



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 **18**
QUÝ I - 2019

TIN NỔI BẬT

DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN HAI NĂM NHÌN LẠI



(Trang 3-5)

HỢP TÁC GIỮA TLĐLĐVN VÀ DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN SƠ KẾT NĂM 2018 - LẬP KẾ HOẠCH NĂM 2019

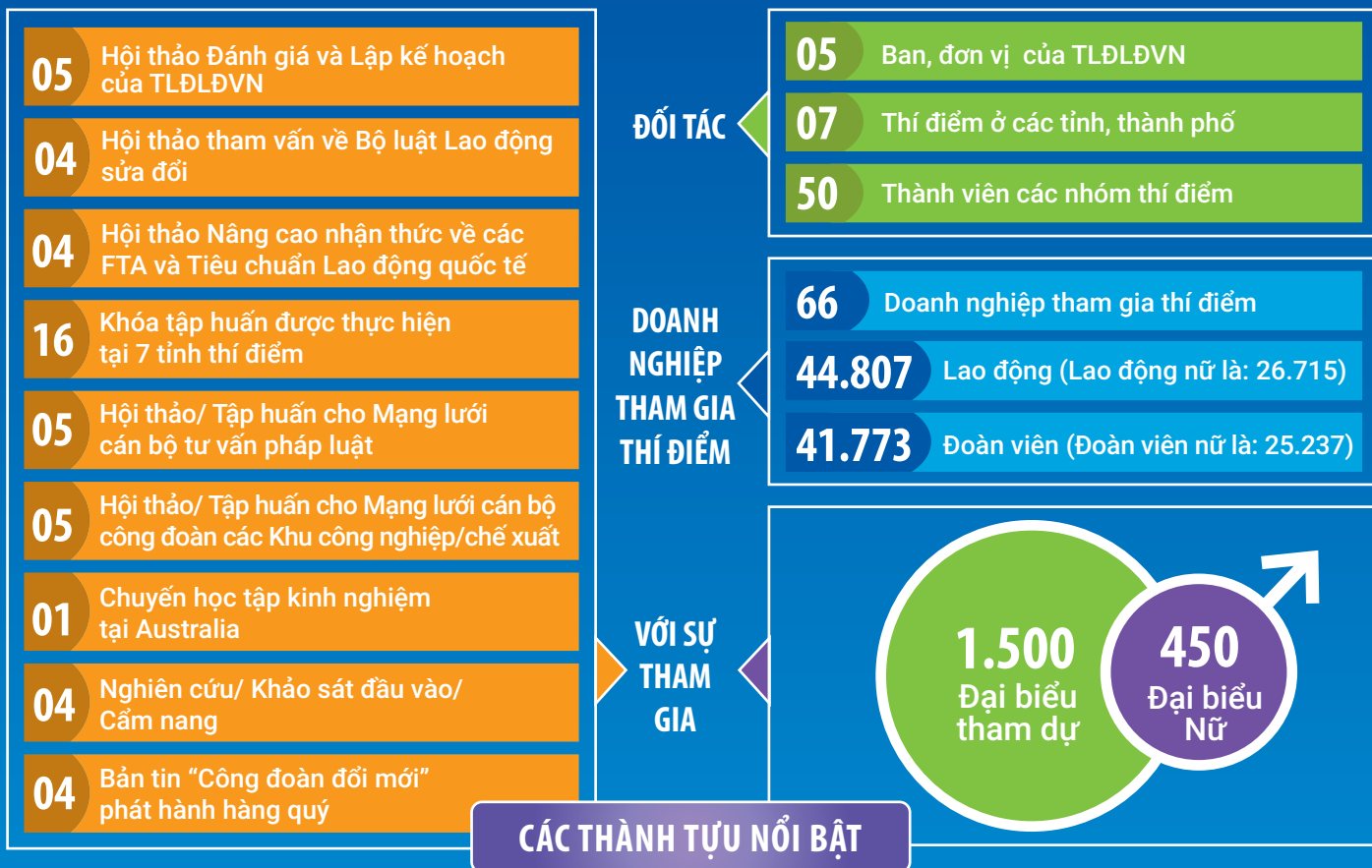


- Dự án NIRF/Nhật Bản – 2 năm nhìn lại (Trang 2)
- Nội dung cơ bản của Công ước số 87-98 và một số vấn đề công đoàn cần quan tâm (Trang 6-7)
- Nhóm trẻ mầm non tư thực phường An Mỹ (TP. Tam Kỳ, Quảng Nam) - Điểm sáng trong hoạt động thí điểm của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Trang 9-10)
- Các hoạt động thí điểm: Kế hoạch hoạt động của các thí điểm (Trang 12)



DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN – 2 NĂM NHÌN LẠI

BẮT ĐẦU TRIỂN KHAI TỪ 31/12/2016, ĐẾN NAY DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN ĐÃ ĐI QUA 2/3 CHẶNG ĐƯỜNG TRONG CHƯƠNG TRÌNH HỢP TÁC. TÍNH ĐẾN HẾT NĂM 2018, DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN ĐÃ CÙNG VỚI TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ CÁC ĐỊA PHƯƠNG THÍ ĐIỂM TỔ CHỨC TRIỂN KHAI MỘT CHUỖI CÁC HOẠT ĐỘNG Ở NHIỀU LĨNH VỰC KHÁC NHAU.



- Tiếng nói, ý kiến và sự tham gia của Tổng Liên đoàn LĐVN được tăng cường mạnh mẽ trong quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động.
- Thúc đẩy bầu cử dân chủ và các hình thức mới trong việc tổ chức, thành lập công đoàn, thương lượng thỏa ước lao động tập thể nhóm và đối thoại nhóm ở các cấp.
- Các sáng kiến/ thí điểm QHLD được nhân rộng giữa các địa phương, ngành nghề với các đối tác đa dạng,

- thông qua các kênh/ cách thức liên lạc mới.
- Các thực tiễn tốt và bài học kinh nghiệm được chia sẻ và lan tỏa rộng rãi trong Mạng lưới Công đoàn các Khu công nghiệp.
- Đội ngũ cán bộ tư vấn pháp luật được tăng cường năng lực về nhận thức, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả thông qua mạng lưới cán bộ tư vấn pháp luật.

BẢN TIN CỦA VIỆN CÔNG NHÂN VÀ CÔNG ĐOÀN
SỐ 18, THÁNG 03 NĂM 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
TẠ THỊ BÍCH LIẾN
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: 024.38220713 / Fax: 024.39421516
Email: iwtu.vn@gmail.com

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

HỢP TÁC GIỮA TLĐLĐVN VÀ DỰ ÁN NIRF/NHẬT BẢN SƠ KẾT NĂM 2018 - LẬP KẾ HOẠCH NĂM 2019

Dự án NIRF/Nhật Bản nằm trong Chương trình Khung khổ Quan hệ Lao động mới. Mục tiêu chung của Chương trình nhằm xây dựng nền tảng pháp luật và thể chế hiệu quả cho khung khổ QHLD mới tại Việt Nam dựa trên tuyên bố 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Trong chương trình hợp tác với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Dự án NIRF/Nhật Bản tập trung hỗ trợ nhằm tăng cường các chức năng đại diện của công đoàn (thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm và các bài học rút ra từ thực tiễn).



A. NHỮNG KẾT QUẢ CHỦ YẾU NĂM 2018

1. Về công tác quản lý Dự án

Tăng cường sự gắn kết giữa các Ban chuyên môn và đơn vị nghiên cứu của Tổng Liên đoàn (Ban Đối ngoại, Ban Quan hệ Lao động, Ban Tổ chức, Viện Công nhân và Công đoàn, Ban Tuyên giáo...).

Thúc đẩy sự phối hợp, hỗ trợ về mặt chuyên môn giữa các Ban, đơn vị theo chức năng để hỗ trợ các công đoàn địa phương.

Thường xuyên cập nhật, trao đổi, chia sẻ thông tin trong Lãnh đạo Tổng Liên đoàn đối với tiến độ/ kết quả các hoạt động Dự án.

Kết quả các hoạt động của Dự án được lan tỏa, chia sẻ rộng rãi hơn trong toàn

hệ thống Công đoàn.

Đẩy mạnh liên kết, chia sẻ thông tin, trao đổi kinh nghiệm giữa các địa phương cũ/mới trong Dự án.

2. Về công tác kỹ thuật

Dự án được thiết kế phù hợp với các ưu tiên chiến lược của Tổng Liên đoàn (sửa đổi pháp luật, đổi mới tổ chức, tư vấn pháp luật, xây dựng mạng lưới công đoàn Khu công nghiệp...).

Các sáng kiến/ bài học kinh nghiệm từ các hoạt động thí điểm đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn và tham gia sửa đổi Bộ luật lao động của Việt Nam (thành lập công đoàn ghép, thỏa ước nhóm...).

Mạng lưới công đoàn Khu công nghiệp được coi là điểm đột phá của

hoạt động Dự án. Đây là nơi trực tiếp lan tỏa, nhân rộng những bài học hay, những kinh nghiệm tốt về vận động phát triển đoàn viên thành lập CĐCS, liên kết chặt chẽ giữa công đoàn cấp trên và đoàn viên, người lao động trong hoạt động thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong 50 công đoàn các khu công nghiệp/khu chế xuất/khu kinh tế trong toàn quốc.

Mạng lưới cán bộ tư vấn pháp luật của các địa phương thí điểm (những điểm nóng về quan hệ lao động) giúp nâng cao năng lực, đẩy mạnh hiệu quả công tác tư vấn, hỗ trợ và bảo vệ pháp lý cho người lao động.

Các chuyên gia đào tạo giàu kinh nghiệm thực tiễn của hệ thống công đoàn (tại các Ban, các công đoàn Khu



công nghiệp, công đoàn cơ sở, các Liên đoàn Lao động địa phương...) là nguồn giảng viên rất quan trọng của Tổng Liên đoàn trong việc chia sẻ, lan tỏa những bài học trong hoạt động Dự án một cách gần gũi, thiết thực và áp dụng được ngay cho hoạt động công đoàn trong toàn hệ thống.

3. Về công tác nghiên cứu

Hoạt động nghiên cứu đã được thúc đẩy trong toàn bộ Dự án nhằm gắn kết các hoạt động nghiên cứu và bổ sung thông tin trong quá trình thực hiện.

- Nghiên cứu về vấn đề vận động, tập hợp lao động tự do hợp pháp trong các nghiệp đoàn cơ sở.
- Nghiên cứu về thực trạng chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động tuổi trung niên.
- Tóm tắt chính sách về hoạt động công đoàn các Khu công nghiệp.
- Cẩm nang Tư vấn pháp luật.

Các kết quả nghiên cứu đã cung cấp những thông tin khoa học để bổ sung cho việc xác định các ưu tiên chiến lược

của Tổng Liên đoàn và các hoạt động Dự án.

4. Về công tác truyền thông

Hoạt động truyền thông được tăng cường và đẩy mạnh trong khuôn khổ Dự án.

- Chuyên mục trên Cổng thông tin điện tử CĐVN, tin, bài trên Báo Lao động, truyền hình Công đoàn Việt Nam.
- Bản tin Công đoàn Đổi mới.
- Các nhóm Emails, Zalo, Viber trên mạng xã hội.
- Thông tin về hoạt động Dự án đã được cập nhật, lan tỏa nhanh, rộng rãi và toàn diện hơn so với trước đây.

B. MỘT SỐ TỒN TẠI

1. Về tiến độ hoạt động

- Một số hoạt động bị dồn vào cuối năm (sau Đại hội XII Công đoàn Việt Nam) hoặc có hoạt động không thực hiện được theo kế hoạch.
- Các thí điểm tại Hải Phòng, Bình Dương và Đồng Nai bị chậm so với

kế hoạch chung.

- Thí điểm thành lập CĐCS nhóm Doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ tại Long An không đạt kết quả theo kế hoạch Tổng Liên đoàn giao.
- Một số đơn vị không tuân thủ chặt chẽ thời hạn nộp các sản phẩm đầu ra (Cẩm nang Tư vấn Pháp luật, 02 Nghiên cứu khác).

2. Về chất lượng hoạt động

- Một số đơn vị chậm hoàn thành các công việc sau hoạt động (báo cáo kết quả/ kiến nghị sau hoạt động/ thủ tục thanh quyết toán); Chưa dành thời gian cho các hoạt động tiếp nối sau hoạt động (các giải pháp đối với các đề xuất kiến nghị cho các vấn đề quan tâm).
- Cán bộ tham gia dự án chưa thực sự có những tư duy đột phá/quyết liệt khi làm thí điểm, vẫn còn thụ động, chờ đợi vào hướng dẫn, quy trình từ trên xuống.

3. Về các hoạt động kết nối đối tác

- Các hoạt động hợp tác, kết nối hai bên giữa Tổng Liên đoàn và Phòng

Thương mại Công nghiệp Việt Nam còn rời rạc, chưa thể hiện sự chủ động và mong muốn của cả 2 bên.

- Các hoạt động phối hợp 3 bên (Tổng Liên đoàn/Bộ Lao động/ Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam) còn hạn chế, mới dừng ở một số hoạt động đơn lẻ, chưa được đẩy mạnh.
- Các hoạt động hợp tác giữa Dự án NIRF/Nhật Bản với các Dự án khác của ILO chưa được đẩy mạnh thông qua các chuỗi kết nối do mỗi Dự án có một mục tiêu và kế hoạch hoạt động khác nhau.

C. NGUYÊN NHÂN

1. Nguyên nhân từ phía Công đoàn

- Năm 2018 là năm Đại hội XII Công đoàn Việt Nam. Từ cấp Trung ương đến công đoàn các cấp và Đại hội cấp cơ sở đều tập trung cho chuẩn bị Đại hội và triển khai Nghị quyết Đại hội nên ảnh hưởng thời gian dành cho hoạt động Dự án.
- Biến động nhân sự sau Đại hội dẫn đến thay đổi phân công nhiệm vụ trong một số nhóm thí điểm (ví dụ: Long An, Bình Dương), làm chậm tiến độ, hoặc ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng các hoạt động thí điểm.
- Cắt giảm biên chế trong hệ thống công đoàn, nhất là tại các địa phương (ví dụ: Đà Nẵng), dẫn đến không đủ nhân lực thực hiện thí điểm.

2. Nguyên nhân từ phía Dự án

- Dự án được thiết kế với quá nhiều

mục tiêu, nhiều hoạt động, làm việc với nhiều Ban/đơn vị/địa phương cùng một lúc tạo ra sự quá tải về cường độ công việc và khối lượng công việc cho nhân viên Dự án và các Ban chuyên môn và địa phương thí điểm.

- Yêu cầu quản lý Dự án đòi hỏi sự tuân thủ cao về thời hạn thực hiện Dự án, quản lý hoạt động theo kết quả đầu ra, sự minh bạch trong quản lý tài chính.

3. Nguyên nhân từ cơ chế hợp tác

- Ban Điều hành Chương trình NIRF (với đại diện Bộ LĐ-TBXH/TLĐ/PT-MC NVN) đã được thành lập nhưng chưa hình thành cơ chế phối hợp các hoạt động để gắn kết, thúc đẩy trách nhiệm và vai trò của các bên. Mỗi bên đều có những chương trình nghị sự riêng. Nguồn lực (thời gian/ con người) hạn chế nên việc thiết kế các hoạt động phối hợp gặp khó khăn.
- Nhóm hỗ trợ kỹ thuật Tổng Liên đoàn bao gồm nhiều Ban, đơn vị tham gia đã tăng cường sự phối hợp giữa các Ban chuyên môn của Tổng Liên đoàn, tuy nhiên bên cạnh đó cũng tạo ra sự phức tạp, chậm trễ và đôi khi chòng chẹo trong quá trình triển khai hoạt động.

D. KẾ HOẠCH HOẠT ĐỘNG CỦA DỰ ÁN NĂM 2019



Khung thời gian dự kiến năm 2019

T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12
Sơ kết, đánh giá, lập kế hoạch		Hoàn thành các thí điểm tại Hải Phòng, Bình Dương, Đồng Nai									
		<ul style="list-style-type: none"> • Hỗ trợ tiếp các thí điểm tại Đà Nẵng, TP HCM, Quảng Nam • Hỗ trợ các hoạt động tham vấn Luật LĐ/ Luật CĐ; Mạng lưới CĐKCN, Mạng lưới TVPL • Các hoạt động đánh giá/ Các bài học kinh nghiệm/ Tổng kết thí điểm 								Tổng kết, đóng Dự án	



NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG ƯỚC SỐ 87-98 VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ CÔNG ĐOÀN CẦN QUAN TÂM

Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ Lao động
Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

Theo Kế hoạch thực hiện Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) ban hành kèm theo Quyết định số 121/QĐ-TTg ngày 24 tháng 01 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cùng các Bộ, ngành liên quan được giao nhiệm vụ hoàn thiện Tờ trình phê chuẩn Công ước số 98 của ILO về Áp dụng những nguyên tắc về quyền tổ chức và thương lượng tập thể vào năm 2019 và Tờ trình phê chuẩn Công ước số 87 của ILO về Quyền Tự do Hiệp hội vào năm 2023. Như vậy, với kế hoạch này, Chính phủ Việt Nam, cụ thể là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần tiến hành các thủ tục cần thiết, trong đó có rà soát sơ bộ quy định của pháp luật hiện hành với Công ước số 87 và 98 của ILO.

Nội dung cơ bản của Công ước số 87¹ (năm 1948)

Công ước này đặt ra 4 nguyên tắc quan trọng:

- (1) Quyền của người lao động và người sử dụng lao động được thành lập và tham gia vào các tổ chức đại diện của riêng họ mà không cần phải xin phép trước. Quyền này được áp dụng bình đẳng với mọi người lao động và người sử dụng lao động không phân biệt dưới bất cứ hình thức nào, kể cả đối với công chức, viên chức¹.
- (2) Các tổ chức có quyền lập ra điều lệ và quy tắc, bầu đại diện, tổ chức việc điều hành các hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình. Cơ quan công quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền này hoặc cản trở việc thực hiện hợp pháp quyền đó.
- (3) Bảo vệ các tổ chức không bị đình chỉ hay giải thể vì đây

¹ Chỉ áp dụng ngoại lệ với lực lượng vũ trang và công an.

là hình thức can thiệp nghiêm trọng nhất và vi phạm quyền tự do hiệp hội.

(4) Quyền thành lập và tham gia các Liên đoàn và Tổng Liên đoàn, và quyền liên kết với các tổ chức quốc tế, bao gồm quyền được nhận hỗ trợ (kỹ thuật, tài chính) từ các tổ chức này.

Ngoài ra, Điều 8 Công ước 87 cũng nêu rõ rằng người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức đại diện cho họ phải tôn trọng pháp luật quốc gia, với điều kiện là pháp luật quốc gia không được có những quy định mang tính chất xâm hại hoặc được áp dụng với mục đích xâm hại những quyền được quy định trong Công ước.



Nội dung cơ bản của Công ước số 98² (năm 1949)

Công ước này nhằm

(1) Bảo vệ người lao động và cán bộ công đoàn khỏi các hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn kể từ khi tuyển dụng đến hết quá trình làm việc.

(2) Đảm bảo sự độc lập giữa các tổ chức người lao động và người sử dụng lao động. Các hành vi bị cấm theo Công ước gồm: thúc đẩy quá trình thành lập tổ chức của người lao động dưới sự chi phối của người sử dụng lao động; hỗ trợ tài chính để đặt công đoàn dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động.

(3) Thúc đẩy thương lượng tập thể thông qua việc đảm bảo quyền thương lượng tự do, tự nguyện và bình đẳng giữa người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động. Theo đó, các bên thương lượng hoàn toàn tự do trong việc xác định nội dung thương lượng, cấp thương lượng và phạm vi thương lượng.

Một số vấn đề công đoàn cần quan tâm

Nếu Việt Nam phê chuẩn Công ước số 87 và 98 của ILO thì Việt Nam cần sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động hiện hành, bao gồm Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành nhằm, đảm bảo tính tương thích với hai

Công ước, trong đó cần lưu ý một số điểm chính như sau:

(1) Cần đảm bảo nguyên tắc “tự do lựa chọn” của người lao động, nghĩa là người lao động hoàn toàn tự do trong việc tham gia hoặc không tham gia tổ chức đại diện, và được quyền lựa chọn tổ chức nào đại diện cho mình chứ không phải do luật pháp áp đặt. Nếu người lao động tự quyết định rằng họ chỉ cần một tổ chức đại diện hay một hệ thống công đoàn duy nhất thì hoàn toàn không trái với tiêu chuẩn của Công ước.

(2) Cần đảm bảo quyền tự chủ trong việc xây dựng điều lệ, nguyên tắc hoạt động, chương trình hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động. Luật pháp không được can thiệp quá sâu vào các công việc nội bộ của các tổ chức này.

(3) Cần sửa đổi, bổ sung, tăng cường những quy định về bảo vệ đối với người lao động, cán bộ công đoàn, cán bộ tổ chức của người lao động trước các hành vi phân biệt đối xử và can thiệp, thao túng của người sử dụng lao động. Những quy định cụ thể cần sửa đổi, bổ sung bao gồm: quy định thế nào là hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn; thế nào là hành vi can thiệp, thao túng chống công đoàn; cơ chế khiếu nại, khiếu kiện khi xảy ra hành vi phân biệt đối xử hoặc can thiệp, thao túng công đoàn; chế tài và các biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi phân biệt đối xử hoặc can thiệp, thao túng công đoàn.

² Công ước này không áp dụng với cán bộ công chức làm việc trong các cơ quan quản trị hành chính của chính phủ.

SỬA ĐỔI LUẬT CÔNG ĐOÀN 2012 ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TÌNH HÌNH MỚI

Ngô Duy Hiếu, Đại biểu Quốc hội khóa XIV,
Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Luật Công đoàn, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2013 đã thể chế hóa các quan điểm, đường lối của Đảng về hoàn thiện, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, là cơ sở pháp lý quan trọng để đảm bảo, nâng cao hiệu quả hoạt động cho Công đoàn Việt Nam, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội của đất nước trong thời gian qua.

Qua 6 năm thực hiện, các quy định của Luật Công đoàn 2012 đã đi vào thực tiễn đời sống. Tổ chức Công đoàn ngày càng được khẳng định và góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của đoàn viên công đoàn, người lao động được quan tâm, chăm lo và cải thiện. Người lao động yên tâm làm việc, tích cực, chủ động, sáng tạo trong lao động và sản xuất; góp phần xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Việc sửa đổi Hiến pháp năm 2013 và các Bộ luật có liên quan, cũng như nhu cầu hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam làm xuất hiện các yêu cầu, trong đó Luật Công đoàn cần phải được tiếp tục hoàn thiện. Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, Kế hoạch số 735-KH/ĐĐQH14 ngày 18/01/2018 của Đảng đoàn Quốc hội và Công văn số 1099/UBPL14 của Ủy ban Pháp luật của Quốc hội, thời gian qua Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tập trung

chỉ đạo các cấp công đoàn tiến hành đánh giá, tổng kết quá trình thi hành Luật Công đoàn 2012, nghiên cứu xây dựng chính sách, đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn.

1. Định hướng sửa đổi Luật Công đoàn

Việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn sẽ "tập trung vào những nội dung liên quan đến tổ chức bộ máy". Do đó, vấn đề sửa đổi Luật Công đoàn sẽ chú trọng, tập trung vào các nội dung liên quan đến tổ chức bộ máy, trên cơ sở các nguyên tắc cơ bản:

(1) Quán triệt và thể chế hoá các quan điểm, đường lối đổi mới của Đảng liên quan đến việc xây dựng, phát triển đất nước. (2) Phù hợp với Hiến pháp 2013, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của pháp luật về lao động và công đoàn trong hệ thống pháp luật hiện hành. Đồng thời, quán triệt Chỉ thị số 22/CT-TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về "Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp". (3) Kế thừa và phát triển những nội dung đã được khẳng định trên thực tế về tính hợp lý, ổn định, vững chắc trong quá trình thi hành của Luật Công đoàn hiện hành. (4) Tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế trong việc thực hiện quy định của Luật Công đoàn phù hợp với thực tiễn Việt Nam, và từng bước phù hợp, tương thích với pháp luật quốc tế. (5) Chỉ sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Công đoàn, trong đó tập trung vào những nội dung liên quan đến tổ chức bộ máy.

2. Những công việc đã thực hiện

- Tổng Liên đoàn LĐVN đã ban hành và triển khai Kế hoạch số 58/KH-TLĐ ngày 10/8/2018 về Tổng kết 5 năm thực hiện Luật Công đoàn năm 2012 trong toàn hệ thống Công đoàn Việt Nam.
- Ngày 19/10/2018, Tổng Liên đoàn đã ban hành Quyết định số 1804/QĐ-TLĐ về việc thành lập Ban Chỉ đạo và Tổ giúp việc sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn. Ban Chỉ đạo đã họp để triển khai, thực hiện các nội dung, phần việc có liên quan đến sửa đổi Luật Công đoàn.
- Định kỳ hàng tháng, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đều có báo cáo gửi Ủy ban Pháp luật của Quốc hội, Ủy ban Về các vấn đề xã hội của Quốc hội về tiến độ thực hiện sửa đổi Luật Công đoàn.

Dự kiến những công việc sắp tới

(1) Tiến hành các hoạt động chuẩn bị cho việc hoàn thiện hồ sơ đề nghị xây dựng luật theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật. (2) Xây dựng dự thảo Tờ trình đề nghị xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Công đoàn. (3) Báo cáo Tổng kết 5 năm thực hiện Luật Công đoàn. (4) Dự thảo Luật và đang tiếp tục hoàn thiện. (5) Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật theo quy định. (6) Khẩn trương hoàn thiện Hồ sơ đề nghị sửa đổi Luật Công đoàn theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật để kịp thời trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Quốc hội./.



NHÓM TRẺ MẦM NON TƯ THỰC PHƯỜNG AN MỸ (TP. TAM KỲ, QUẢNG NAM) ĐIỂM SÁNG TRONG HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Tạ Thị Bích Liên

Điều phối viên Quốc gia - Dự án NIRF/Nhật Bản

Giáo viên mầm non, đặc biệt là giáo viên tại các nhóm trẻ mầm non tư thục gặp rất nhiều khó khăn trong công việc như thời gian làm việc kéo dài 9-10 tiếng/ngày; công việc nhiều, áp lực lớn, cường độ làm việc cao, đòi hỏi các cô giáo phải luôn tay, luôn chân, luôn mắt. Công việc vất vả là vậy, nhưng tiền lương, các chế độ đãi ngộ đối với một bộ phận giáo viên chưa tương xứng với công sức đóng góp, nhiều giáo viên trong các nhóm trẻ mầm non tư thục chưa được ký hợp đồng lao động, chưa được thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Mối quan hệ giữa các giáo viên mầm non khu vực ngoài công lập, nhất là trong những mô hình nhóm trẻ chưa đủ điều kiện quy mô thành lập trường mầm non, còn đơn



điệu, thiếu tính liên kết, không được sinh hoạt trong đoàn thể có tính ngành, nghề, để có cơ hội trao đổi thông tin, chia sẻ kinh nghiệm, giúp đỡ nhau nâng cao hiệu quả công việc, trau dồi văn hóa, đạo đức nghề nghiệp.

Ở phường An Mỹ, thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam, việc thành lập Công

đoàn cơ sở Nhóm trẻ mầm non tư thục đã hình thành mô hình liên kết mới của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đây là nơi tổ chức sinh hoạt đoàn thể cho đội ngũ giáo viên mầm non ngoài công lập; là cơ sở để công đoàn thực hiện việc chăm lo, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động trong nhóm nghề cao quý theo truyền thống văn hóa của Việt Nam; đồng thời tạo điều kiện cho đoàn viên, các cô giáo mầm non tham gia các hoạt động có ý nghĩa của tổ chức công đoàn. Đây là một trong những hoạt động thí điểm trong chương trình hợp tác giữa Tổng LĐLĐ Việt Nam và Dự án NIRF/Nhật Bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), được lựa chọn thực hiện trên địa bàn tỉnh Quảng Nam. Ngay từ khi được thành lập từ

HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM

giữa năm 2018, Công đoàn cơ sở Nhóm trẻ mầm non tư thục phường An Mỹ đã thu hút và kết nạp ban đầu 27 giáo viên ở 10 nhóm lớp mầm non tư thục trên địa bàn phường An Mỹ tham gia công đoàn. Sau chưa đầy một năm hoạt động, đến nay đã thu hút thêm 12 giáo viên, người lao động tham gia tổ chức Công đoàn.

Ngày 7/4/2019 Đại hội lần thứ nhất, Công đoàn Cơ sở Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ (nhiệm kỳ 2019-2023) đã được tổ chức tại thành phố Tam Kỳ, Quảng Nam. Đại hội đã đánh giá những kết quả hoạt động công đoàn đạt được từ khi thành lập tới nay, đồng thời xây dựng phương hướng hoạt động cho nhiệm kỳ 5 năm tới, với 9 nhóm chỉ tiêu và 6 nhiệm vụ, giải pháp thực hiện. Đại hội đã bầu Ban Chấp hành công đoàn gồm 5 ủy viên được cơ cấu từ các nhóm trẻ: Mầm non tư thục Tuổi Thơ Xanh, Mầm non tư thục Hà Anh, Mầm non Ánh Sao, Mầm non Ngôi Nhà Nhỏ, Mầm non 19/5. Chị Đỗ Thị Thùy Trinh – Nhóm Mầm non Tuổi Thơ Xanh đã được Đại hội giới thiệu và trực tiếp bầu cử tại Đại hội vào chức danh Chủ tịch Công đoàn cơ sở Nhóm trẻ mầm non tư thục phường An Mỹ với tỷ lệ trúng cử 100% phiếu bầu.

Việc thành lập công đoàn cơ sở Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ và sự thành công của Đại hội Công đoàn cơ sở lần thứ nhất là kết quả đáng ghi nhận của sự đoàn kết, quyết tâm, trên dưới đồng lòng và tinh thần trách nhiệm của Nhóm Thí điểm thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Nam trong việc chủ động đổi mới phương thức tổ chức, hoạt động công đoàn, đáp ứng yêu cầu tình hình mới.



Ngay trước khi tiến hành Đại hội đã thu hút thêm hai nhóm trẻ mầm non tư thục tham gia công đoàn ghép, nâng tổng số đoàn viên lên 39 người. Điều này cũng thể hiện sự quan tâm của người lao động đến công đoàn và mong muốn được công đoàn chăm lo, đại diện và bảo vệ quyền lợi.

Một điểm sáng tạo đáng ghi nhận là việc mạnh dạn áp dụng thí điểm bầu trực tiếp Chủ tịch công đoàn cơ sở tại Đại hội, hay còn gọi là "thí điểm trong thí điểm". Nhân sự tham gia Ban chấp hành công đoàn được các đoàn viên công đoàn từ các Nhóm trẻ mầm non giới thiệu, được Ban chấp hành lâm thời tổng hợp và chốt danh sách để bầu tại Đại hội. Kết quả bầu cử Chủ tịch Công đoàn với 100% phiếu bầu đã thể hiện sự tin tưởng tuyệt đối của các đoàn viên đối với tân nữ Chủ tịch Công đoàn. Điều này cũng khẳng định sự dám nghĩ, dám làm, kiên trì và sáng tạo của Nhóm thí điểm thuộc Liên đoàn Lao động Quảng Nam.

Bên cạnh đó phải kể đến sự quan tâm, tự nguyện phối hợp của các chủ cơ sở mầm non tư thục trong quá trình vận động thành lập công đoàn cơ sở ghép

Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ, cũng như sự hỗ trợ của các bên liên quan đến hoạt động của công đoàn cơ sở, như Câu lạc bộ Nhóm trẻ mầm non tư thục, Ủy ban Nhân dân phường An Mỹ, Phòng Giáo dục thành phố Tam Kỳ, LĐLĐ TP. Tam Kỳ.

Tuy nhiên, đây mới chỉ là thành công bước đầu, bên cạnh đó đã và đang đặt ra một số yêu cầu mới đối với Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Nam trong việc hướng dẫn, chỉ đạo hoạt động của Công đoàn cơ sở Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ, làm thế nào để đáp ứng được kỳ vọng của đoàn viên công đoàn trong việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần trong thời gian tới. Để làm được điều đó, Nhóm thí điểm LĐLĐ tỉnh Quảng Nam cần tiếp tục hướng dẫn, hỗ trợ Ban Chấp hành Công đoàn Nhóm trẻ Mầm non tư thục phường An Mỹ để sớm đề xuất đối thoại với chủ sử dụng lao động, thực hiện thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể; thực hiện có hiệu quả việc giám sát thực hiện các chính sách, quyền lợi của đoàn viên, người lao động theo quy định của pháp luật.

VAI TRÒ CÔNG ĐOÀN: “ĐẠI DIỆN” HAY “CẦU NỐI”?

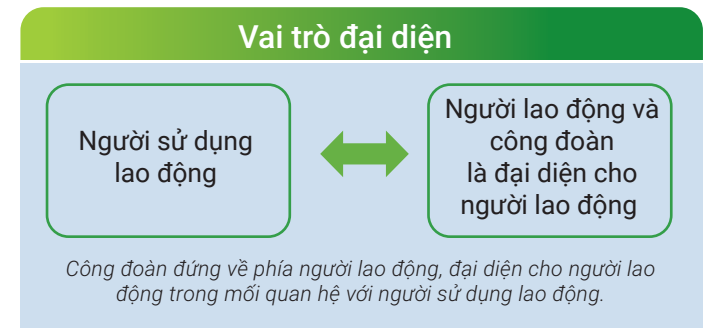
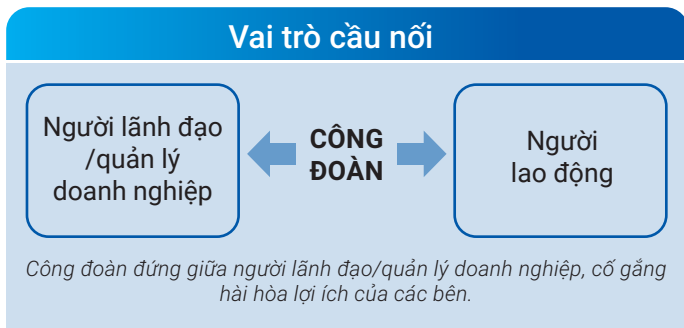
ThS. NCS. Phạm Thị Thu Lan

Phó Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn

“Cầu nối” khác “đại diện”

“Cầu nối” và “đại diện” là hai thuật ngữ được sử dụng thường xuyên khi nhắc tới vai trò của tổ chức công đoàn. Trong nền kinh tế kế hoạch tập trung, người lao động là người làm chủ doanh nghiệp. Người lãnh đạo/quản lý doanh nghiệp cũng là cán bộ, công nhân, viên chức lao động của đơn vị và được phân công vào vị trí lãnh đạo/quản lý doanh nghiệp. Người lao động và lãnh đạo/quản lý doanh nghiệp cùng có chung lợi ích cả người lao động và lãnh đạo quản lý cùng nhau bầu người tham gia Ban chấp hành công đoàn Doanh

thuê trong doanh nghiệp. Người sử dụng lao động mới là người làm chủ doanh nghiệp và có quyền quyết định các vấn đề trong doanh nghiệp thay cho quyết định tập thể của toàn thể cán bộ, công nhân, viên chức, lao động trong doanh nghiệp như cách làm trước đây. Lợi nhuận của doanh nghiệp không còn được tư duy theo cách chia đều cho mọi người trong doanh nghiệp như trong nền kinh tế kế hoạch tập trung. Vì vậy “cầu nối” và “đại diện” tách rời nhau. “Cầu nối” nghĩa là trung gian cho cả hai bên, còn “đại diện” là đứng hẳn về một bên và không thể có sự đại diện cho cả hai bên trong khi lợi ích và vị trí khác nhau. Điều này có nghĩa là công đoàn đã đóng vai trò “cầu nối” thì không thể



ngiệp. Công đoàn vận động người lao động thi đua lao động sản xuất để tạo ra doanh thu, đóng góp vào quỹ phúc lợi chung và công đoàn tham gia phân chia phúc lợi cho toàn thể cán bộ công nhân viên chức trong đơn vị, bao gồm cả người lao động và người lãnh đạo/quản lý. Khi nảy sinh vấn đề mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên, hoặc giữa những người lao động hay những người quản lý với nhau, nếu đó là vấn đề vi phạm của doanh nghiệp liên quan đến các chế độ chính sách dành cho người lao động, công đoàn đại diện cho người lao động để giải quyết; và ngược lại, nếu đó là vấn đề vi phạm kỷ luật của người lao động trong doanh nghiệp, công đoàn đại diện cho người lao động cùng doanh nghiệp xử lý vi phạm của người lao động trên cơ sở quy định của pháp luật.

Bước vào nền kinh tế thị trường, lợi ích hai bên người lao động và người sử dụng lao động thay đổi so với trước đây. Người lao động mặc dù là người làm chủ đất nước, làm chủ sức lao động của mình đã chuyển sang vị trí người làm

đóng vai trò “đại diện” và ngược lại. Trong nền kinh tế thị trường, công đoàn chỉ có thể lựa chọn một trong hai vai trò “cầu nối” hay “đại diện”, chứ không thể thực hiện cùng một lúc cả hai vai trò này.

Sự lựa chọn vai trò ảnh hưởng tới vị thế của tổ chức công đoàn trong suy nghĩ của người lao động

Trong nền kinh tế thị trường, công đoàn là tổ chức của người lao động và đại diện cho họ. Nếu công đoàn thực hiện vai trò cầu nối, người lao động sẽ nhìn nhận công đoàn là tổ chức trung gian, “bên ngoài” họ, chứ không phải là tổ chức của họ và đại diện cho họ.

Khi người lao động không coi tổ chức công đoàn chính là họ, đại diện cho họ, họ sẽ trở nên thụ động trong việc xây dựng tổ chức công đoàn. Họ thụ động và chờ đợi công đoàn giải quyết vấn đề của họ trong mối quan hệ với người sử dụng lao động thay vì họ tự đứng ra giải quyết vấn đề



của mình thông qua tổ chức công đoàn.

Đình công là một trong những hình thức thể hiện sức mạnh tập thể để tạo thế mạnh cho công đoàn và tiếng nói của công đoàn được lắng nghe nhưng với vai trò cầu nối/trung gian ở giữa, công đoàn không thể tổ chức đình công, và vì

vậy, không có sức mạnh thương lượng. Nếu công đoàn có thể tổ chức đình công, chỉ cần người sử dụng lao động biết được khả năng này của công đoàn nghĩa là công đoàn có sức mạnh thương lượng, và người sử dụng lao động buộc phải lắng nghe công đoàn mà công đoàn chưa cần sử dụng đến vũ khí đình công.

Thay đổi tư duy để tồn tại và phát triển

Công đoàn tồn tại và phát triển là nhờ có đoàn viên. Vai trò đại diện sẽ giúp cho công đoàn tồn tại và phát triển bởi khi người lao động coi công đoàn là tổ chức của mình, họ sẽ chủ động tham gia công đoàn và đóng góp xây dựng tổ chức công đoàn. Nếu không, công đoàn sẽ tự tách mình ra khỏi người lao động. Vì vậy, Công đoàn Việt Nam cần tiếp tục đổi mới tư duy về vai trò công đoàn trong nền kinh tế thị trường. Đây là tiền đề quan trọng để tiếp tục đổi mới hành động và phương thức hoạt động của công đoàn trong tình hình mới.

CÁC HOẠT ĐỘNG THÍ ĐIỂM

Liên đoàn Lao động Đồng Nai

Hoàn thành thí điểm đối thoại nhóm Doanh nghiệp gỗ tại KCN Tam Phước, Thành phố Biên Hòa. (Hết tháng 5/2019).

Liên đoàn Lao động Bình Dương

Hoàn thành thí điểm đối thoại nhóm Doanh nghiệp gỗ tại huyện Tân Uyên, Bình Dương. (Hết tháng 5/2019).

Liên đoàn Lao động Hải Phòng

- Hoàn thành thí điểm mở rộng TƯ nhóm KCN Tràng Duệ.
- Đối thoại tại KCN Nomura. (Hết tháng 5/2019)

Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh

Củng cố đối thoại Nhóm và tiến hành thương lượng Thỏa ước LĐTT Nhóm trong KCX Linh Trung. (Hết tháng 10/2019)

Liên đoàn Lao động TP. Đà Nẵng

Tiếp tục mở rộng TƯ Nhóm Du lịch. (Hết tháng 10/2019)

Liên đoàn Lao động Quảng Nam

- Hỗ trợ TLTT/ ĐT cho CĐCS ghép ở Tam Kỳ.
- Thí điểm thành lập CĐCS ghép nhóm villa, homestay ở Hội An. (Hết tháng 10/2019)

ĐIỂM TIN HOẠT ĐỘNG TRỌNG TÂM 6 THÁNG ĐẦU NĂM 2019

Các hoạt động đã triển khai

- Đối thoại Nhóm doanh nghiệp ngành gỗ tại Bình Dương, 12/01/2019.
- Hội thảo Sơ kết 2018 và Lập Kế hoạch hợp tác 2019 VGCL-NIRF, 7-8/3/2019.
- Hội thảo Lấy ý kiến Báo cáo Nghiên cứu về Tình hình chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động tuổi trung niên, 13/3/2019.
- Đại hội Công đoàn cơ sở Nhóm trẻ Mầm non tư thực phường An Mỹ, Tam Kỳ, Quảng Nam, 7/4/2019.

Các hoạt động sẽ triển khai trong thời gian tới

- Tọa đàm "Cán bộ công đoàn tương lai trong tiến trình đổi mới quan hệ lao động tại Việt Nam" với sinh viên Đại học Công đoàn, 31/5/2019.
- Hội thảo về "Công đoàn các khu công nghiệp trong chiến lược đổi mới của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam".
- Hội thảo đề xuất mô hình tổ chức và hoạt động Trung tâm Tư vấn và Hỗ trợ người Lao động.
- Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm về cách thức phòng ngừa và giải quyết quyền lợi của người lao động tại các doanh nghiệp có chủ bỏ trốn và phá sản.