

CÔNG ĐOÀN CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM
BAN TỔ CHỨC

PHÁP LUẬT VỀ
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Về hai đạo luật mới

- Tháng 6/2012, Quốc Hội Việt Nam đã thông qua Bộ Luật Lao động sửa đổi (2012) và Luật Công đoàn sửa đổi (2012). Hai đạo luật này có hiệu lực từ 1/5/2013 và 1/1/2013.
- **Có nhiều điểm mới** đã được đưa vào trong hai đạo luật mới này, bao gồm những điểm liên quan tới:
 - Về vai trò của tổ chức công đoàn trong QHLD;
 - Về đối thoại, thương lượng và thỏa ước lao động tập thể;
 - Về tranh chấp lao động tập thể và đình công;
 - Về vai trò của Nhà nước và các thiết chế QHLD

SO SÁNH LUẬT LĐ 1994 VÀ LLĐ 2012

Luật lao động 1994
sửa đổi 2002, 2006, 2007

Gồm **17** chương, **198** điều

1. Những quy định chung
2. Việc làm
3. Học nghề
4. **Hợp đồng lao động**
5. **Thoả ước LĐTT**
6. Tiền lương
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
8. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Luật Lao động
2012

Gồm **17** chương, **242** điều

1. Những quy định chung
2. Việc làm
3. **Hợp đồng lao động**
4. Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề
5. **Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thoả ước lao động TT**
6. Tiền lương
7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
8. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

SO SÁNH LUẬT LĐ 1994 VÀ LLĐ 2012

Luật lao động sửa đổi 2002, 2006, 2007

- 9. An toàn lao động, vệ sinh lao động
- 10. Những quy định riêng với lao động nữ
- 11. Những quy định riêng với lao động chưa thành niên và lao động khác
- 12. Bảo hiểm xã hội
- 13. Công đoàn
- 14. Giải quyết tranh chấp lao động
- 15. Quản lý nhà nước về lao động
- 16. Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật về lao động
- 17. Điều khoản thi hành

Luật Lao động 2012

- 9. An toàn lao động, vệ sinh lao động
- 10. Những quy định riêng với lao động nữ
- 11. Những quy định riêng với lao động chưa thành niên và lao động khác
- 12. Bảo hiểm xã hội
- 13. Công đoàn
- 14. Giải quyết tranh chấp lao động
- 15. Quản lý nhà nước về lao động
- 16. Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật về lao động
- 17. Điều khoản thi hành

LUẬT CĐ SO SÁNH

- LUẬT CĐ 1990
- 4 CHƯƠNG 19 ĐIỀU
- CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG
- CHƯƠNG II: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CĐ
- CHƯƠNG III: BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG CĐ
- CHƯƠNG IV: ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG
- LUẬT CĐ 2012
- 6 CHƯƠNG 33 ĐIỀU
- CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG
- CHƯƠNG II: QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CĐ **VÀ ĐV CĐ**
- **CHƯƠNG III: TRÁCH NHIỆM NHÀ NƯỚC, CQ, DN ĐỐI VỚI CĐ**
- CHƯƠNG IV: BẢO ĐẢM HOẠT ĐỘNG CĐ
- **CHƯƠNG V: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP, XỬ LÝ VI PHẠM CĐ**
- CHƯƠNG VI: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Một số điểm mới của bộ LLĐ

- **1. Về chương việc làm**

- - Các hành vi cấm ở điều 19 được tập trung thành 1 nội dung tại điều 8 về các hành vi bị nghiêm cấm.
- - bỏ quy định DN phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp, mất việc làm.

- **2. Về chương HĐLĐ**

- - thêm mục mới về cho thuê lại LĐ
- - Bổ sung nguyên tắc giao kết HĐLĐ
- - Bổ sung nội dung về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ
- - Bổ sung những hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết HĐLĐ

Một số điểm mới của bộ LLĐ

- - Bổ sung 2 nội dung trong HĐLĐ: Chế độ nâng bậc lương & đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề.
- - Bổ sung quy định mới về phụ lục HĐLĐ
- - Nâng mức lương thử việc lên ít nhất bằng 85%.
- - Bổ sung quy định mới về làm việc không trọn thời gian.
- - Khi hết thời hạn HĐLĐ đều có thể chấm dứt HĐLĐ, riêng đối với NLĐ là cán bộ CD không chuyên trách được kéo dài đến hết nhiệm kỳ.
- **3. Về chương đối thoại, TLTT, TƯLĐTT**
- **4. Về chương tiền lương**
- - Về cơ cấu tiền lương: bao gồm mức lương theo công việc, chức danh, phụ cấp lương & các khoản bổ sung khác.

Một số điểm mới của bộ LLĐ

- - Căn cứ xác định lương tối thiểu có thêm yếu tố bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ.
- - Làm thêm giờ ban đêm được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn vị giá tiền lương, hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.
- **5. Về thời giờ làm việc:**
- - Thống nhất mốc giờ làm việc ban đêm từ 22h – 6h sáng hôm sau.
- - Bổ sung ngày nghỉ tết AL (5 ngày).
- **6. Về kỷ luật LĐ, trách nhiệm vật chất**
- - thời hiệu xử lý kỷ luật có 2 mức: 6 tháng & 12 tháng
- - Đưa ra quy định cấm NSDLĐ
-

Một số điểm mới của bộ LLĐ

- **7. Về LĐ nữ**: tăng thời gian nghỉ thai sản từ 4 lên 6 tháng, có thể nghỉ trước sinh 2 tháng.
- **8. Về CĐ**
 - - Bỏ thời hạn thành lập CĐ ở những nơi chưa có CĐ.
 - - Bỏ quy định chỉ định BCHCĐ lâm thời.
 - - Xác định chủ thể đại diện là CĐ cấp trên trực tiếp CS.
 - - Quy định thêm các hành vi bị cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập & hoạt động CĐ

CÔNG ĐOÀN
TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Công đoàn tại doanh nghiệp

- Không quy định BCH công đoàn lâm thời
- Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn **cấp trên trực tiếp cơ sở** ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở (khoản 4, điều 3 BLLĐ)
- Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động khi được người lao động ở đó yêu cầu. (Điều 17 LCĐ)

Vai trò công đoàn trong QHLD

(điều 10 LCD)

1. Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.
2. Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thoả ước lao động tập thể.
3. Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.

Vai trò công đoàn trong QHLD (tiếp)

4. Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.
5. Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động.
6. Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.
7. Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm.

Vai trò công đoàn trong QHLĐ (tiếp)

8. Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.
9. Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền.
10. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

(Điều 10 Luật Công đoàn)

**Đối thoại, thương lượng
và thỏa ước lao động tập thể**

Đối thoại

- Bổ sung một mục riêng trong chương V về Đối thoại tại nơi làm việc. Đây là điểm hoàn toàn mới
- Quy định 5 nội dung đối thoại. Ngoài ra còn có nội dung khác mà hai bên quan tâm
- Đối thoại định kỳ 3 tháng 1 lần hoặc theo yêu cầu của một bên

Thương lượng

- Bổ sung một mục riêng trong chương V chuyên về thương lượng tập thể. Đây cũng là điểm mới rất có ý nghĩa.
- Trong phần nguyên tắc thương lượng, phát triển từ “tự nguyện, bình đẳng, công khai” trong luật cũ lên thành “thiện chí, bình đẳng, **hợp tác**, công khai và **minh bạch**” trong luật hiện hành.
- Quy định 4 nội dung của thương lượng: về tiền lương, thưởng, trợ cấp; thời gian làm việc và nghỉ ngơi; bảo đảm việc làm; an toàn vệ sinh lao động và nội dung khác mà hai bên quan tâm. So với luật cũ thì không có hai nội dung định mức lao động và bảo hiểm xã hội. Đặc biệt chú ý ***đây là 4 nội dung chủ yếu của thương lượng chứ không phải nội dung của thỏa ước.***

Thương lượng (tiếp)

- Quy định đại diện tập thể lao động không phải chỉ lấy ý kiến người lao động về nội dung bản thỏa ước như quy định cũ, mà **“phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng”** (khoản 3, điều 71 BLLĐ). Quy định này để góp phần tránh “sinh ra” những thỏa ước mà không có quá trình thương lượng thực sự.
- Điều 72 quy định trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện cho NSDLĐ và của cơ quan quản lý nhà nước hỗ trợ các bên thương lượng, bao gồm cả việc tham dự phiên họp thương lượng. Đây là điểm mới rất có ý nghĩa trong việc nâng cao năng lực và vị thế các bên thương lượng.

Thỏa ước lao động tập thể

- Không quy định nội dung thỏa ước → Giảm áp lực sinh ra những thỏa ước hình thức.
- Nội dung thỏa ước phải có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật (khoản 2, điều 73) → Góp phần giảm tính hình thức của thỏa ước
- Ngoài thỏa ước cấp doanh nghiệp, cấp ngành, còn có “hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định” → tạo điều kiện mở rộng các hình thức và cấp ký thỏa ước khác
- Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước vô hiệu (điều 79) (khác với điều 48 hiện nay là cơ quan quản lý nhà nước về lao động thực hiện việc này)

Đánh giá chung chương V

- Đã gắn kết đối thoại – thương lượng và ký thỏa ước thành một quá trình phát triển logic.
- Những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở vẫn có thể tiến hành đối thoại, thương lượng và ký thỏa ước.
- Nhiều quy định làm giảm tính hình thức của thỏa ước.
- Chú trọng quá trình thương lượng chứ không chỉ là bản thỏa ước lao động tập thể.
- Khẳng định vai trò của Tòa án trong việc tuyên bố thỏa ước vô hiệu.
- Đặc biệt là quy định việc hỗ trợ và tham gia của cơ quan nhà nước, công đoàn cấp trên và tổ chức đại diện cho NSDLĐ vào quá trình thương lượng.

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VÀ ĐÌNH CÔNG

Giải quyết tranh chấp

1. Các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do:
 - Một trong hai bên từ chối thương lượng; hoặc
 - Thương lượng không thành; hoặc
 - Thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện
2. Cơ quan nhà nước, công đoàn cấp trên và tổ chức đại diện cho NSDLĐ hướng dẫn, hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp. Lưu ý liên hệ với điều 72 ở chương V thì thấy quá trình hỗ trợ của bên thứ ba có thể là ở giai đoạn thương lượng, hoặc là ở giai đoạn phát sinh tranh chấp hoặc cả hai giai đoạn. Đây là một sự kết nối logic.

Cơ quan giải quyết tranh chấp

1. Tranh chấp lao động cá nhân
 - Hòa giải viên lao động
 - Tòa án nhân dân
2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền:
 - Hòa giải viên lao động
 - Chủ tịch UBND cấp huyện
 - Tòa án nhân dân
3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích
 - Hòa giải viên lao động
 - Hội đồng trọng tài lao động

Đồng thời, bỏ hội đồng hòa giải lao động cơ sở

→ Hòa giải viên lao động đóng vai trò quan trọng.

Đình công

- Phần định nghĩa đình công chuyển câu trong luật cũ “đình công...để giải quyết tranh chấp lao động tập thể” thành “đình công...nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động” (Điều 209)
- Do công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động (Điều 210)
- Người lao động tham gia đình công **không được trả lương và các quyền lợi khác, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác** (khoản 2, điều 218)
- Các bên có thể tiếp tục đề nghị cơ quan nhà nước, công đoàn và tổ chức đại diện NSDLĐ hỗ trợ hòa giải trước và trong quá trình đình công (Điều 214)

Đình công hợp pháp

- “Đình công chỉ được phép tiến hành đối với **các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích**” (khoản 2, điều 209)
 - Và “*Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp lao động phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập **các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác** trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động” (khoản 9, điều 3)
- Có nghĩa là nếu quá trình **thương lượng chưa diễn ra mà đã tiến hành đình công** thì đình công đó không phải xuất phát từ **tranh chấp tập thể về lợi ích** và do đó sẽ là không hợp pháp.

Xử lý đình công không đúng trình tự, thủ tục

- Chủ tịch UBND tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo cho Chủ tịch UBND huyện (theo điều 222)
 - Trong thời gian 12 giờ sau khi nhận thông báo, Chủ tịch UBND huyện tiến hành các bước tương tự như trong thực tiễn đang làm hiện nay đối với các cuộc đình công dạng này.
- Đây là một bước “mở” để tạo cơ sở pháp lý cho việc giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự, thủ tục trong thực tiễn hiện nay

Đánh giá chung chương XIV

- Quy định rõ chỉ được tiến hành đình công đối **với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.**
- Có điều quy định riêng để xử lý đối với những cuộc đình công không theo trình tự, thủ tục
- Mở rộng hơn quyền tổ chức và lãnh đạo đình công đối với tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở
- Vai trò của hòa giải viên cấp quận huyện trong quá trình giải quyết tranh chấp và đình công được nhấn mạnh.
- Thêm quy định về sự hỗ trợ của bên thứ ba (cơ quan quản lý nhà nước, công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ) trong suốt quá trình từ thương lượng, phát sinh tranh chấp tới đình công.

VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Bộ máy, thiết chế Nhà nước

Quan hệ lao động trong kinh tế thị trường luôn bao gồm hai phần song hành là phần quyền và phần lợi ích; phần bắt buộc và phần tự nguyện. Bởi vậy vai trò của Nhà nước cũng được quy định trong Bộ luật LĐ tương ứng với hai phần đó, bao gồm:

- Thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật về lao động (khoản 5 điều 235)
- Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

Nhiệm vụ cụ thể

Điều 195 quy định:

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động. *(Có thể thấy rất rõ trách nhiệm này trong suốt chương V và chương XIV như phân tích ở phần trên)*
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.
3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Kết luận

- Bộ Luật Lao động 2012 **tạo hành lang pháp lý đầy đủ hơn cho việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, nâng cao vai trò của người lao động và tổ chức công đoàn**; xác định rõ hơn vai trò của nhà nước trong lĩnh vực quan hệ lao động.
- Công việc tiếp theo là làm thế nào đưa những quy định mới này vào cuộc sống. Cần có nỗ lực chung của nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động, của doanh nghiệp, của người lao động và của toàn xã hội