp dụng và thực hiện quyền này ở những nơi nó tồn tại

• **Cấp TLTT:** Cấp phổ biến nơi TLTT diễn ra là một đặc điểm chính của hệ thống QHLD. Cấp ký kết các TULĐTT tức là nơi diễn ra các cuộc thương lượng và phạm vi tham gia của các bên thương lượng, liên quan đến các mặt: số cơ sở được bao trùm, số hoạt động kinh tế được bao trùm và số khu vực địa lý được bao trùm.

Các thỏa ước có thể được ký kết ở cấp doanh nghiệp (chỉ bao gồm các doanh nghiệp hoặc cơ sở cụ thể được đề cập), cấp ngành (bao gồm tất cả các cơ sở hoặc đơn vị kinh tế trong cùng ngành), cấp liên ngành (bao

gồm tất cả các cơ sở hoặc đơn vị kinh tế trong một số ngành cụ thể), hoặc cấp quốc gia (bao gồm tất cả các cơ sở hoặc đơn vị kinh tế trong nước) - trong số những cấp khác.

Cấp diễn ra thương lượng có liên quan chặt chẽ với độ bao phủ của các thỏa ước: cấp thương lượng càng cao thì thường liên quan đến mức độ bao phủ TLTT cao hơn. Đáng chú ý là, TLTT hiếm khi chỉ diễn ra ở một cấp duy nhất. Nó thường được thực hiện ở hai cấp trở lên cùng một lúc, và trong trường hợp này cần xác định cấp thương lượng nào là phổ biến hơn. Có một xu hướng gần đây, đặc biệt là ở các nước phát triển, hướng tới phân cấp thương lượng: đó là việc ký kết các thỏa ước xảy ra ngày càng nhiều ở cấp độ doanh nghiệp.

• **Mức độ điều phối thương lượng tập thể:** Mức độ điều phối thương lượng có nghĩa là mức độ mà các đơn vị thương lượng được điều phối để các bên duy trì sự gắn kết ở các cấp khác nhau liên quan đến các vấn đề tiền lương và điều kiện làm việc. Điều phối thương lượng có thể có nhiều hình thức khác nhau, từ thảo luận không chính thức để sắp xếp lợi ích của một số đơn vị thương lượng, đến mức độ điều phối cao nhất được thể hiện bằng việc thực hiện TLTT chính thức ở cấp quốc gia. Mức độ điều phối TLTT có tác động quan trọng đến kết quả TLTT.

• **Mở rộng TULĐTT:** Trong lĩnh vực QHLD, một đặc điểm có thể quan sát thấy là cùng lúc khi tỷ lệ bao phủ TLTT cao hơn, tỷ lệ tham gia công đoàn có thể thấp hơn đáng kể. Trong hầu hết các trường hợp, điều này được giải thích là do việc mở rộng các TULĐTT, trong đó đòi hỏi các thỏa ước này không chỉ áp dụng cho NSDLĐ và các

thành viên của (các) công đoàn đàm phán với họ, mà theo điều khoản mở rộng, các thỏa ước cũng được áp dụng tự động cho tất cả các doanh nghiệp và NLĐ trong một khu vực kinh tế và/hoặc khu vực địa lý, tùy thuộc vào bối cảnh pháp lý. Việc mở rộng TULĐTT là một công cụ có giá trị để mở rộng lợi ích của một TULĐTT đối với các doanh nghiệp và NLĐ, nếu không thì họ sẽ không được bao phủ. Do đó, điều quan trọng là phải có thông tin về việc các cơ chế mở rộng được áp dụng và được sử dụng, và nếu vậy, có thể áp dụng/sử dụng trong những điều kiện nào (áp dụng cho ai, tiêu chí về tính đại diện, v.v.).

Thông tin cơ bản của TULĐTT

Trong bất kỳ TULĐTT nào, các mục thông tin chính cần được báo cáo rõ ràng và chính xác bao gồm:

- Tên của các bên thương lượng
- Ngày thỏa ước được ký
- Thời hạn hiệu lực (ngày bắt đầu có hiệu lực và ngày hết hạn - hoặc điều kiện hết hạn nếu thời hạn của thỏa ước là vô thời hạn)
- Mối quan hệ với các thỏa ước trước đó (thỏa ước này có loại bỏ và thay thế các thỏa ước trước đó hay không và nếu có, nó thay thế những thỏa ước nào)
- Phạm vi áp dụng (các khu vực địa lý được bao phủ, các hoạt động kinh tế được bao phủ, các cơ sở được bao phủ, các nhóm NLĐ được bao phủ, v.v.), thỏa ước này có được áp dụng tự động cho một số nhóm NLĐ nhất định hay không, và nếu có, là những nhóm nào
- Số lượng NLĐ làm công ăn lương hoặc NLĐ có việc làm được bao phủ
- Định nghĩa về các điều khoản quan

trọng được sử dụng trong thỏa ước (đặc biệt là khi sử dụng các thuật ngữ)

• Các chủ đề được thảo luận/quy định trong thỏa ước và chi tiết các quy định

• **Thù lao:** loại thù lao được quy định (v.d. như tiền lương hoặc tiền công), loại mức lương (mức lương tối thiểu, bắt đầu mức lương tối thiểu, tiền thưởng, v.v.), số tiền được ấn định và theo đơn vị thời gian nào, thời gian và phương thức chi trả thù lao (bao gồm tần suất, và trả sau hay trả trước). Lý tưởng nhất, mỗi thỏa ước nên đứng riêng rẽ, và do đó, số tiền hoặc phần trăm tăng được đàm phán nên được nêu rõ ràng thay vì đưa ra một sự gia tăng tỷ lệ phần trăm so với những gì đã được ấn định trong một thỏa thuận trước đó.

• **Phụ cấp** (v.d như phụ cấp ăn uống, đi lại và đào tạo): số tiền trên mỗi đơn vị thời gian.

o **Giờ làm việc:** số giờ làm việc của NLĐ toàn thời gian (và NLĐ bán thời gian, nếu có) mỗi tuần, chi tiết về ngày làm việc (thời gian bắt đầu và kết thúc) và tuần làm việc (ngày nghỉ).

o **Làm thêm giờ:** định nghĩa làm thêm giờ, trả lương cho giờ làm thêm, giới hạn của thời gian làm thêm.

o **Nghỉ phép hàng năm:** số ngày hoặc tuần nghỉ phép trên mỗi đơn vị thời gian (năm dương lịch, năm phục vụ, tháng phục vụ), tiêu chí nghỉ phép (phải thông báo, khả năng nghỉ phép trước, mỗi lần có thể nghỉ phép bao lâu), điều kiện để được trả tiền cho những ngày nghỉ phép không sử dụng.

• **Chấm dứt hợp đồng:** thời gian thông báo và các điều kiện khác.

• Thủ tục giải quyết tranh chấp giữa các bên ký kết liên quan đến thỏa ước.

DANH MỤC NHIỆM VỤ KHOA HỌC CẤP BỘ ĐƯỢC PHÊ DUYỆT NGHIÊN CỨU NĂM 2019 – 2020 CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM (ĐỢT 1)





1. Đổi mới phương thức tập hợp người lao động tham gia tổ chức Công đoàn trong các cơ sở y tế ngoài công lập trong điều kiện Việt Nam thực hiện CPTPP, EVFTA

Mục tiêu: Nghiên cứu khảo sát thực trạng và nhu cầu của cơ sở y tế ngoài công lập tham gia vào tổ chức Công đoàn khi Việt Nam thực hiện CPTPP, EVFTA. Trên cơ sở nghiên cứu, đề tài đề xuất giải pháp đổi mới phương thức tập hợp người lao động trong các cơ sở y tế ngoài công lập và xây dựng đề án phát triển công đoàn khu vực y tế ngoài công lập sau khi CPTPP, EVFTA chính thức có hiệu lực ở Việt Nam.

2. Giải pháp thu hút người lao động tham gia tổ chức công đoàn Việt Nam trong điều kiện thực hiện CPTPP, EVFTA

Mục tiêu: Từ hệ thống hóa cơ sở lý luận về thu hút người lao động tham gia tổ chức Công đoàn; trên cơ sở phân tích và đánh giá thực trạng thu hút NLD tham gia vào tổ chức Công

đoàn Việt Nam, đề tài nghiên cứu đề xuất những giải pháp thu hút NLD tham gia tổ chức Công đoàn trong điều kiện Việt Nam thực hiện CPTPP, EVFTA.

3. Luân chuyển cán bộ Công đoàn

Mục tiêu: Làm rõ cơ sở chính trị, pháp lý, cơ sở thực tiễn cho việc luân chuyển cán bộ công đoàn; đánh giá tình hình luân chuyển cán bộ công đoàn trong thời gian vừa qua; đề xuất các giải pháp và quy trình thực hiện luân chuyển cán bộ công đoàn trong thời gian tới.

4. Hoàn thiện tiêu chí và quy trình đánh giá thi đua trong tổ chức Công đoàn

Mục tiêu: Làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và tính cấp thiết của việc phải hoàn thiện tiêu chí, quy trình đánh giá thi đua trong tổ chức công đoàn; xây dựng bộ tiêu chí và quy trình đánh giá thi đua trong tổ chức Công đoàn nhằm đổi mới công tác thi đua trong hệ thống Công đoàn Việt Nam.





5. Xu hướng phi chính thức hóa việc làm hiện nay - Những vấn đề đặt ra đối với quyền lợi người lao động và vai trò của tổ chức Công đoàn

Mục tiêu: Từ việc phân tích, đánh giá và dự báo xu hướng phi chính thức hóa lao động, đề xuất giải pháp nâng cao vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi cho NLĐ của công đoàn Việt Nam.

6. Chính sách đối với người lao động và hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa

Mục tiêu: Nghiên cứu làm rõ thực trạng xây dựng và thực hiện chính sách lao động và hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa ở Việt Nam và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng thực hiện chính sách lao động và nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp cổ phần hóa ở Việt Nam.

7. Niềm tự hào của đoàn viên CNLĐ đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam: Thực trạng và giải pháp

Mục tiêu: Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về niềm tự hào của đoàn viên CNLĐ đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam, qua đó đề xuất giải pháp tăng cường và phát huy niềm tự hào của đoàn viên CNLĐ đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Ngoài ra, còn một số nhiệm vụ sẽ được xem xét phê duyệt trong thời gian tới:

1. *Đổi mới công tác tuyên truyền của tổ chức Công đoàn thông qua mạng xã hội.*
2. *Xây dựng văn hóa pháp luật cho công nhân tỉnh Bình Phước trong giai đoạn hiện nay.*
3. *Nâng cao hiệu quả quản lý sử dụng quỹ đất thương mại, dịch vụ, văn hoá, giáo dục thuộc quyền sở hữu, quản lý của Tổng LĐLĐVN.*



Sổ tay "Công đoàn khởi kiện và tham gia tố tụng giải quyết các vụ án tranh chấp lao động"

Sổ tay "Công đoàn khởi kiện và tham gia tố tụng giải quyết các vụ án tranh chấp lao động" với các hình ảnh sinh động, nhằm giới thiệu và hướng dẫn quy trình công đoàn khởi kiện và tham gia tố tụng trong các tranh chấp, nhằm đại diện bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Tài liệu do Dự án NIRF/Japan và Ban Quan hệ Lao động, TLĐLĐVN phối hợp biên soạn (Tài liệu tham khảo).



Hướng dẫn nhanh về nguồn số liệu và sử dụng dữ liệu thống kê về thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá thị trường lao động, cũng như trạng thái của quan hệ lao động. Tuy nhiên, những đặc điểm riêng về nguồn dữ liệu và chất lượng dữ liệu thường khiến cho quá trình thống kê thương lượng tập thể trở nên khó khăn trong thống kê lao động. Hướng dẫn nhanh này sẽ cung cấp các thông tin về những khía cạnh chính của thống kê về thương lượng tập thể.

Tiếng Việt – <https://bit.ly/31EdV2p>

Tiếng Anh - <https://bit.ly/33Q1>

Hướng dẫn nhanh này do Rosina Gammarano từ Cục Sản xuất và Phân tích Dữ liệu thuộc Tổng cục Thống kê của ILO soạn thảo.



Video clip: Hướng dẫn công đoàn tham gia tố tụng và giải quyết tranh chấp lao động

Video clip: Hướng dẫn công đoàn tham gia tố tụng và giải quyết tranh chấp lao động nhằm cung cấp cho các cán bộ công đoàn quy trình và ví dụ thực tiễn để tham khảo trong quá trình đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Tiếng Việt – <https://bit.ly/31Cutlc>

Tiếng Anh - <https://bit.ly/2W3xBM2>

Tài liệu do Dự án NIRF/Japan và Ban Quan hệ Lao động, TLĐLĐVN phối hợp biên soạn (Tài liệu tham khảo).



ĐIỂM TIN HOẠT ĐỘNG

Hội thảo
mạng
lưới
KCN
phía
bắc



Gian giới thiệu
về TULĐTT
Nhóm DN của
Liên đoàn Lao
động TP Đà
Nẵng tại Hội chợ
Du lịch thành
phố Đà Nẵng



Liên đoàn lao động tỉnh,
Công đoàn Khu công
nghiệp Biên Hòa, Sở Lao
động và Ban quản lý các
Khu công nghiệp hợp với
Chi hội Đại Thương và các
doanh nghiệp ngày 25/9
thông qua các nội dung
thương lượng trong thỏa
ước nhóm



ĐIỂM TIN HOẠT ĐỘNG TRONG QUÝ

- Hội thảo về mô hình tổ chức và hoạt động Trung tâm Tư vấn và Hỗ trợ người Lao động, 4-5/7/2019.
- Tập huấn kỹ năng tham gia phiên tòa giải quyết tranh chấp lao động cho cán bộ tư vấn pháp luật và cán bộ là hội thẩm nhân dân, 19-20/7/2019.
- Hội thảo "Đổi mới hoạt động Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh pháp luật lao động sửa đổi có hiệu lực thực hiện", 22-23/8/2019.

CÁC HOẠT ĐỘNG SẼ TRIỂN KHAI TRONG THỜI GIAN TỚI

- Hội thảo Sơ kết Thỏa ước Lao động Tập thể Nhóm doanh nghiệp (11-13/11/2019).
- Hội thảo sơ kết đánh giá thí điểm bầu trực tiếp chủ tịch công đoàn cơ sở tại Đại hội, 14-15/11/2019.
- 02 Hội thảo tham vấn về sửa đổi Luật Công đoàn (tháng 12/2019).
- Nghiên cứu độc lập về thí điểm thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp.
- Nghiên cứu độc lập về thí điểm bầu trực tiếp Chủ tịch CĐCS tại Đại hội.