



# 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 **21**  
QUÝ IV - 2019

## NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

(Trang 2-5)

## NHỮNG CÔ GIÁO MẦM NON LẦN ĐẦU TIÊN THƯƠNG LƯỢNG VÀ KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

(Trang 12-13)



NỘI DUNG CHÍNH

- Sửa đổi Luật Công đoàn- Góc nhìn từ chuyên gia quan hệ lao động (Trang 6-7)
- Ký kết Thỏa ước LĐTT Nhóm doanh nghiệp ngành gỗ tại Đồng Nai - Bài học thực tiễn (Trang 8-9)
- Thành lập Nghiệp đoàn Ghe bơi và củng cố Nghiệp đoàn Xích lô tại Hội An, Quảng Nam (Trang 10-11)
- Thỏa ước Lao động tập thể Nhóm doanh nghiệp: Hướng tới cách tiếp cận bền vững (Trang 14-17)
- Phúc lợi cho công nhân và trách nhiệm của nhà nước, công đoàn (Trang 18-20)
- Tập huấn phương pháp nghiên cứu trong tình hình mới ở Việt Nam về QHLD (Trang 21-23)



Tổ chức Lao động Quốc tế

# NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

TS. Vũ Minh Tiến

Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Bộ luật Lao động năm 2019 ( BLLĐ), gồm 17 chương, 220 điều, được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019, hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021 và thay thế Bộ luật Lao động năm 2012. Bộ luật có nhiều quy định mới nhằm bảo đảm tốt hơn quyền, nghĩa vụ của các bên, góp phần xây dựng quan hệ lao động (QHLD) tiến bộ, hài hòa, ổn định, phù hợp hơn với điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ở Việt Nam.

## CÁC ĐIỂM MỚI LIÊN QUAN TRỰC TIẾP ĐẾN NGƯỜI LAO ĐỘNG (NLĐ)

### 1. Quyền công đoàn và tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Điều 170-177)

#### Cụ thể hóa về quyền công đoàn và quy định về tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở

- Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ gồm:
  - Công đoàn cơ sở (thuộc Công đoàn Việt Nam), hoặc
  - Tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (sau khi thành lập hợp pháp, có quyền gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam).
- Các tổ chức đại diện NLĐ bình đẳng về quyền, nghĩa vụ trong đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động (QHLD).

### 2. Thử việc (Điều 24-27)

#### Các bên có thể lựa chọn linh hoạt về thử việc

- Nội dung thử việc có thể được ghi trong HĐLĐ hoặc hợp đồng thử việc riêng. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.
- Bổ sung quy định thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý DN theo Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

#### BẢN TIN CỦA

#### VIỆN CÔNG NHÂN VÀ CÔNG ĐOÀN

SỐ 21, QUÝ IV - THÁNG 12, 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.org

#### 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



### 3. Hợp đồng lao động

Tăng cường sự linh hoạt trong việc giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐLĐ; Tôn trọng các nguyên tắc của hợp đồng trong kinh tế thị trường.

(1) **Tăng tính nhận diện các QHLD diễn ra trên thực tế** (Khoản 1 Điều 3) Mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu:

- Làm việc trên cơ sở thỏa thuận;
- Trả lương;
- Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

(2) **Cho phép sử dụng hình thức hợp đồng giao kết thông qua phương tiện điện tử.** Hợp đồng này có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản (Khoản 1 Điều 14).

(3) **Bỏ loại hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định;** Chỉ còn 2 loại HĐLĐ (Khoản 1 Điều 20):

- Không xác định thời hạn.
- Xác định thời hạn (không quá 36 tháng).

(4) **Bổ sung NLD có toàn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ** (mà không cần phải có lý do), nhưng phải báo trước cho NSDLĐ (Khoản 1 Điều 35):

- Hợp đồng không xác định thời hạn:  $\geq 45$  ngày.
- Hợp đồng xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng:  $\geq 30$  ngày.
- Hợp đồng xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng:

$\geq 03$  ngày làm việc.

- Một số ngành nghề, công việc đặc thù: Chính phủ sẽ quy định cụ thể.
- (5) **Quy định rõ 7 trường hợp NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ, mà không phải báo trước, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác (Điều 35).**
- (6) **Quy định hợp lý về thời gian giải quyết và trách nhiệm của 2 bên khi chấm dứt HĐLĐ:**
- Tăng thêm thời gian từ 7 ngày lên 14 ngày làm việc để hai bên NLD và NSDLĐ thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi mỗi bên; trường hợp đặc biệt vẫn giữ nguyên tối đa 30 ngày.
  - Quy định bổ sung trách nhiệm của NSDLĐ hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH của NLD, cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLD nếu NLD có yêu cầu và trả mọi chi phí sao gửi tài liệu.

### 4. Tiền lương

**Tăng cường tính linh hoạt, tự chủ của các bên trong QHLD về tiền lương thông qua đối thoại, thương lượng**

(1) **Mức lương tối thiểu:** Nhà nước chỉ ban hành mức lương tối thiểu (Điều 90).

(2) **Thang lương, bảng lương, định mức LĐ:** DN tự chủ trong việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động trên cơ sở thảo luận với tổ chức đại diện NLD tại DN và công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện (Điều 93).

(3) **Quy định về bảo vệ tiền lương của NLD:** Mỗi lần trả lương, NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLD, trong đó ghi rõ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, nội dung và tiền bị khấu trừ (nếu có).

### 5. Thời giờ làm việc – Thời giờ nghỉ ngơi

**Linh hoạt, hài hòa hơn về thời giờ làm việc - thời giờ nghỉ ngơi**

(1) **Thời giờ làm thêm:**

- Mở rộng khung làm thêm giờ theo tháng từ 30 giờ/tháng lên 40 giờ/tháng;
- Quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm.

(2) **Nghỉ lễ tết:**

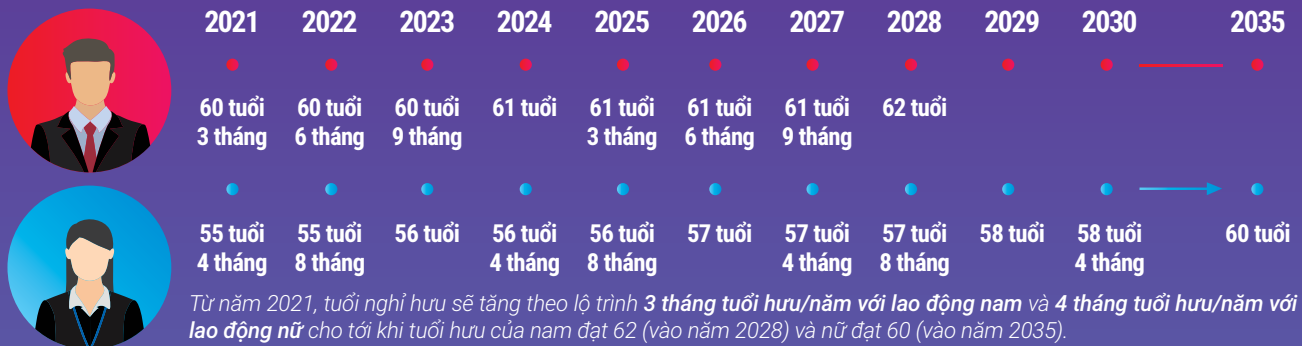
- Bổ sung thêm 01 ngày nghỉ lễ liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh 02/9.



## 6. Tuổi nghỉ hưu (Điều 169)

- Quyền nghỉ hưu sớm hơn không quá 5 tuổi được áp dụng đối với NLD bị suy giảm khả năng LĐ; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.
- Quyền nghỉ hưu muộn hơn không quá 5 tuổi được áp dụng đối với NLD có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt.

### Lộ trình bắt đầu từ năm 2021



## 7. Quy định liên quan đến lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới (Điều 135-142)

Hoàn thiện các quy định về bảo vệ thai sản, bảo đảm và tạo điều kiện để NLD nữ thực hiện quyền của mình; hạn chế tối đa các quy định cấm.

- (1) Trao quyền cho LĐ nữ quyết định làm hoặc không làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ.
- (2) Trao quyền cho LĐ nữ quyết định có làm việc ban đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- (3) Lao động nữ đang nghỉ thai sản có thể thoả thuận với NSDLĐ để đi làm trở lại khi thoả mãn 4 điều kiện (Khoản 4 Điều 139):
  - Đã nghỉ được > 04 tháng;
  - Có xác nhận cơ sở y tế về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe;
  - Báo trước cho NSDLĐ;
  - Được NSDLĐ đồng ý.

**8. Tăng cường bảo vệ các nhóm lao động đặc thù:** LĐ là người khuyết tật, LĐ chưa thành niên, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, LĐ giúp việc gia đình.

### Tuổi nghỉ hưu hiện nay

60 55



Lao động bình thường

55 50



Lao động nặng nhọc, độc hại

65 60



Lao động trình độ cao

### Tuổi nghỉ hưu theo luật mới

62 60

57 55

67 65

## 9. NLD cao tuổi (Điều 148-149)

- Định danh rõ NLD cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường (theo lộ trình nam 62 tuổi, nữ 60 tuổi).
- NLD cao tuổi được quyền giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn.
- NLD cao tuổi có quyền thoả thuận với NSDLĐ về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

## 10. NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam

- NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam được quyền thoả thuận, giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn.
- Thời hạn của giấy phép lao động tối đa 2 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 2 năm.

## 11. Thương lượng tập thể

### (1) Quyền TLTT của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (Điều 68)

- Nếu DN có 01 tổ chức đại diện NLD: Tổ chức đại diện NLD đó có quyền TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD tại DN theo quy định của Chính phủ.
- Nếu DN có nhiều tổ chức đại diện NLD đáp ứng tỷ lệ thành viên tối thiểu, thì tổ chức đại diện NLD có nhiều thành viên nhất có quyền TLTT.

- Nếu DN có nhiều tổ chức đại diện NLĐ mà không tổ chức nào đáp ứng yêu cầu về tỷ lệ thành viên tối thiểu thì có quyền tự nguyện kết hợp với nhau cho đủ tỷ lệ thành viên tối thiểu để có quyền yêu cầu TLTT.
  - Thỏa ước lao động tập thể sau khi thương lượng chỉ được ký kết khi có trên 50% NLĐ biểu quyết tán thành.
- (2) **Làm rõ quy trình TLTT tại DN** với nhiều công việc khác nhau, trong đó có thể có một hoặc nhiều phiên thương lượng (Điều 70).
  - (3) **Gắn quy định về TLTT không thành với quá trình giải quyết tranh chấp lao động** (Điều 71).
  - (4) **Mở rộng quy định về TLTT ngành hoặc TLTT có nhiều doanh nghiệp tham gia** (Điều 72, 73 BLLĐ).
  - (5) **Cụ thể hóa các hình thức TULĐTT** (Điều 75).
    - TULĐTT doanh nghiệp;
    - TULĐTT ngành;
    - TULĐTT có nhiều doanh nghiệp;
    - TULĐTT khác.

## 12. Giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) và đình công (Điều 179-190)

- (1) Quy định rõ 3 loại TCLĐ.
  - TCLĐ cá nhân;
  - TCLĐ tập thể về quyền;
  - TCLĐ tập thể về lợi ích.
- (2) “Trọng tài lao động” được bổ sung như một cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân (thành lập Ban

Trọng tài Lao động).

- (3) Sửa đổi quy trình, thủ tục giải quyết TCLĐ, trong đó bao gồm cả quy định về sự tham gia của các tổ chức đại diện NLĐ tại DN.
- (4) NLĐ có quyền đình công để giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. 2 trường hợp được đình công (Điều 199):
  1. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
  2. Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.
- (5) **Có 6 trường hợp đình công bất hợp pháp (Điều 204):**
  1. Không thuộc trường hợp được đình công nêu ở mục 4 ở trên.
  2. Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.
  3. Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công.
  4. Khi tranh chấp đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết.
  5. Thuộc trường hợp không được đình công theo quy định tại Điều 209 Bộ luật Lao động.
  6. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công theo quy định tại Điều 210 Bộ luật Lao động.

## II. CÁC QUY ĐỊNH LIÊN QUAN TRỰC TIẾP ĐẾN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



**1** Luật hoá vai trò đại diện và tham gia xây dựng QHLD của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện NSDLĐ khác (Điều 7)



**2** Linh hoạt hơn về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với các trường hợp:

- NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu trừ trường hợp có thỏa thuận khác;
- NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày làm việc liên tục trở lên;
- NLĐ cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng lao động.



**3** NSDLĐ có quyền ký nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn với LĐ cao tuổi, LĐ là người nước ngoài tại Việt Nam (Điều 36).



**4** Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp mà được thực hiện trên cơ sở thương lượng, thoả thuận giữa các bên; **DN chủ động xây dựng thang lương, bảng lương và định mức LĐ** (Điều 93).



**5** Quy định đối thoại định kỳ tại DN 1 năm/lần (cũ là 1 quý/lần) (Điều 63).



**6** Quy định linh hoạt về đăng ký nội quy LĐ (có thể phân cấp cho cấp huyện) (Điều 119).



**7** Quy định về giải quyết TCLĐ tạo thuận lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ.

# SỬA ĐỔI LUẬT CÔNG ĐOÀN - GÓC NHÌN TỪ CHUYÊN GIA QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Young-Mo Yoon

Chuyên gia cao cấp về Quan hệ Lao động và Đối thoại xã hội, ILO<sup>1</sup>



© BBT

Luật Công đoàn được tiến hành nghiên cứu, sửa đổi trong bối cảnh Việt Nam đang hiện đại hóa nền kinh tế, song song với quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng. Đặc biệt sửa đổi Luật Công đoàn là một hoạt động cần thiết và quan trọng trong bối cảnh Bộ luật Lao động (BLLĐ) sửa đổi của Việt Nam đã chính thức được thông qua và có hiệu lực từ 01/01/2021. Tình hình hiện nay được kỳ vọng sẽ mang đến những thay đổi đáng kể tới cách thức tổ chức công đoàn (cũng như các tổ chức đại diện người lao động - NLĐ) và quan hệ lao động (QHLĐ) vận hành, cũng như tương thích với các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), bao gồm Công ước số 87 và Công ước số 98.

**C**ông đoàn tại Việt Nam đã trải qua các thời kỳ và sứ mệnh lịch sử khác nhau. Trong suốt tiến trình ấy Công đoàn luôn bắt kịp các xu hướng thời đại và thích ứng được với những thách thức của đất nước và của NLĐ. Trong suốt 90 năm thành lập và hoạt động, sứ mệnh của Công đoàn cũng có sự thay đổi nhất định, nhưng có một nhiệm vụ vẫn luôn gắn liền với hoạt động của Công đoàn là nhiệm vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Cùng với sự phát triển của kinh tế tư nhân (bao gồm cả các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp nước ngoài), quá trình hiện đại hóa và đa dạng hóa các ngành công nghiệp và tiến trình hội nhập kinh tế sâu rộng, việc xây dựng QHLĐ hiệu quả đã trở thành một nhu cầu quan

<sup>1</sup> Quan điểm thể hiện trong bài viết là quan điểm của chuyên gia, và không phản ánh quan điểm chính thức của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

trọng và cấp thiết giúp phát triển bền vững và ổn định xã hội. Ở những thời điểm lịch sử của sự chuyển đổi và thách thức của quá trình phát triển thành quốc gia có thu nhập trung bình cao, các tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (bao gồm cả công đoàn) nên đặt ưu tiên của mình vào việc tăng cường vai trò đại diện và QHLD - vì đây sẽ là các kênh chính để bảo vệ và thúc đẩy quyền và lợi ích của người lao động và cũng là các hình thức chăm lo NLD có ý nghĩa nhất.

Đó là lý do tại sao việc sửa đổi Luật Công đoàn là vô cùng quan trọng. Luật Công đoàn hiện nay ở Việt Nam là một văn bản có tính đặc thù. Quá trình sửa đổi Luật Công đoàn hiện nay diễn ra sau khi Bộ luật Lao động được sửa đổi và đưa ra một số điều khoản về việc NLD được thành lập và tham gia Tổ chức đại diện NLD (bao gồm cả công đoàn) cũng như quyền của Tổ chức đại diện NLD (bao gồm cả công đoàn) có thể tham gia với NSDLĐ và Tổ chức của NSDLĐ theo các điều khoản bình đẳng, bao gồm thương lượng tập thể. Do đó, Luật Công đoàn xác định và làm rõ vai trò trọng tâm, thiết lập và điều chỉnh các quyền và nhiệm vụ, cũng như hoạt động công đoàn với tư cách là một tổ chức chính trị - xã hội.

Do đó, việc sửa đổi Luật Công đoàn cần đảm bảo những mục tiêu cơ bản:

- Luật Công đoàn sửa đổi phù hợp với Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam, với Bộ luật Lao động 2019, các luật và quy định khác có liên quan.
- Luật Công đoàn sửa đổi không mâu thuẫn với các nghĩa vụ của Việt Nam khi ký kết tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) hay Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA).
- Luật Công đoàn sửa đổi giúp công đoàn đại diện tốt hơn cho người lao động, với tư cách là Tổ chức đại diện NLD, trong khi vẫn đảm bảo vai trò đặc thù của một tổ chức chính trị - xã hội.

## Một số đề xuất:

- **Luật Công đoàn không nhất thiết đưa ra các điều khoản áp dụng chung với tất cả các tổ chức của NLD** – đặc biệt nếu các điều khoản tương tự đã có trong Bộ luật Lao động.

### • Cần phân biệt rõ:

- Các điều khoản về quyền của công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội (và vì vậy, chỉ áp dụng với CĐVN, không áp dụng với các tổ chức của NLD khác tại cơ sở).
- Các điều khoản về quyền của công đoàn áp dụng cả với “các tổ chức đại diện NLD khác”, bởi vì đây là những quyền cơ bản của NLD và tổ chức của họ trong QHLD và quan hệ việc làm.
- **Xây dựng các điều khoản quy định rõ về Công đoàn Việt Nam là một tổ chức chính trị - xã hội** trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, đồng thời xây dựng các điều khoản chỉ rõ tính tự chủ, sự linh hoạt và năng lực của CĐVN để đảm bảo hoạt động hiệu quả trong QHLD;
- **Dẫn chiếu một số điều khoản với Bộ luật Lao động**, đặc biệt là các điều khoản áp dụng chung cho tất cả các tổ chức đại diện NLD (bất kể họ có trực thuộc CĐVN hay không);
- **Xem xét chuyển một số điều khoản vào Điều lệ CĐVN/Hướng dẫn Thi hành Điều lệ CĐ** theo mức độ phù hợp và khả thi, đặc biệt trên cơ sở cân nhắc đảm bảo và thúc đẩy tính linh hoạt của tổ chức và hoạt động của CĐVN trong QHLD.

Bộ luật Lao động sửa đổi mang lại những thay đổi quan trọng trong cách thức vận hành của QHLD, có thể xuất hiện tổ chức khác của NLD bên cạnh ĐCS. Trong dài hạn cần xem xét xây dựng Luật Quan hệ lao động toàn diện, trong đó sẽ tiếp thu các chương về QHLD của Bộ luật Lao động sửa đổi (Chương 5, chương 13 và 14), và Luật Công đoàn. Nhưng trước khi một Luật như vậy được xây dựng và thông qua, hệ thống QHLD của Việt Nam vẫn sẽ vận hành theo các quy định của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Trong bối cảnh hiện nay, các điều khoản liên quan tới QHLD cần thống nhất với nhau. Cụ thể, BLLĐ cần được coi là “luật chung” – tổng quát nhất về các điều khoản bảo đảm và bảo vệ các quyền của NLD và tổ chức đại diện NLD (bao gồm cả công đoàn) – tương thích với các TCLĐQT được nêu trong Công ước 98 và Công ước 87. Những cân nhắc trên đây sẽ cung cấp khung cho các công việc trong lần sửa đổi Luật Công đoàn hiện nay.



# KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NHÓM DOANH NGHIỆP NGÀNH GỖ KHU CÔNG NGHIỆP TAM PHƯỚC, THÀNH PHỐ BIÊN HÒA, ĐỒNG NAI – BÀI HỌC THỰC TIỄN

Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai



Sau một thời gian dài thương lượng và đối thoại, chiều ngày 19/11/2019, Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai đã tổ chức Lễ ký kết Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) nhóm doanh nghiệp cho 6 doanh nghiệp ngành gỗ tại Khu công nghiệp Tam Phước, TP. Biên Hoà, tỉnh Đồng Nai.

Đây cũng là bản TULĐTT nhóm doanh nghiệp đầu tiên trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, mang lại lợi ích cho trên 12.000 lao động ngành gỗ



Các doanh nghiệp tham gia TULĐTT Nhóm doanh nghiệp bao gồm

6 Doanh nghiệp	Ngành nghề	Lao động		Đoàn viên	
		Tổng số	Nữ	Tổng số	Nữ
Công ty TNHH Sản xuất Đồ Mộc Chien Việt Nam	Gỗ gia dụng xuất khẩu	2,975	1,533	2,827	1,385
Công ty Cổ phần Johnson Wood	Trang trí nội thất bằng gỗ	1,872	967	1,550	859
Công ty TNHH Home Voyage Việt Nam	Gỗ gia dụng từ gỗ nhập khẩu	1,450	805	1,449	805
Công ty TNHH Timber Industries	Gỗ gia dụng từ gỗ nhập khẩu	3,993	2,036	3,702	1,889
Công ty TNHH Cariyan Wooden Việt Nam	Chế biến gỗ	336	150	245	92
Công ty TNHH Gỗ Leefu Việt Nam	Bàn, ghế, giường	1,677	536	1,567	458
		<b>12,303</b>	<b>6,027</b>	<b>11,340</b>	<b>5,488</b>



**Quy trình đàm phán TULĐTT Nhóm doanh nghiệp ngành gỗ KCN Tam Phước, Biên Hòa được triển khai qua 11 bước gồm:**

**Bước 1:** Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện

**Bước 2:** Xác định và tiếp xúc, làm việc với các đối tác đại diện giới chủ

**Bước 3:** Họp 08 CĐCS triển khai thống nhất thực hiện kế hoạch

**Bước 4:** Tổ chức tập huấn về đối thoại và TLTT cho CĐCS và NLĐ các doanh nghiệp

**Bước 5:** Hỗ trợ CĐCS tổ chức lấy ý kiến tập thể NLĐ về nội dung đối thoại/ thương lượng; Tập hợp nội dung dự kiến thương lượng; Tổ chức họp CĐCS lần cuối chốt lại nội dung thương lượng

**Bước 6:** Phối hợp với Ban Quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai, gặp gỡ, làm việc với Chi hội Đài Thương Đồng Nai để thống nhất mục đích, ý nghĩa ký kết TULĐTT

**Bước 7:** Hỗ trợ CĐCS xây dựng kế hoạch đối thoại, thương lượng với từng doanh nghiệp

**Bước 8:** Tổ chức buổi gặp, trao đổi với các đối tác liên quan về nội dung thương lượng, ký kết TULĐTT

**Bước 9:** Tiến hành thương lượng riêng rẽ với từng doanh nghiệp trên cơ sở các nội dung đã đưa ra trong phiên thương lượng toàn thể

**Bước 10:** Tổ chức lấy ý kiến người lao động về các nội dung đã thương lượng thành công

**Bước 11:** Ký kết TULĐTT nhóm doanh nghiệp.

Nội dung của bản thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp ngành gỗ gồm một số nội dung về lương, thưởng và tiền ăn giữa ca. Theo đó, hàng năm, doanh nghiệp xét nâng lương cho người lao động đủ điều kiện, với mức nâng ít nhất bằng 5% mức lương theo công việc và chức danh. Về tiền thưởng hàng năm: mức thưởng ít nhất bằng 1 tháng lương theo công việc và chức danh và doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động biết chậm nhất là 15 ngày trước ngày nghỉ Tết nguyên đán. Về tiền ăn giữa ca: 1 suất ăn ít nhất là 16.000 đồng (không bao gồm VAT).

Từ thành công của thỏa ước lao động tập thể nhóm, LĐLĐ Đồng Nai đã đúc rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

**Một là,** muốn thí điểm đạt kết quả cần phải có sự thống nhất trong nhận thức của tất cả các bên về tầm quan trọng của việc ký kết TULĐTT nhóm nhằm mang lại lợi ích cho cả NLĐ và doanh nghiệp, giúp cho doanh nghiệp có

thể đáp ứng các xu thế hội nhập trong tình hình mới.

**Hai là,** phải có sự phối hợp ba bên nhện ngành và hiệu quả giữa tổ chức công đoàn, cơ quan quản lý nhà nước về lao động và tổ chức đại diện giới chủ trên địa bàn, từ lúc bắt đầu triển khai cho đến khi đạt tới kết quả là bản TULĐTT nhóm doanh nghiệp được ký kết cũng như trong suốt quá trình triển khai và giám sát thực hiện.

**Ba là,** phải xây dựng kế hoạch cụ thể, chi tiết, có lộ trình thực hiện và phân công nhiệm vụ rõ ràng.

**Bốn là,** khi phát sinh vấn đề khó khăn thì phải kiên trì, đưa ra giải pháp phù hợp, có tính thực tế và thống nhất trong việc thực hiện.



**Năm là,** quá trình thực hiện thí điểm phải có sự tham gia tích cực của Ban chấp hành các công đoàn cơ sở. Ban chấp hành phải được tập huấn, hướng dẫn đầy đủ về kỹ năng, phương pháp thương lượng và đối thoại. Bên cạnh đó, cần có được sự tham gia tích cực và đặc biệt là sự đồng thuận của người lao động trong suốt quá trình đối thoại và thương lượng.

Việc ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành gỗ, Khu công nghiệp Tam Phước, Tp. Biên Hòa là cơ sở quan trọng đảm bảo xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định giữa người lao động và chủ doanh nghiệp trong tình hình mới. Đây cũng là tín hiệu tích cực để khuyến khích người lao động yên tâm gắn bó với doanh nghiệp, góp phần ổn định sản xuất và khẳng định vị thế, thương hiệu của các doanh nghiệp tham gia TULĐTT nhóm doanh nghiệp. Thông qua bản thỏa ước này, các doanh nghiệp sẽ có sự liên kết chặt chẽ hơn trong việc chăm lo quyền và lợi ích của người lao động và đồng thời tạo thêm niềm tin của người lao động với doanh nghiệp và tổ chức Công đoàn.

# CỦNG CỐ NGHIỆP ĐOÀN XÍCH LÔ VĂN HÓA VÀ THÀNH LẬP NGHIỆP ĐOÀN GHE BƠI TẠI HỘI AN NHẪM BẢO VỆ TỐT HƠN QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC

Phùng Hữu

Phó Chủ tịch LĐLĐ TP. Hội An – Quảng Nam

Việt Nam hiện nay có trên 18 triệu lao động phi chính thức (LĐPCT). Đặc điểm của LĐPCT là thu nhập bấp bênh; giờ làm việc dài, thiếu bảo đảm về an toàn lao động; ít tiếp cận với các cơ hội phát triển kỹ năng nghề; thiếu bảo đảm về an sinh xã hội; tiếng nói ít khi được nhắc đến trong quá trình quyết định các chính sách; đặc biệt là thiếu các tổ chức đại diện chính thức để bảo vệ quyền lợi trong lao động. Tuy nhiên khảo sát cho thấy không có người lao động (NLĐ) nào trả lời rằng họ sẽ nhờ tới các mạng lưới, tổ chức xã hội khi gặp khó khăn. Điều đó cho thấy rằng LĐPCT vẫn chưa nhìn thấy sự hữu ích và khả năng bảo vệ NLĐ của các tổ chức đoàn thể cũng như các tổ chức xã hội.<sup>1</sup> Vì vậy, vấn đề thành lập các tổ chức đại diện cho NLĐ khu vực phi chính thức là một yêu cầu cấp thiết nhưng cũng là thách thức rất lớn đối với tổ chức Công đoàn. Với mục tiêu mở rộng các hình thức tập hợp NLĐ trong khu vực phi chính thức, Dự án NIRF/Nhật Bản cùng với TLĐLĐVN đang hỗ trợ LĐLĐ Hội An, Quảng Nam thành lập Nghiệp đoàn Ghe bơi và củng cố Nghiệp đoàn Xích lô.



© BBT

<sup>1</sup> Báo cáo khảo sát lao động phi chính thức ở Việt Nam - Viện Công nhân Công đoàn năm 2017

**N**ghiệp đoàn Xích lô được LĐLĐ TP Hội An thành lập từ năm 2000, đến nay đã gần 20 năm. Đây là tổ chức nghề nghiệp của những NLĐ tự do, hành nghề vận chuyển khách bằng phương tiện Xích lô. Hiện Nghiệp đoàn có 7 Ủy viên BCH, 102 đoàn viên, được chia làm 4 tổ, (mỗi tổ có 25 - 26 đoàn viên) gồm 1 tổ trưởng và 1 tổ phó.

(1) Từ khi trở thành Nghiệp đoàn Xích lô văn hóa năm 2015, đoàn viên Nghiệp đoàn đã có nhiều cơ hội phản ánh những bất khoản, vướng mắc trong quá trình làm việc cũng như góp phần giữ gìn văn hóa phố cổ và trật tự kinh doanh trong việc vận chuyển khách du lịch bằng phương tiện xích lô tại Hội An.

(2) Thực tế tại Hội An, ngoài Nghiệp đoàn Xích lô, cho đến nay có nhiều NLĐ trong các khu vực phi chính thức chưa được hướng dẫn các hình thức liên kết, tập hợp để chăm lo bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Khi xảy ra tranh chấp giữa NLĐ và du khách hoặc khi những chủ trương của Thành phố ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của NLĐ thì họ chưa có tổ chức nào đại diện để phản ánh sự việc, hỗ trợ giải quyết và tập hợp đưa ra những nguyện vọng hay đề xuất với lãnh đạo các cấp.

(3) Bên cạnh đó, đại đa số NLĐ có học vấn thấp, thậm chí nhiều người mù chữ; dẫn đến việc chấp hành pháp luật và các quy định của thành phố còn thấp nên việc tập hợp NLĐ tại khu vực này hết sức khó khăn.

(4) Cùng với hoạt động của Nghiệp

đoàn Xích lô, Đội quản lý ghe bơi phục vụ khách du lịch trên sông Hoài cũng được UBND phường Minh An thành lập từ tháng 6/2017, quản lý 140 phương tiện, được chia thành các tổ ghe bơi tự quản (25 thành viên/tổ). Mỗi ghe đều có số đăng ký, người điều khiển mặc đồng phục, đeo thẻ để tạo độ an tâm cho du khách và tăng tính chuyên nghiệp cho loại hình dịch vụ này. Khi áp dụng mô hình này, các tổ ghe bơi tự quản đã góp phần tăng cường công tác quản lý, giữ gìn trật tự kinh doanh đối với việc vận chuyển khách du lịch bằng ghe bơi trên sông Hoài.

(5) Dựa trên kinh nghiệm, kết quả hoạt động của Nghiệp đoàn Xích lô Hội An từ năm 2000, LĐLĐ thành phố Hội An đã tiến hành khảo sát để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của những NLĐ hành nghề ghe bơi để tuyên truyền, vận động họ tham gia công đoàn. LĐLĐ thành phố đã phối hợp với các cơ quan ban ngành chức năng của Thành phố, UBND phường Minh An triển khai kế hoạch gặp gỡ để tuyên truyền vận động đến 140 người lao động. Điều đặc biệt là sau khi tuyên truyền đã có 140/140 NLĐ hành nghề dịch vụ ghe bơi du lịch gửi đơn tự nguyện liên kết thành lập Nghiệp đoàn. Đây là điểm mới của LĐLĐ TP. Hội An trong việc mở rộng đối tượng tập hợp của tổ chức công đoàn, nhằm mục tiêu đại diện và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ cũng như đảm bảo trật tự và sự ổn định kinh doanh của NLĐ khu vực phi chính thức cũng như việc xây dựng nếp sống văn hóa, tuân thủ các nội quy kinh doanh trong phố cổ theo các quy định pháp luật hiện hành.

## NHỮNG KẾT QUẢ BƯỚC ĐẦU

Đối với Nghiệp đoàn Ghe bơi, đến nay đã có 140/140 NLĐ hành nghề ghe bơi du lịch trên địa bàn đã tự nguyện viết đơn tham gia Nghiệp đoàn Ghe bơi du lịch phường Minh An. Ngày 4/01/2020 LĐLĐ TP Hội An đã tổ chức Lễ Thành lập Nghiệp đoàn Ghe bơi.

Đối với Nghiệp đoàn Xích lô, LĐLĐ thành phố đã lựa chọn các chuyên đề tuyên truyền phù hợp liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích đoàn viên. Đã tổ chức cho 200/204 đoàn viên Nghiệp đoàn tham dự hai buổi tuyên truyền.

Việc củng cố Nghiệp đoàn Xích lô cũng như thành lập Nghiệp đoàn Ghe bơi tại Hội An sẽ giúp đại diện và bảo vệ quyền lợi NLĐ trong các lĩnh vực kinh doanh đặc thù này tại Hội An và góp phần vào việc xây dựng và phát triển bền vững Di sản Văn hóa Thế giới Hội An. Những kinh nghiệm trong quá trình thành lập Nghiệp đoàn, hỗ trợ đoàn viên sẽ là những bài học quý báu đối với công đoàn trong việc mở rộng các hình thức tập hợp, đại diện bảo vệ NLĐ tại Việt Nam.



# NHỮNG CÔ GIÁO MẦM NON LẦN ĐẦU TIÊN THƯƠNG LƯỢNG VÀ KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Phan Dương Nhựt

Phó Chủ tịch LĐLĐ thành phố Tam Kỳ - Hội An

Trong quan hệ lao động, người lao động (NLĐ) luôn luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động (NSDLĐ), do đó NLĐ luôn mong muốn có một tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi cho họ, dù họ làm việc dưới bất cứ hình thức nào. Điều đó đòi hỏi Công đoàn luôn phải suy nghĩ làm thế nào để tập hợp, hỗ trợ cũng như bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ.



Thí điểm thành lập công đoàn ghép, tổ chức thương lượng tập thể, ký kết Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) Nhóm doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trong Dự án NIRF/Nhật Bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLDĐVN) là mô hình mới, đang được thí điểm triển khai ở một số tỉnh, trong đó có Quảng Nam. Thông qua đó, Công đoàn Nhóm trẻ mầm non tư thục phường An Mỹ thành phố Tam Kỳ được thành lập năm 2018. Trước tiên, vấn đề tuyên truyền cho NLĐ và các chủ nhóm trẻ về quyền lợi của NLĐ cũng như trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tuân thủ pháp luật lao động đã được đặt lên hàng đầu đối với Công đoàn ghép của Nhóm trẻ mầm non tư thục phường An Mỹ. Với đặc thù của khu vực nhóm trẻ mầm non, nơi mà chủ cơ sở/nhóm lớp, giáo viên và người lao động đều làm việc từ 8 tiếng trở lên từ thứ Hai đến thứ Bảy trong tuần nên Công đoàn ghép không có nhiều thời gian dành cho các hoạt động công đoàn cũng như việc thực hiện công tác tuyên truyền vận động. Do vậy, các hoạt động tuyên truyền do LĐLĐ tỉnh và LĐLĐ thành phố đều được tổ chức vào ngày chủ nhật. Qua các hoạt

động này, NLĐ và NSDLĐ đã có sự trao đổi, chia sẻ và hiểu rõ hơn về các quyền lợi cũng như trách nhiệm của mình.

Tiếp theo, Nhóm thí điểm LĐLĐ tỉnh Quảng Nam đã phối hợp chặt chẽ với Liên đoàn Lao động thành phố Tam Kỳ để triển khai các bước thương lượng, đàm phán TULĐTT cho Nhóm trẻ mầm non. Trong toàn bộ quá trình thực hiện, tất cả các cô giáo của các nhóm trẻ đều tham gia rất tích cực và nhiệt tình với sự háo hức và niềm hy vọng của những NLĐ lần đầu tiên có một tổ chức công đoàn đại diện cho mình cũng như được thực sự tham gia vào quá trình thương lượng, đối thoại với chủ SDLD về quyền lợi của chính mình. Các bước thương lượng đã phản ánh đầy đủ nguyện vọng của NLĐ, sự tự nguyện tham gia của các bên và đặc biệt là sự thiện chí của các chủ nhóm trẻ.

Quá trình tổ chức đối thoại, thương lượng, xây dựng bản TULĐTT phải kể đến sự hỗ trợ tích cực của Nhóm thí điểm Liên đoàn Lao động tỉnh (LĐLĐ) Quảng Nam, sự chủ động, bám sát hoạt động của LĐLĐ thành phố Tam Kỳ, sự phối hợp hiệu quả của Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố

## QUY TRÌNH TLTT

**Bước 1:** Khảo sát thông tin về tình hình hoạt động của các nhóm trẻ

**Bước 2:** Lấy ý kiến tập thể NLD; Xây dựng nội dung đề xuất của NLD đối với các chủ nhóm trẻ cũng như các đề xuất của các chủ nhóm trẻ với NLD

**Bước 3:** Thông báo về các nội dung thương lượng và yêu cầu TLTT tới các chủ nhóm trẻ

**Bước 4:** Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể vào ngày 22 tháng 10 năm 2019

**Bước 5:** Công bố công khai biên bản phiên họp thương lượng cho NLD và các chủ nhóm trẻ

**Bước 6:** Ký kết Thỏa ước lao động tập thể vào ngày 03/11/2019

## KẾT QUẢ

- TULĐTT đã mang lại quyền lợi cho 39 giáo viên mầm non thuộc 10 cơ sở mầm non tư thục trên địa bàn phường An Mỹ, thành phố Tam Kỳ
- TULĐTT có 3 Chương, 17 Điều với nhiều nội dung có lợi hơn cho NLD so với Bộ Luật Lao động
- Thời hạn: 3 năm (kể từ ngày ký)
- Nội dung (tóm tắt một số nội dung chính của TULĐTT)
  - (1) Việc làm và bảo đảm việc làm
    - NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLD trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng
    - Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu học sinh hay do lý do khách quan khác thì NLD được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động
  - (2) Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp
    - NLD được nhận tiền thưởng đột xuất, sáng kiến, thưởng tháng lương thứ 13, thưởng tết, thưởng chuyên cần
    - NLD được nhận phụ cấp thâm niên khi đã gắn bó lâu dài với Nhóm lớp từ 03 năm trở lên
    - Tiền ăn ca: 15.000 đồng/bữa ăn
  - (3) NLD được nhận các khoản hỗ trợ bổ sung, chế độ phúc lợi vào dịp sinh nhật, kết hôn, các ngày lễ tết, thăm hỏi trợ cấp khi ốm đau...
  - (4) NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động
  - (5) Ngoài ra còn một số nội dung khác được thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

Tam Kỳ, Ủy ban Nhân dân phường An Mỹ, Ban Chủ nhiệm Câu lạc bộ Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ, các chủ nhóm trẻ và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, đặc biệt là sự tâm huyết và trách nhiệm của các cô giáo mầm non. Tất cả các bên đã nhiệt tình tham gia, cân nhắc và đàm phán từng vấn đề một cách thận trọng để hài hòa lợi ích và yêu cầu giữa các chủ nhóm trẻ và các cô giáo mầm non, vừa đảm bảo quyền lợi cho các cô giáo cũng như sự phát triển của từng nhóm trẻ.

Đây mới chỉ là những kết quả khiêm tốn ban đầu trong hoạt động của Công đoàn ghép non trẻ với mong muốn góp phần đem lại sự phát triển và tăng doanh thu hằng năm cho từng nhóm trẻ cũng như đảm bảo nhiều hơn về quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho các cô giáo mầm non. Hy vọng những kết quả này sẽ đặt nền móng ban đầu cho các sáng kiến



đổi mới về tổ chức, hoạt động công đoàn, và các hình thức tập hợp NLD của LĐLĐ Quảng Nam nói riêng cũng như các LĐLĐ địa phương khác trên toàn quốc.

# THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (TƯLĐTT) NHÓM DOANH NGHIỆP: HƯỚNG TỚI CÁCH TIẾP CẬN BỀN VỮNG

Dự án NIRF/Nhật Bản<sup>1</sup>

Thương lượng tập thể (TLTT) nhóm doanh nghiệp là một giải pháp khả thi giúp cải thiện sức mạnh thương lượng của công đoàn và thúc đẩy thương lượng tập thể hiệu



**Đ**ược bắt đầu triển khai từ năm 2015, thí điểm TLTT Nhóm doanh nghiệp đã đưa ra giải pháp mới nhằm tạo ra khối liên kết giữa các công đoàn cơ sở với sự hỗ trợ của công đoàn cấp trên, được kỳ vọng sẽ tạo ra sức mạnh lớn hơn trong thương lượng với NSDLĐ. Cụ thể, ba thí điểm đầu tiên về các thỏa ước nhóm doanh nghiệp, bao gồm: (i) Thỏa ước tập thể nhóm 6 doanh nghiệp điện tử Hàn Quốc tại Khu Công nghiệp Trảng Duyệt, Hải Phòng; (ii) Thỏa ước tập thể nhóm 4 doanh nghiệp du lịch tại Đà Nẵng; và (iii) Thỏa ước tập thể nhóm 4 doanh nghiệp may mặc tại Quận 12 – TP. Hồ Chí Minh được thực hiện dưới sự phối hợp hoạt động giữa công đoàn cấp trên (LĐLĐ cấp tỉnh, công đoàn cấp huyện, KCN, KCX) và công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cũng như các bước thương lượng thực chất giữa công đoàn và người sử dụng lao động (NSDLĐ).

Vào năm 2017, Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới - Cấu phần Nhật Bản tiếp tục thí điểm mở rộng các TƯLĐTT nhóm tại Hải Phòng và Đà Nẵng, đồng thời thúc đẩy ký kết những TƯLĐTT nhóm mới. Tới tháng 6 năm

2019, TƯLĐTT Nhóm DN tại Hải Phòng đã mở rộng tới 20 doanh nghiệp; thỏa ước tại Đà Nẵng đã được mở rộng lên 10 doanh nghiệp tham gia, và TƯLĐTT nhóm mới được ký kết giữa 16 doanh nghiệp ngành gỗ tại Bình Dương. TLĐLĐVN cũng khuyến khích các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố đi tiên phong trong ký kết TƯLĐTT nhóm doanh nghiệp. Cho tới nay, hai TUNĐN đã được ký kết tại Hưng Yên và Quảng Ninh. TLĐLĐVN cũng đặt mục tiêu ký kết thỏa ước nhóm tại 32 tỉnh, thành phố có đông CNLĐ, CĐCS, CN, DN du lịch phát triển. Đồng thời, các điều khoản về thỏa ước nhóm cũng đã được đưa vào Bộ luật Lao động năm 2019.

Đến thời điểm hiện nay, đã có tổng số 11 thỏa ước nhóm doanh nghiệp, bao phủ 279 doanh nghiệp và mang lại lợi ích cho trên 185.000 lao động (xem Bảng 1). Ngoại trừ thỏa ước của VINATEX và Tập đoàn Cao su Việt Nam,<sup>2</sup> hầu hết những thỏa ước này đều được ký kết giữa các doanh nghiệp cùng ngành nghề và cùng khu vực địa lý. Những doanh nghiệp đi đầu tham gia loại hình thỏa ước này hoạt động ở cả các ngành nghề sản xuất (như điện

<sup>1</sup> Tóm lược từ Nghiên cứu Thỏa ước Lao động tập thể Nhóm Doanh nghiệp: Hướng tới cách tiếp cận bền vững do Nhà nghiên cứu Đỗ Quỳnh Chi thực hiện

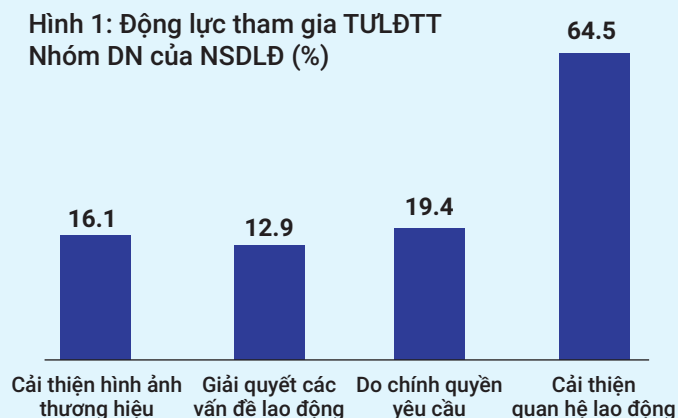
<sup>2</sup> VINATEX và Tập đoàn Cao su là hai tập đoàn thuộc sở hữu của nhà nước, mỗi tập đoàn có khoảng hơn 100 doanh nghiệp trực thuộc phân bố tại các tỉnh thành khác nhau.



tử, may mặc, chế biến gỗ, cao su) và ngành nghề dịch vụ (du lịch, giáo dục và lưu trú). Hầu hết tất cả các doanh nghiệp này có quy mô trung bình hoặc lớn, từ 100 tới hàng ngàn NLĐ. Trong số các doanh nghiệp tham gia, có doanh nghiệp đã có TULĐTT cấp doanh nghiệp, và có cả các doanh nghiệp chưa có công đoàn cũng như chưa có TULĐTT cấp doanh nghiệp.

Đối mặt với sự thiếu hụt lao động ngày càng gia tăng và tỷ lệ chuyển đổi công việc của NLĐ cao, NSDLĐ nhìn nhận TULĐTT Nhóm DN như một giải pháp thực tế giúp cải thiện quan hệ giữa NLĐ và phía quản lý, cũng như thúc đẩy sự gắn bó của NLĐ với doanh nghiệp. Theo điều tra được thực hiện, 64.5% số NSDLĐ tham gia vào TULĐTT do mong muốn cải thiện QHLD (Hình 1).

**Hình 1: Động lực tham gia TULĐTT Nhóm DN của NSDLĐ (%)**



Nguồn: Khảo sát 31 Doanh nghiệp

**Bảng 1: Sơ lược thông tin về các TULĐTT Nhóm Doanh nghiệp đang có hiệu lực**

Thỏa ước	Ngành nghề	Địa bàn	Số DN tham gia	Số NLĐ được hưởng lợi	Thời hạn	Chủ thể ký kết
<b>Trong khuôn khổ hợp tác giữa TLĐLĐVN và Dự án ILO/NIRF</b>						
Điện tử, KCN Trảng Duệ	Điện tử	Hải Phòng	19	7,415	2019-2022	Công đoàn Khu Kinh tế Hải Phòng và 19 DN
Du lịch Đà Nẵng	Du lịch và Lưu trú	Đà Nẵng	10	2,385	2018-2020	LĐLĐ và Hiệp hội Du lịch Đà Nẵng
Chế biến gỗ tại Bình Dương	Chế biến gỗ	Bình Dương	16	9,886	2019-2020	Hiệp hội Chế biến gỗ tỉnh Bình Dương và LĐLĐ Bình Dương
Chế biến gỗ tại Đồng Nai	Chế biến gỗ	Đồng Nai	6	12,303	2019-2020	Công đoàn Khu Công nghiệp Biên Hòa và 6 DN
Linh Trung IZ (Đang thương lượng)	May mặc	TP. HCM	5	5,921	2019-2021	Công đoàn Khu Kinh tế và chế xuất và 5 DN
Nhóm trẻ mầm non tư thục tại Quảng Nam	Giáo dục	Quảng Nam	10	39	2019-2021	Các chủ Nhóm trẻ và Công đoàn cơ sở Ghép Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ, Tam Kỳ, Quảng Nam
<b>Dự án của TLĐLĐVN và CNV International</b>						
May mặc tại Văn Lâm	May mặc	Hung Yên	5	4,000	2019-2020	LĐLĐ Huyện Văn Lâm và 5 DN
<b>Các sáng kiến của TLĐLĐVN</b>						
Du lịch tại Hạ Long	Du lịch và lưu trú	Quảng Ninh	28	4,600	2018-2020	28 doanh nghiệp và LĐLĐ Hạ Long
Ngành Cao su (Pha 2)	Trồng và chế biến cao su	Toàn quốc	60	6,500	2019-2021	Tập đoàn Cao su và Công đoàn ngành cao su
VINATEX (Pha 4)	May mặc	Toàn quốc	80	120,000	2017-2020	Tập đoàn Dệt may và Công đoàn ngành Dệt may Việt Nam
May mặc tại Bình Dương (Pha 3)	May mặc	Bình Dương	13	7,000	2017-2020	Công đoàn ngành Dệt may Bình Dương và Hiệp hội Dệt may tỉnh Bình Dương
May mặc tại Hà Nội	May mặc	Hà Nội	27	5,000*	2017-2020	Công đoàn ngành Dệt may Hà Nội và Hiệp hội Dệt may Hà Nội
<b>Tổng số</b>	<b>279 doanh nghiệp</b>			<b>185,049 NLĐ</b>		

## Các bước thương lượng

### 5 bước thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp



Mỗi nhóm thương lượng lựa chọn các trình tự thương lượng khác nhau. Tuy nhiên, quy trình thương lượng chủ yếu bao gồm 5 bước:

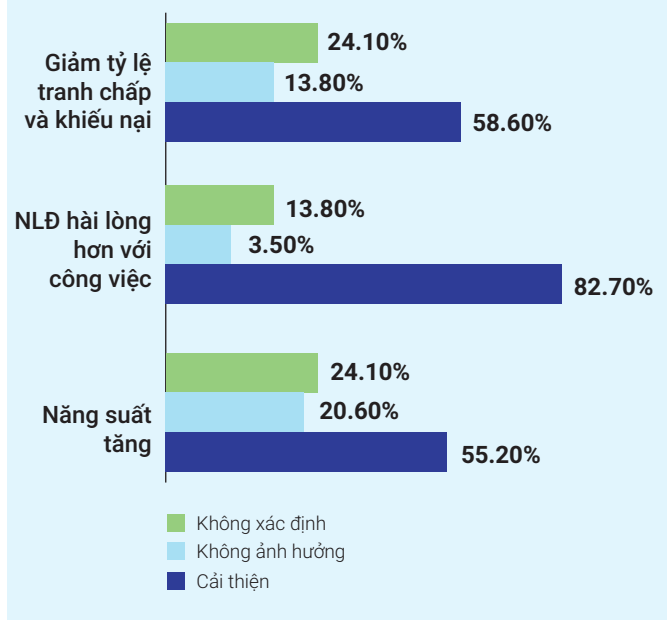
- (i) **Chuẩn bị:** công đoàn thực hiện khảo sát tại các doanh nghiệp và thu thập yêu cầu của NLĐ. Công đoàn cấp trên có thể đào tạo cho cán bộ CĐCS về các kỹ năng thương lượng.
- (ii) **Xây dựng đề xuất:** sau khi khảo sát và thu thập yêu cầu của NLĐ, nhóm thương lượng của công đoàn sẽ chọn lọc một số điều khoản chính để xuất thương lượng.
- (iii) **Thương lượng tại từng doanh nghiệp:** công đoàn cấp trên tiếp cận từng doanh nghiệp trong nhóm mục tiêu để thuyết phục các doanh nghiệp tham gia thỏa ước và thảo luận về dự thảo thỏa ước. Ở bước này, nhóm thương lượng của công đoàn đã sử dụng nhiều chiến lược khác nhau để đàm phán với NSDLĐ.
- (iv) **Thương lượng nhóm doanh nghiệp:** nhóm thương lượng của công đoàn tổ chức các phiên thương lượng với nhóm NSDLĐ hoặc hiệp hội doanh nghiệp đại diện.
- (v) **Ký kết thỏa ước:** ngay sau khi công đoàn cấp trên kết thúc đàm phán với NSDLĐ/hiệp hội doanh nghiệp, thỏa ước sẽ được gửi tới các doanh nghiệp, NLĐ để lấy ý kiến và tổ chức ký kết.

## Tác động của TỰLĐTT Nhóm DN tới NLĐ<sup>3</sup>

TỰLĐTT NDN có tác động lớn nhất tới mức độ hài lòng của NLĐ. Có 82.7% số cán bộ công đoàn được điều tra cho biết họ thấy có sự cải thiện rõ rệt về mức độ hài lòng của NLĐ sau khi ký kết TỰLĐTT NDN. Trong số các DN được điều tra, 58.6% DN cho biết, thỏa ước đồng thời cũng có tác động tích cực tới việc làm giảm tỷ lệ khiếu nại và tranh

chấp. Năng suất là khía cạnh có tỷ lệ cải thiện thấp nhất: có 55.2% người được hỏi cho rằng năng suất lao động tăng sau khi có thỏa ước, nhưng 20.6% khác lại không thấy có tác động nào. Công đoàn dường như có đánh giá gần tương tự với quan điểm của NSDLĐ về tác động của thỏa ước nhóm khi cho rằng mức độ cải thiện rõ rệt nhất được quan sát thấy ở sự hài lòng của NLĐ và cải thiện ít nhất ở năng suất. Nhìn chung, tác động lớn nhất của Thỏa ước nhóm được quan sát thấy ở NLĐ tại các công ty nhỏ chưa có thỏa ước cấp doanh nghiệp, hoặc được trả thấp hơn mức trong thỏa ước. Thỏa ước cũng đưa ra thêm sự bảo đảm với NLĐ được thỏa ước bao phủ - điều này giúp giải thích tại sao mức độ hài lòng của họ lại tăng lên.

Hình 2: Quan điểm của Công đoàn về tác động của Thỏa ước nhóm



<sup>3</sup> Khảo sát được thực hiện với 32 NSDLĐ và 29 CTCĐ tham gia các Thỏa ước Nhóm tại Hải Phòng, Đà Nẵng và Bình Dương. Tỷ lệ phản hồi là 67%.

## Tác động của Thỏa ước nhóm tới NSDLĐ

Thực tế là công đoàn thường có xu hướng lựa chọn cách tiếp cận thấp để đạt được kết quả thương lượng – vốn chỉ ảnh hưởng rất nhỏ tới ngân sách của NSDLĐ. Kết quả khảo sát cho thấy 38.7% NSDLĐ không bị ảnh hưởng về mặt tài chính sau khi tham gia thỏa ước. 58% NSDLĐ được hỏi chỉ bị ảnh hưởng rất nhỏ. Tác động lớn nhất của TƯ là làm tăng mức độ hài lòng của NLĐ, giúp ổn định lực lượng lao động. NSDLĐ có mức độ lạc quan thấp hơn về tác động của TƯ tới năng suất và số lượng khiếu nại và tranh chấp. Do các thỏa ước nhóm dẫn tới việc NSDLĐ phải trả thêm một số chi phí nhỏ, nhưng lại mang lại những tác động lớn tới kết quả kinh doanh và hình ảnh doanh nghiệp, nhìn chung NSDLĐ hài lòng với các TƯ. Có tới 74.2% các doanh nghiệp được điều tra

cho biết họ có mong muốn tham gia vào pha tiếp theo của TƯ.

## Tác động tới công đoàn cấp trên

Công đoàn được hưởng lợi khá nhiều từ các chương trình thí điểm. **Đầu tiên**, công đoàn các KCN, Liên đoàn Lao động địa phương đã có thể tổ chức các phiên đối thoại đầu tiên với NSDLĐ và các Hiệp hội doanh nghiệp. **Thứ hai**, các cuộc thương lượng giữa công đoàn cấp trên và hiệp hội doanh nghiệp/NSDLĐ giúp thay đổi nhận thức của cán bộ công đoàn các cấp từ cách tiếp cận dựa trên quyền sang cách tiếp cận dựa trên cả lợi ích. **Thứ ba**, toàn bộ quá trình thương lượng đã tạo đà cho công đoàn cấp trên tăng cường quan hệ với công đoàn cơ sở, giúp tăng cường sức mạnh toàn hệ thống.

## Nâng cao sức mạnh thương lượng của công đoàn (trong TLƯLĐTT Nhóm DN):

### 06 Bài học kinh nghiệm

- Tăng cường gắn kết giữa CĐCS và CĐ cấp trên cơ sở:** Nguồn gốc của sức mạnh thương lượng của công đoàn là sự hỗ trợ từ CĐCS và đoàn viên. Ví dụ, CĐKKT Hải Phòng đã xây dựng một mạng lưới công nhân và thủ lĩnh công đoàn nòng cốt ở tất cả các doanh nghiệp thông qua mạng xã hội (như Zalo và Facebook) để chia sẻ các thông tin cập nhật về hoạt động công đoàn và thương lượng tập thể.
- Tham vấn NLĐ trong quá trình thương lượng:** NLĐ cần phải được tham vấn nhiều nhất có thể trong quá trình thương lượng. Một thí điểm tại LĐLĐ Văn Lâm (Hưng Yên) là xây dựng “nhóm nòng cốt” gồm 3 đại diện: quản lý, công đoàn và công nhân trực tiếp sản xuất ở từng công ty. LĐLĐ huyện duy trì liên hệ thường xuyên với các nhóm nòng cốt này qua Zalo để đảm bảo là họ luôn được tham vấn liên tục trong suốt quá trình thương lượng.
- Xây dựng hướng dẫn tiên lương cho công đoàn:** Hướng dẫn tiên lương hàng năm cho công đoàn do Chính phủ hay TLĐLĐVN thực hiện cung cấp nguồn dữ liệu đáng tin cậy về tỷ lệ tăng trưởng và tăng năng suất trung bình theo ngành công nghiệp và theo vùng. Đây là cơ sở vững chắc cho nhóm thương lượng công đoàn có thể thương lượng về lương.
- Đối thoại Công đoàn – NSDLĐ thường xuyên:** Nghiên cứu cho thấy các công đoàn có mối quan hệ chặt chẽ với các Hiệp hội doanh nghiệp địa phương thường có sức mạnh thương lượng lớn hơn. Các đối thoại với NSDLĐ không chỉ giúp công đoàn cấp trên xây dựng mối quan hệ với NSDLĐ mà còn cho thấy những tác động tích cực của QHLD lành mạnh, và hiểu rõ những đặc điểm của cộng đồng doanh nghiệp địa phương để chuẩn bị cho những hoạt động thương lượng trong tương lai.
- Nắm vững thông tin về cơ cấu nhóm Doanh nghiệp:** Việc công đoàn, có hiểu biết sâu sắc về các nhóm doanh nghiệp trước khi bắt đầu các sáng kiến thương lượng là vô cùng quan trọng. Ví dụ: làm thế nào để NSDLĐ có thể phối hợp với nhau, quá trình ra quyết định của NSDLĐ về các vấn đề lao động diễn ra như thế nào, những yếu tố nào ảnh hưởng cách tiếp cận về QHLD, v.v...
- Phải chủ động vận động, thuyết phục, trường hợp cần thiết, sử dụng sức mạnh tập thể của NLĐ** để yêu cầu NSDLĐ tham gia thương lượng TLƯLĐTT nhóm một cách thiện chí, đáp ứng các nguyện vọng của NLĐ.



# PHÚC LỢI CHO CÔNG NHÂN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NHÀ NƯỚC, CÔNG ĐOÀN

TS. Nhạc Phan Linh

Phó Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam



**N**gày 18/12/2019, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Hội đồng Lý luận Trung ương, tổ chức Tọa đàm khoa học với chủ đề “Phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam”. Mục tiêu của Tọa đàm nhằm tiếp tục làm rõ, sâu sắc hơn một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phúc lợi xã hội, an sinh xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động; gắn với xây dựng giai cấp công nhân không ngừng lớn mạnh, tăng cường bản chất giai cấp công nhân của Đảng trong tình hình mới; phục vụ xây dựng các văn kiện và báo cáo chính trị Đại hội lần thứ XIII của Đảng.



Ngoài hai cơ quan đồng chủ trì, thành phần đại biểu còn đến từ một số cơ quan Đảng, Nhà nước, Quốc hội, bộ, ngành, trường đại học, tổ chức quốc tế như Ban Kinh tế Trung ương, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân và tổ chức lao động quốc tế ILO. Tọa đàm còn có sự tham dự của đại diện Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.



Nội dung thứ nhất của Tọa đàm tập trung làm rõ cơ sở lý luận, bao gồm một số chủ thuyết về PLXH, nhấn mạnh về vai trò, các đặc trưng và các loại hình PLXH; cũng như các quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về phúc lợi cho công nhân, viên chức, người lao động ở Việt Nam. Đặc biệt, nội dung Tọa đàm hướng đến việc đảm bảo mối quan hệ hài hòa giữa chính sách PLXH cho công nhân viên chức, người lao động và các chính sách phát triển kinh tế - xã hội quốc gia.



Nội dung thứ hai của Tọa đàm tập trung phân tích thực trạng, thành tựu và hạn chế trong chăm lo, bảo đảm PLXH cho công nhân, viên chức, người lao động trong các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam.

Đặc biệt, Tọa đàm đã tập trung làm rõ vai trò của Công đoàn Việt Nam trong chăm lo PLXH cho công nhân, viên chức, người lao động thông qua những kết quả, thành tựu đạt được, cũng như một số tồn tại hạn chế.







© BBT

Hệ thống công đoàn các cấp đã có nhiều đổi mới cả về nội dung và phương thức hoạt động, đáp ứng nhu cầu của số đông công nhân viên chức lao động. Tổng Liên đoàn đã có những tìm tòi, sáng tạo, đề xuất và tổ chức được nhiều chương trình hoạt động mới như: chăm lo phúc lợi và triển khai “Chương trình phúc lợi cho đoàn viên công đoàn”, Chương trình “Nhà ở mái ấm Công đoàn”, tổ chức “Tết Sum vầy”, “Tháng Công nhân” cho người lao động; đề xuất xây dựng các thiết chế công đoàn, góp phần tháo gỡ những vấn đề bức xúc cho công nhân các khu công nghiệp; những hoạt động đẩy mạnh đối thoại, thương lượng tập thể, góp phần bảo đảm chế độ, chính sách và từng bước nâng cao phúc lợi, lợi ích cho người lao động, thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bên cạnh các nghị quyết, chương trình về “Chất lượng bữa ăn ca của người lao động”, “Quý xã hội từ thiện Tấm lòng vàng Lao động” hay sự quan tâm đến công tác nữ công... cũng góp phần khẳng định vai trò chủ đạo của Công đoàn Việt Nam trong chăm lo PLXH cho công nhân, viên chức, người lao động trong hệ thống an sinh xã hội quốc gia.

Nội dung cuối cùng của Tọa đàm được tập trung vào các kiến nghị, giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện PLXH cho công nhân, viên chức, người lao động, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Các tham luận, ý kiến phát biểu đã tập trung vào việc xây dựng hệ thống PLXH bền vững dành cho công nhân, viên chức, người lao động, cùng những kinh nghiệm quốc tế và khả năng áp dụng ở Việt Nam. Giải pháp tăng cường vai trò của Công đoàn Việt Nam trong chăm lo PLXH cho công nhân, viên chức, người lao động được tập trung phân tích và đề xuất thông qua mô hình “công đoàn phúc lợi” và “công đoàn thương lượng phúc lợi” cho đoàn viên.

Tóm lại, Tọa đàm “Phúc lợi xã hội cho công nhân, viên chức, người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam” đã góp phần cung cấp những cơ sở lý luận và thực tiễn có giá trị cao cho Hội đồng Lý luận Trung ương và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc đánh giá tổng hợp và xác định mục tiêu, phương hướng chăm lo PLXH cho công nhân, viên chức, người lao động ở Việt Nam trong giai đoạn mới.



# TẬP HUẤN PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU TRONG TÌNH HÌNH MỚI Ở VIỆT NAM VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Ths. Nguyễn Thanh Tùng

Viện Công nhân và Công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam



**Đ**ược sự đồng ý của Thường trực Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Viện Công nhân và Công đoàn (Viện CNCĐ) phối hợp với Friedrich Ebert Stiftung tại Việt Nam (Viện FES) tổ chức khóa tập huấn phương pháp nghiên cứu về quan hệ lao động trong tình hình mới ở Việt Nam, do Giáo sư Mark Anner, Đại học Pennsylvania State, Bang Pennsylvania, Hoa Kỳ.

Mục đích giảng dạy của khóa tập huấn nhằm trang bị kiến thức, phương pháp nghiên cứu về quan hệ lao động cho cán bộ các viện nghiên

cứu, trường đại học, các tổ chức xã hội có hoạt động nghiên cứu về quan hệ lao động, cán bộ công đoàn một số Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và công đoàn ngành Trung ương. Đồng thời đây cũng là diễn đàn để cán bộ công đoàn và cán bộ nghiên cứu thảo luận và chia sẻ các vấn đề về quan hệ lao động trong giai đoạn trước mắt và lâu dài.

Nội dung khóa tập huấn tập trung vào các phương pháp nghiên cứu trong lĩnh vực quan hệ lao động như: cách thức xác định chủ đề nghiên cứu; xây dựng câu hỏi nghiên cứu; tổng hợp thông tin từ các tài liệu, công trình

nghiên cứu đã được công bố; xây dựng bộ công cụ khảo sát; xác định đối tượng khảo sát và cỡ mẫu khảo sát; khảo sát thí điểm (khảo sát thử bộ công cụ, các thức tiếp cận đối tượng và phương pháp khảo sát); phân tích và tổng hợp kết quả nghiên cứu.

Trong quá trình tập huấn, các ý kiến thảo luận cho rằng việc xác định chủ đề nghiên cứu cần xem xét tính thời sự của vấn đề; tính cấp thiết của vấn đề đưa vào nghiên cứu đối với nhóm đối tượng hướng tới (người lao động, cán bộ công đoàn, ...). Chủ đề nghiên cứu có thể là vấn đề mang tính chung cho toàn bộ lực lượng lao

động, công đoàn, trên bình diện cả nước hoặc áp dụng cho nhóm đối tượng nhỏ, riêng biệt, của các nhóm công nhân đặc thù hoặc cho một số ngành nghề cụ thể, hoặc của một địa phương cụ thể.

Khi đã xác định được chủ đề nghiên cứu, công việc tiếp theo là xác định các câu hỏi nghiên cứu. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng nội dung nghiên cứu, kết cấu báo cáo nghiên cứu.

Việc xác định câu hỏi nghiên cứu cần làm rõ và thể hiện được mục tiêu nghiên cứu đề ra. Ví dụ: Với chủ đề nghiên cứu là tiền lương và tác động của tiền lương đến đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp ngành may thì câu hỏi nghiên cứu có thể là: Chế độ trả lương trong các doanh nghiệp hiện nay là gì; các trở ngại đối với việc trả lương cao cho người lao động trong doanh nghiệp may và tác động của tiền lương đối với người lao động và gia đình họ.

Thông thường, các nghiên cứu được thực hiện theo hai cách thức chính là nghiên cứu thứ cấp và nghiên cứu sơ cấp, trong đó:

- **Nghiên cứu thứ cấp** được thực hiện bằng cách khảo cứu các tài liệu, công trình nghiên cứu đã được công bố qua đó làm rõ các lập luận mà các nghiên cứu trước đây đã sử dụng; chất lượng dữ liệu; sự tiến triển trong các lập luận và quan điểm được đưa ra trong các báo cáo đã nhận được sự đồng thuận của cộng đồng chưa hay còn đang trong quá trình tranh

luận và những vấn đề/khoảng trống chưa được nghiên cứu. Nguồn thông tin để nghiên cứu được khai thác từ các nguồn trên Internet (tìm các tệp định dạng PDF, xem các nội dung mới



nhất, xem các số liệu trích dẫn, nội dung được trích dẫn nhiều nhất, nội dung gần đây nhất); các tài liệu từ các thư viện; tài liệu từ các viện nghiên cứu, các trường đại học và cá nhân các chuyên gia trong lĩnh vực chủ đề nghiên cứu.

- **Nghiên cứu sơ cấp** được thực hiện bằng việc điều tra khảo sát thực tế nhằm cung cấp cơ sở thực tế về vấn đề nghiên cứu và bổ sung thông tin còn thiếu, chưa được làm rõ của những công trình nghiên cứu đã công bố trước đó. Việc điều tra khảo sát được thực hiện theo các bước sau: xác định nội dung khảo sát; xác định đối tượng khảo sát và cỡ mẫu khảo sát (người lao động, cán bộ công đoàn, người sử dụng lao động, cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về lao động, chủ nhà trọ, chính quyền địa phương); xác định phương pháp khảo sát (khảo sát định lượng, khảo sát định tính); xây dựng bộ công cụ khảo

sát (bảng hỏi, nội dung/định hướng phỏng vấn sâu, tọa đàm, thảo luận nhóm); khảo sát thử để hoàn thiện bộ công cụ; tiến hành điều tra, khảo sát chính thức; tổng hợp, phân tích các phần mềm thống kê xử lý số liệu khảo sát chuyên dụng trên máy vi tính như SPSS, SAS, STATA, NVIVO, ...) và viết báo cáo khảo sát.

**Một điểm cần chú ý của quá trình khảo sát là việc lựa chọn địa điểm thực hiện khảo sát, gặp gỡ các đối tượng khảo sát.**

Thông thường đối với các nghiên cứu về quan hệ lao động thì có địa điểm khảo sát là trong doanh nghiệp và ngoài doanh nghiệp (khu dân cư, khu nhà trọ), tại mỗi địa điểm có những ưu nhược điểm nhất định:

- **Với địa điểm khảo sát trong doanh nghiệp** việc tập hợp các đối tượng tham gia khảo sát (công nhân, cán bộ công đoàn, người sử dụng lao động) sẽ thuận lợi, có thể tập hợp được số đông. Tuy nhiên, việc gặp gỡ các đối tượng trong doanh nghiệp đặc biệt là công nhân và cán bộ công đoàn là những người chịu chi phối nhiều từ phía doanh nghiệp sẽ khó thu được thông tin khách quan do họ chịu áp lực từ doanh nghiệp và thường không đủ thời gian để tìm hiểu sâu về những nội dung liên quan.

- **Với địa điểm khảo sát ngoài doanh nghiệp** (khu nhà trọ công nhân, khu dân cư) việc gặp gỡ và tập hợp đối tượng khảo sát sẽ gặp nhiều khó khăn,

khó tập hợp được số lượng lớn đối với những nghiên cứu đòi hỏi nhiều nhân công tham gia do người lao động sống tản mát, tâm lý e dè, đề phòng người lạ. Tuy nhiên, khi khảo sát ngoài doanh nghiệp, thông tin thu được sẽ có độ chính xác cao hơn, nhiều thông tin không thể tìm hiểu trong doanh nghiệp thì có thể tìm hiểu được trong các cuộc gặp gỡ ngoài doanh nghiệp và thời gian gặp gỡ có thể dài hơn do người lao động không bị áp lực từ phía doanh nghiệp, người sử dụng lao động.

Như vậy, có thể nói việc lựa chọn địa điểm như thế nào có thể sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả quá trình khảo sát, do đó mỗi nghiên cứu cần xác định và lựa chọn địa điểm khảo sát phù hợp với nội dung khảo sát để đạt được hiệu quả cao nhất của nghiên cứu. Căn cứ vào mục tiêu của nghiên



cứ cần đạt được, việc viết báo cáo có thể chia đối tượng khảo sát theo đặc trưng nổi bật của đối tượng khảo sát như chia theo nhóm tuổi, giới tính, thâm niên làm việc, loại hình doanh nghiệp, ... từ đó nhấn mạnh và làm nổi bật vấn đề cần đạt được. Việc công bố

kết quả nghiên cứu phụ thuộc vào mục đích sử dụng, kết quả nghiên cứu có thể được công bố trên các phương tiện truyền thông, tổ chức hội nghị, hội thảo hoặc có thể chỉ được gửi cho các tổ chức, cá nhân cụ thể để phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo.

### GIỚI THIỆU TÀI LIỆU

#### **Nghiên cứu so sánh về Quan hệ lao động và Thương lượng tập thể tại Đông Á**

[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_732114/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_732114/lang-en/index.htm)

Tài liệu này được xây dựng trong cùng bộ tài liệu về tiến trình phát triển quan hệ lao động (QHLD) ở một số quốc gia và khu vực trên thế giới. Tài liệu xem xét hiện trạng QHLD và thương lượng tập thể (TLTT), cũng như các thay đổi đa dạng về mặt thể chế, chính trị, kinh tế và xã hội dẫn tới những thực tế quan hệ việc làm tại các nước Đông Á. Trước thập kỷ 90, đây là các quốc gia có quan hệ lao động tương đối ổn định; tuy nhiên, từ sau khi hình thành xu hướng toàn cầu hóa, giờ đây họ đang đối mặt với các áp lực cạnh tranh ngày càng gia tăng và đang trải qua thời kỳ dao động do các chủ thể vẫn đang nỗ lực tìm kiếm những mô hình quan hệ lao động phù hợp.



#### **Tự do hiệp hội và Phát triển**

[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_732118/lang-vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_732118/lang-vi/index.htm)

Ấn phẩm này được xây dựng nhằm đánh dấu vai trò chuyển dịch của tự do hiệp hội đối với quá trình thúc đẩy và duy trì phát triển bền vững. Do đó, ấn phẩm hướng đến cung cấp cho các chính phủ, công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động về cách thức hợp tác để đạt được những thành tựu cụ thể và thực chất trong quá trình phát triển.

### ĐIỂM TIN HOẠT ĐỘNG TRONG QUÝ

- 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.








International  
Labour  
Organization

HAPPY  
NEW  
YEAR

*Chúc Mừng Năm Mới*

2020

**ILO Country Office for Viet Nam**

 304 Kim Ma, Ba Dinh, Ha Noi  
 Tel: +84 24 38 500 100  
 Email: [hanoi@ilo.org](mailto:hanoi@ilo.org)  
 [www.ilo.org/hanoi](http://www.ilo.org/hanoi)  
 [www.facebook.com/Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)



Scan to sign up for  
ILO newsletter