

“Xây dựng quan hệ công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động” (Đề ngăn ngừa đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật)

WT3-1

Cơ quan liên quan phía Việt Nam

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp

1. Vấn đề hiện nay

Nhiều cuộc đình công không tuân theo trình tự quy định trong Bộ Luật Lao động đang xảy ra. (Gọi là đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật). Nguyên nhân phát sinh đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật là do thiếu kinh nghiệm về đàm phán lãnh mạnh giữa người lao động và người sử dụng lao động, do hiểu biết đầy đủ pháp luật lao động đối với người lao động, do cơ chế pháp luật kém hiệu quả đối với việc vi phạm pháp luật và do áp dụng cơ chế đó.

Vấn đề việc giáo dục người dân tôn trọng pháp luật là công việc của chính phủ, các nội dung đào tạo dành cho người lao động được Luật công đoàn ghi rõ như dưới đây. Tuy nhiên, ở Việt Nam đang có biến động nhanh về mặt kinh tế xã hội như hiện nay, có thể nói rằng việc xây dựng quan hệ công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động và việc đưa công đoàn thành một tổ chức lãnh mạnh vẫn còn chậm trễ.

Người lao động và người sử dụng cùng nhau thiết lập quan hệ hòa hợp, chỉ đạo thành lập và phát triển công đoàn, tổ chức đàm phán tập thể xây dựng quan hệ lao động hài hòa, xóa bỏ đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật và đàm phán không theo trình tự. Nhật Bản trải qua nhiều kinh nghiệm trong quá khứ đã thiết lập được “quan hệ hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động”, có thể nói rằng điều này đã góp phần tạo ra sự phát triển kinh tế sau này. Vì vậy, cần phải nhận thức về tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động, và cần có sự chỉ đạo phối hợp giữa các đơn vị chính là cơ quan hành chính và Tổng Liên đoàn Lao động để người lao động và người sử dụng lao động có thể tiến hành đàm phán lãnh mạnh.

“Luật Công đoàn”:

Khoản 3 điều 2: Công đoàn tổ chức, đào tạo và thúc đẩy để người lao động hoàn thành vai trò là người chủ của đất nước, đồng thời có trách nhiệm trong việc người dân hoàn thành nghĩa vụ liên quan đến việc xây dựng và bảo vệ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Khoản 2 điều 4: Công đoàn có trách nhiệm tuyên truyền Hiến pháp và pháp luật, giáo dục người lao động ý thức chấp hành và tham gia đấu tranh bảo vệ pháp luật, tích cực xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc, bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa, lao động có kỷ luật, có năng suất và hiệu quả.

2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

3. Luật và các điều khoản căn cứ

Bộ luật Lao động: Chương 1, từ điều 9 đến điều 12

Luật Công đoàn: Chương 1: từ điều 1 đến điều 3

Chương 2: điều 4

4. Kế hoạch hành động

(1) Hai phía Nhật Bản và Việt Nam cùng tổ chức hội thảo - thảo luận về thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo hình thức "Quan hệ hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động" và đưa công đoàn thành một tổ chức vững mạnh. (Ví dụ: trình bày và xác nhận những kinh nghiệm trước đây của Nhật Bản trong sự chuyển biến mối quan hệ giữa người lao động và sử dụng lao động, thảo luận - trao đổi ý kiến về việc xây dựng mối quan hệ công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động ở Việt Nam)

(2) Để xây dựng mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo hình thức "Quan hệ hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động", cơ quan phía Việt Nam triệt để yêu cầu người lao động và người sử dụng lao động tuân thủ các quy định pháp luật về lao động. Ngoài ra, tiến hành phổ biến tuyên truyền những quy định pháp luật về lao động đến học viên của các trường đào tạo dạy nghề... (Ví dụ: soạn và phát tài liệu, tiến hành đào tạo, phát hành chứng chỉ đào tạo cho những người được đào tạo....)

Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động

Đánh giá thực hiện

5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)

Các doanh nghiệp Nhật Bản tuân thủ các quy định pháp luật về lao động. Ngoài ra, liên kết với cơ quan phía Việt Nam, xây dựng cơ chế cải thiện quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động và môi trường lao động.

6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản

Trên cơ sở đề nghị của phía Việt Nam, phía Nhật Bản sẽ nghiên cứu hỗ trợ cần thiết để thực hiện kế hoạch hành động. (Ví dụ: liên kết với cơ quan phía Việt Nam, tổ chức thảo luận về thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo hình thức "Quan hệ hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động" và đưa công đoàn trở thành tổ chức vững mạnh.)

Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản

“Xử lý nghiêm minh các cuộc đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật”

(Xử lý khi xảy ra đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật)

WT3-2

Cơ quan liên quan phía Việt Nam	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ công an, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công đoàn các cấp, Ủy ban nhân dân tỉnh thành phố và các địa phương
1. Vấn đề hiện nay	
<p>Đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật dẫn đến việc tạm thời ngừng hoạt động và giảm tốc độ công việc, gây ảnh hưởng xấu nghiêm trọng tới hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác, dù xảy ra đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật nhưng không có biện pháp hiệu quả để chấm dứt nhanh chóng, làm gia tăng ảnh hưởng xấu một cách vô ích.</p> <p>Để tình trạng này không tiếp tục phát sinh trong thời gian tới, cần quy định rõ và thực hiện các biện pháp xử lý nghiêm minh có hiệu quả nhanh chóng đối với đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật.</p>	
2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)	
Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	
3. Luật và các điều khoản căn cứ	
Bộ luật Lao động: Điều 172 ~ Điều 179 Nghị định số 11/2008/NĐ-CP Thông tư số 07-2008-TTLT-BLĐTBXH-BTC Nghị định số 133/2008/NĐ-CP	
4. Kế hoạch hành động	

(1) Để giải quyết đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật, liên kết các cơ quan hành chính có liên quan như cơ quan lao động hành chính, cơ quan công an, Ủy ban nhân dân, v.v. thành lập tổ công tác liên ngành tại địa phương (đến tháng 12 năm 2008). Tổ công tác liên ngành đặt đường dây nóng tiếp nhận thông tin liên quan đến việc đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật từ phía doanh nghiệp.

(2) Tổ công tác liên ngành chia sẻ thông tin với doanh nghiệp Nhật Bản khi có dấu hiệu xảy ra đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật (tờ rơi, viết vẽ lên tường xúi giục đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật, v.v.) và thực hiện các biện pháp xử lý cần thiết (thực hiện các biện pháp xử lý khi có người xúi giục).

(3) Khi xảy ra đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật, các doanh nghiệp liên lạc đến đường dây nóng. Sau khi nhận được thông báo, tổ công tác liên ngành cử người phụ trách và công an tới hỗ trợ cùng doanh nghiệp xử lý và ngay lập tức gửi tới người lao động văn bản với nội dung yêu cầu “nhanh chóng dừng đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật và giải tán”, nhanh chóng giải tán đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật và đưa người lao động quay trở lại làm việc. Ngoài ra, chia sẻ thông tin và tăng cường kiểm soát theo yêu cầu của doanh nghiệp Nhật Bản đối với người xúi giục đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật.

(4) Sau khi giải tán đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật, tổ công tác liên ngành hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động có thể đối thoại thích hợp.

(5) Sau khi giải quyết đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật, chính phủ, người lao động, người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp cần thiết để phòng ngừa, hạn chế đình công không đúng theo trình tự quy định của pháp luật sau này (tổ chức hội thảo, chia sẻ thông tin về người xúi giục, v.v.)

(6) Chính phủ Việt Nam chỉ đạo cơ quan phát hành đăng tải các thông tin về đình công bảo đảm trung thực khách quan.

Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động	Đánh giá thực hiện

5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)

6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản

Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản

“Trao đổi ý kiến định kỳ về dự thảo sửa đổi mức lương tối thiểu”

WT3-3

Cơ quan liên quan phía Việt Nam	Bộ Lao động Thương binh và Xã hội
1. Vấn đề hiện nay	
<p>-Từ tình trạng hiện nay có nhiều doanh nghiệp lấy mức lương tối thiểu làm tiêu chuẩn lương khởi điểm của công nhân kỹ thuật (người lao động), nên cần được quy định mức lương tối thiểu ở mức độ có thể duy trì được tiêu chuẩn sống, tuy nhiên trên thực tế giá cả tăng dữ dội vì vậy không đạt được điều đó.</p> <p>-Tình trạng tỷ lệ tăng chỉ số giá tiêu dùng vượt quá tỷ lệ tăng của mức lương tối thiểu dẫn đến sự bất mãn của người lao động, trở thành một nguyên nhân chính của việc tranh cãi về lao động.</p>	
2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)	
3. Luật và các điều khoản căn cứ	
4. Kế hoạch hành động	
<p>Hàng năm, trao đổi ý kiến định kỳ giữa Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan của Việt Nam, Chính phủ Nhật Bản và Hiệp hội các doanh nghiệp Nhật Bản về nội dung mức lương tối thiểu đề xuất với chính phủ vào tháng 9 hàng năm.</p>	
Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động	Đánh giá thực hiện
5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)	
6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản	
<p>Trên cơ sở đề nghị của phía Việt Nam, phía Nhật Bản sẽ nghiên cứu hỗ trợ cần thiết để thực hiện kế hoạch hành động. (Ví dụ: hỗ trợ liên quan đến điều tra mức lương tối thiểu.v.v.)</p>	
Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản	

“Nghiên cứu xem xét lại quy định chênh lệch 5% và quy định tăng 7% lương sau khi đào tạo nhân viên mới ngành chế tạo trong Bảng lương”

WT3-4

Cơ quan liên quan phía Việt Nam	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội	
1. Vấn đề hiện nay		
<p>- Nếu đảm bảo mức lương tối thiểu theo quy định của Pháp luật thì các doanh nghiệp nên tự mình quyết định tiền lương theo chính sách của mình. Mặt khác, có nhiều loại tiền lương quyết định tùy thuộc vào loại ngành nghề, nội dung công việc, vai trò, năng lực, thành quả, số năm làm việc. Vì vậy quy định hiện hành không phù hợp với tình hình thực tế khi quyết định tiền lương tại các doanh nghiệp.</p>		
2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)		
3. Luật và các điều khoản căn cứ		
<p>- Nghị định Chính phủ 168/2007/NĐ-CP khoản 2 điều 2 (Quy định 7%) - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Thông tư số 28/ 2007/TT-BLĐTBXH (Quy định 5%)</p>		
4. Kế hoạch hành động		
<p>Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, các cơ quan liên quan của Việt Nam và Hiệp hội các doanh nghiệp Nhật Bản trao đổi ý kiến, nghiên cứu cải thiện quy định chênh lệch 5% và quy định tăng 7 % so với mức lương tối thiểu của các khu vực đối với nhân viên đã tham gia đào tạo nghề (gồm cả nhân viên mới vào làm việc ngành chế tạo được đào tạo trong công ty) để thực hiện vào thời điểm thích hợp.</p>		
Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động		Đánh giá thực hiện
5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)		
6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản		
Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản		

“Trao đổi ý kiến với chính phủ Việt Nam nhằm nâng mức trần về thời gian làm việc ngoài giờ giới hạn trong một số loại nghề”

WT3-5

Cơ quan liên quan phía Việt Nam	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
1. Vấn đề hiện nay	
<p>Bộ luật Lao động hiện hành quy định thời gian làm việc ngoài giờ là một ngày 4 tiếng, một năm 200 giờ (một số trường hợp đặc biệt là 300 giờ một năm), tuy nhiên xảy ra tình trạng thời gian làm việc ngoài giờ vượt quá quy định đối với một số loại công việc có chuyên môn cao như IT, kỹ thuật, kế toán và lái xe của lãnh đạo khó thay thế bằng người khác. Ở các nước khác, đối với những loại nghề này, có trường hợp chấp thuận lao động ngoài giờ vượt quá thời gian quy định thông thường. Để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế của Việt Nam, cần phải xem lại mức trần về thời gian lao động ngoài giờ giới hạn trong một số loại nghề.</p>	
2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)	
<p>Về công việc nghiên cứu phát triển sản phẩm mới và công việc như xây dựng hệ thống IT, v.v.. có phát sinh tình trạng không đảm bảo được thời hạn trong thời gian quy định. Mặt khác, Nhật Bản quyết toán 3 tháng một lần và công việc của bộ phận văn phòng không sử dụng tiêu chuẩn kế toán quốc tế nhiều, vì vậy nảy sinh tình trạng nhân viên làm quyết toán phải làm thêm giờ ngoài thời gian quy định. Ngoài ra, do mở rộng hoạt động của các doanh nghiệp Nhật Bản nên thời gian làm việc ngoài giờ của lái xe cho nhân viên thường trú tăng, xảy ra tình trạng thời gian làm việc ngoài giờ vượt quá thời gian quy định.</p>	
3. Luật và các điều khoản căn cứ	
<p>Bộ luật lao động điều 69, Nghị định số 109/ 2002/ NĐ-CP ngày 27/12/2002 hướng dẫn thực hiện làm việc ngoài giờ.</p> <p>Thông tư số 15/2003/TT ngày 3/6/2003 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện làm việc ngoài giờ trong Nghị định số 109/ 2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002.</p>	
4. Kế hoạch hành động	
<p>Thực hiện việc trao đổi ý kiến giữa Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, các cơ quan liên quan của Việt Nam và Hiệp hội các doanh nghiệp Nhật Bản nhằm mở rộng mức trần về thời gian lao động ngoài giờ giới hạn trong một số loại nghề (Đến tháng 4 năm 2009, tổ chức lần đầu) để nghiên cứu, đề nghị các cơ quan xem xét khi sửa đổi luật lao động.</p>	
Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động	Đánh giá thực hiện
5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)	
6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản	
Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản	



“Trao đổi ý kiến về hợp đồng bắt buộc trong hợp đồng lao động không xác định thời hạn bắt buộc khi gia hạn hợp đồng làm việc lần thứ 3”

WT3-6

Cơ quan liên quan phía Việt Nam	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội	
1. Vấn đề hiện nay		
Theo Luật hiện hành thì trong lần gia hạn hợp đồng làm việc lần thứ 3 sẽ bắt buộc trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn, tuy nhiên vì lý do này, có trường hợp không gia hạn hợp đồng lần thứ 3, kết quả là người lao động không được làm việc ổn định.		
2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)		
3. Luật và các điều khoản căn cứ		
Bộ luật Lao động (Điều 27, mục 2).		
4. Kế hoạch hành động		
Trao đổi ý kiến giữa Hiệp hội các doanh nghiệp Nhật Bản với Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan của Việt Nam về hình thức hợp đồng lao động liên quan đến hợp đồng làm việc, đề xuất với các cơ quan liên quan về hình thức hợp đồng làm việc để xem xét sửa đổi Bộ luật Lao động lần tới.		
Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động		Đánh giá thực hiện
5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)		
6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản		
Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản		

“Nghiên cứu chính sách tích cực xúc tiến đào tạo nguồn nhân lực do chính phủ Việt Nam thực hiện (đào tạo nghề cho công nhân, đào tạo nguồn nhân lực trí thức white collar, v.v.) và biện pháp hỗ trợ như tiền trợ giúp người học ”

WT3-7

Cơ quan liên quan phía Việt Nam	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo	
1. Vấn đề hiện nay		
Hiện tại khi công nhân và lao động trí thức (kỹ sư, nhân viên, v.v.) vào làm việc trong doanh nghiệp Nhật Bản, doanh nghiệp tốn khá nhiều ngày công do đào tạo ban đầu và đào tạo nâng cao tay nghề. Tùy theo nội dung đào tạo, do liên quan tới kinh phí và ngày công nên có sự hạn chế số lượng người học. Nếu Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội tổ chức các khóa dạy nghề, có cơ chế hỗ trợ cho người học về các kỹ năng chung thì sẽ nâng cao được năng lực nghề nghiệp của toàn thể công nhân và lao động trí thức (kỹ sư, nhân viên, v.v.).		
2. Vụ việc cụ thể (trường hợp không muốn nêu tên doanh nghiệp thì phải ghi “Công ty A”)		
3. Luật và các điều khoản căn cứ		
Quy định liên quan đến trường giáo dục đào tạo kỹ thuật		
4. Kế hoạch hành động		
Về việc đào tạo dạy nghề cho công nhân và đào tạo nguồn nhân lực lao động trí thức (kỹ sư, nhân viên, v.v.) liên kết với WT6-1 (xây dựng dự thảo kế hoạch thực hiện để phát triển công nghiệp phụ trợ), đến cuối tháng 11 năm 2008, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan của Việt Nam phối hợp với phía Nhật Bản thành lập tổ công tác liên ngành, xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực có tầm nhìn ngắn, dài hạn.		
Tình hình thực hiện Kế hoạch Hành động		Đánh giá thực hiện
5. Hỗ trợ của phía Nhật Bản đang thực hiện hoặc dự kiến thực hiện (Không chỉ ODA mà bao gồm cả hợp tác trực tiếp từ các doanh nghiệp)		
6. Đề nghị của phía Việt Nam về hỗ trợ của phía Nhật Bản và biện pháp của phía Nhật Bản		
Tình hình thực hiện của phía Nhật Bản		