

DÀNH CHO NHÀ NGHIÊN CỨU TRÉ

KINH NGHIỆM XỬ LÝ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TRUNG QUỐC

NCS. VƯƠNG VĨNH HIỆP

Công ty TNHH Long Sinh – tỉnh Khánh Hòa

Trong cơn tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu, nền kinh tế Trung Quốc cũng đối diện với những khó khăn nội tại: các doanh nghiệp ngưng hoạt động hoặc phá sản, lạm phát, giá thành sản phẩm tăng cao... Chính phủ Trung Quốc đã có những động thái phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý tranh chấp lao động (TCLĐ) nhằm ổn định cuộc sống người lao động (NLĐ) và động viên các doanh nghiệp (DN) tiếp tục hoạt động sản xuất kinh doanh (SXKD) vượt qua khó khăn.

Từ khóa: bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động, kinh tế thị trường, lương tối thiểu, quyền đình công, sa thải, thị trường lao động, thỏa ước lao động tập thể

Lịch sử tranh chấp lao động và đình công

Hiến pháp đầu tiên của nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa vào năm 1954 không có quy định về quyền đình công của công dân. Nhưng hiến pháp năm 1975 lần đầu tiên đưa quyền đình công vào quy định trong hiến pháp, quy định ghi: “Công dân có quyền tự do ngôn luận, thông tin, xuất bản, tập hợp, lập hội, tuần hành, biểu tình, đình công”. Hiến pháp năm 1978 vẫn giữ nguyên quy định này nhưng đến hiến pháp mới năm 1982 thì bãi bỏ quy định quyền tự do đình công. Nhưng mặt khác, vào năm 1997 Trung Quốc lại ký kết gia nhập ‘*Công ước Quốc tế về quyền lợi Kinh tế, Xã hội và Văn hóa*’ của Liên hợp quốc, điều 8 của Công ước này quy định: “Các quốc

gia ký kết Công ước cần cam kết người lao động được hưởng quyền đình công”. Khi phê chuẩn ký kết Công ước này Trung Quốc cũng không có bảo lưu ý kiến về quy định này, điều này chứng tỏ Trung Quốc đồng ý thực hiện quy định này. Trong Luật Công đoàn do Thường vụ Quốc hội (Ủy ban Thường vụ Đại hội đại biểu nhân dân toàn quốc) Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa sửa đổi vào ngày 27-10-2001 có quy định: “Khi doanh nghiệp; đơn vị sự nghiệp xảy ra dừng việc; lãn công, công đoàn cần đại diện nhân viên cùng với DN; đơn vị sự nghiệp hoặc phía cơ quan hữu quan hiệp thương, phản ánh ý kiến và yêu cầu của nhân viên đồng thời đưa ra ý kiến giải quyết”. Tuy rằng chữ dừng việc và lãn công với chữ đình công còn một khoảng cách,

nhưng đọc quy định này cũng hiểu theo nghĩa là đình công. Hiện nay sách báo và các thông tin truyền thông tại Trung Quốc không dùng chữ đình công khi nói về những tranh chấp, xung đột giữa NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ), mà chỉ dùng chữ: tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động có tính xung đột, quan hệ lao động căng thẳng...[3], [6]

Ngày 1-8-1993, Trung Quốc bắt đầu thực thi 'Điều lệ Xử lý Tranh chấp Lao động Doanh nghiệp'. Điều 5 của điều lệ này quy định: "Bên phía nhân viên có 3 người trở lên xảy ra tranh chấp lao động (TCLĐ), có cùng chung lý do, thì nên cử người đại diện tham gia hoạt động hòa giải hoặc trọng tài". Ngày 1-5-2008 chính thức thực thi Luật Hòa giải Trọng tài Tranh chấp Lao động, điều 7 trong luật quy định: "Bên phía người lao động có 10 người trở lên, có cùng chung yêu cầu, có thể cử người đại diện tham gia hoạt động hòa giải, trọng tài hoặc tố tụng".[3]

Tranh chấp lao động trong nền kinh tế thị trường

Theo sự phát triển kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa, thể chế kinh tế Trung Quốc thay đổi khá nhiều. Từ đó quan hệ lao động (QHLD) phát sinh sự xung đột kịch liệt. Cùng với tính phức tạp của QHLD, TCLĐ gia tăng đáng kể:

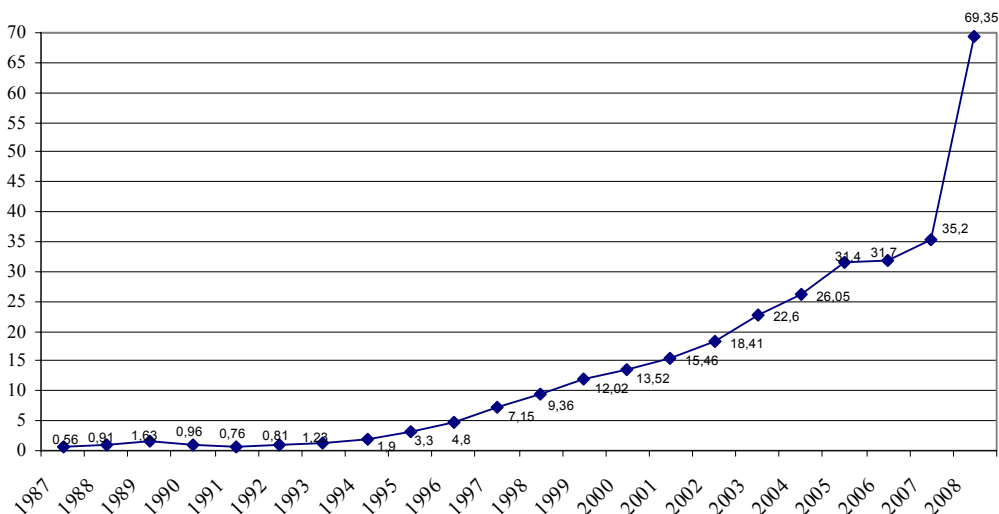
- Theo số vụ án TCLĐ do Ủy ban Trọng tài Tranh chấp Lao động các cấp toàn quốc của Trung Quốc thụ lý thì năm 1978 tổng cộng thụ lý 5.600 vụ,

năm 2004 tăng lên 260.500 vụ, năm 2007 là 352.000 vụ và đến năm 2008 tăng đến 693.500 vụ. Các vụ án TCLĐ ngày càng phức tạp và khó xử: tỷ lệ các vụ án hòa giải thành công giảm, tỷ lệ các vụ án chuyển sang giải quyết bằng trọng tài tăng cao. Trước năm 1992 vụ án hòa giải chiếm 70%, vụ án giải quyết bằng trọng tài chỉ chiếm 10%, nhưng đến năm 2008 đã thụ lý kết án 622.719 vụ TCLĐ. Trong đó kết án giải quyết bằng trọng tài là 211.284 vụ, chiếm 35,5%, kết án bằng hòa giải là 274.543 vụ, chiếm 44,1%, các hình thức kết án khác là 126.892 vụ, chiếm 20,4%.[7] (Xem biểu đồ 1).

Các vụ án TCLĐ tập thể (được hiểu là đình công) ở Trung Quốc gia tăng nhanh chóng. Năm 1991 Ủy ban Trọng tài Tranh chấp Lao động các cấp toàn quốc tổng cộng thụ lý các vụ TCLĐ từ 3 người trở lên là 308 vụ, chiếm 4% số vụ án. Năm 2004 thụ lý 19.421 vụ, chiếm 7,3% số vụ án được thụ lý. Năm 2005 số vụ giảm xuống 19.000, chiếm 6,2%, nhưng đến năm 2008 tăng lên 21.880 vụ với 502.713 NLĐ tham gia. Khu vực kinh tế phát triển ở Trung Quốc là khu vực xảy ra TCLĐ nhiều nhất. Các tỉnh thành có số vụ án thụ lý trên 20.000 vụ vào năm 2008 là: tỉnh Quảng Đông 150.000 vụ, tỉnh Giang Tô 94.400 vụ, thành phố Thượng Hải 64.600 vụ, thành phố Bắc Kinh 49.800 vụ, tỉnh Sơn Đông 48.400 vụ, tỉnh Tứ Xuyên 22.700 vụ, thành phố Trùng Khánh 21.700 vụ. Số vụ án của 7 tỉnh thành này là 451.600 vụ, chiếm 65,1% toàn Trung Quốc.[7] (Xem biểu đồ 2).

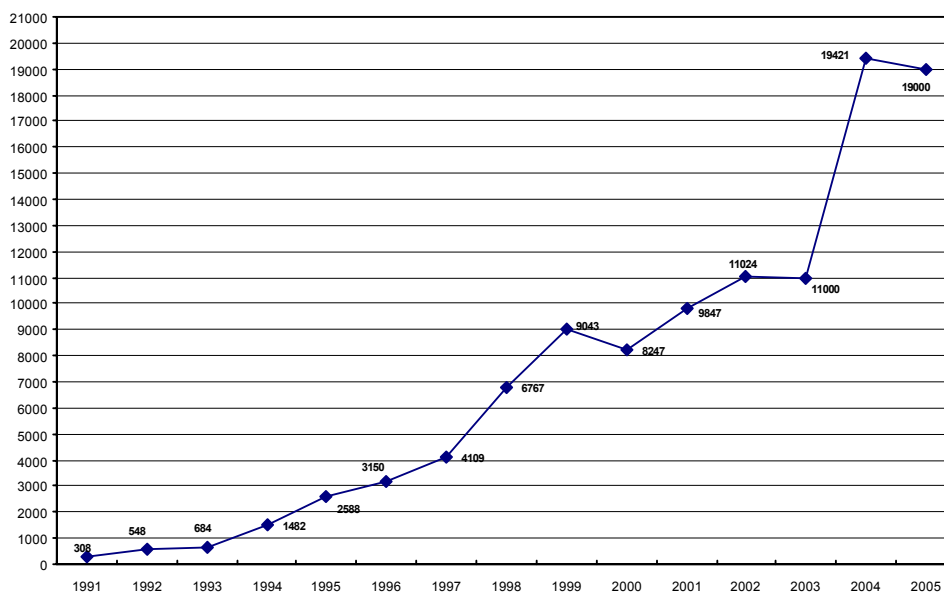
Biểu đồ 1: XU THẾ GIA TĂNG CÁC VỤ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TRUNG QUỐC TỪ NĂM 1987 – 2008

Đơn vị: 10.000 vụ



Nguồn: 谭泓 (2011), 劳动关系: 社会和谐发展的风向标, 人民出版社, 北京.

Biểu đồ 2: SỐ VỤ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ ĐƯỢC THỤ LÝ TẠI TRUNG QUỐC TỪ NĂM 1991 - 2005



Nguồn: 谭泓 (2011), 劳动关系: 社会和谐发展的风向标, 人民出版社, 北京.

Kinh nghiệm xử lý

Shen Qinqin và Pan Taiping năm 2008 đã nghiên cứu phân tích các vụ TCLĐ điển hình ở Trung Quốc từ năm 2000 đến 2008 và đưa ra bốn nguyên nhân chính dẫn đến TCLĐ là: vấn đề thị

trường lao động mất cân bằng (bảng 1), tổ chức công đoàn cơ sở yếu kém, Luật Lao động về xử lý TCLĐ chưa hoàn thiện, và cuối cùng là ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế.

Bảng 1: DỰ BÁO XU THẾ THAY ĐỔI THỊ TRƯỜNG CUNG CẦU LAO ĐỘNG CỦA TRUNG QUỐC

Đơn vị: 1000 người

Năm	Tổng dân số	Số cầu lao động	Số cung lao động	Chênh lệch giữa cung và cầu lao động
2007	1.323.410	768.890	956.780	187.890
2008	1.331.790	773.810	965.510	191.700
2009	1.340.590	778.760	972.460	193.700
2010	1.349.850	783.750	979.800	196.050
2011	1.359.260	788.760	985.260	196.500
2012	1.368.630	793.810	989.310	195.500
2013	1.377.760	798.890	992.920	194.030
2014	1.386.460	804.000	994.970	190.970
2015	1.394.560	809.150	996.240	187.090
2016	1.401.990	814.330	997.470	183.140

Nguồn: [德]鲁道夫.特劳普-梅茨, 张俊华 编 (2010), *劳动关系比较研究 中国-韩国-德国/欧洲*, 中国社会科学出版社, 北京.

Shen và Pan cũng đưa ra các giải pháp như: tăng cường tổ chức công đoàn cơ sở, phát huy vai trò của công đoàn cơ sở trong việc giải quyết TCLĐ và xúc tiến hoàn thiện các chế độ xử lý TCLĐ, trong đó nhấn mạnh đến các biện pháp phòng ngừa giới chủ nợ lương và nợ bảo hiểm bỏ trốn. Theo Shen và Pan TCLĐ tập thể thông thường gồm có hai loại: *một là* nhiều NLD có cùng chung nguyên do dẫn đến

tranh chấp, ví dụ như nhiều NLD trong cùng một DN vì vấn đề lương mà phát sinh tranh chấp với chủ doanh nghiệp. *Loại thứ hai* là do khi ký kết hay thực hiện thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) phát sinh tranh chấp, ví dụ như công đoàn của DN yêu cầu NSDLĐ ký TULĐTT nhưng phía chủ từ chối, hoặc khi ký hai bên thỏa thuận không thành hoặc NSDLĐ từ chối thực hiện TULĐTT.

Trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008, Chính phủ Trung Quốc đã có một số động thái để phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý TCLĐ nhằm ổn định cuộc sống NLĐ và động viên các DN tiếp tục hoạt động SXKD vượt qua khó khăn.

a/ Tiếp tục bảo vệ quyền lợi người lao động: Ngày 10-12-2008 Văn phòng Quốc vụ viện Trung Quốc ban hành Thông tri với các biện pháp giúp công nhân vùng nông thôn vượt qua khó khăn kinh tế. Trong thông tri này nhấn mạnh đến việc chính quyền địa phương phải trợ giúp công nhân vùng nông thôn khi về quê được đào tạo và dạy nghề, giúp đỡ họ tự chủ lập nghiệp, đồng thời khuyến khích đầu tư các hạng mục xây dựng nông thôn mới. Thông tri cũng nhấn mạnh đến các quyền lợi về bảo đảm xã hội mà NLĐ được hưởng, con cái của họ đi học ở địa phương được miễn phí, và quyền sở hữu đất đai đang có ở quê nhà được bảo hộ.

Ngày 10-2-2009, Quốc vụ viện Trung Quốc tiếp tục ra thông tri 'Về việc làm tốt công tác việc làm trong tình hình kinh tế trước mắt'. Thông tri nhấn mạnh *một là* ưu tiên bảo đảm quyền lợi hợp pháp của NLĐ, *hai là* phía DN không được từ chối nộp tiền BHXH khi tình hình quan hệ lao động vẫn diễn ra bình thường, *ba là* các quan chức ngành lao động ở địa phương phải tăng cường giám sát đối với các DN nhằm ngăn ngừa các chủ DN bỏ trốn, dây dưa nợ tiền lương và nợ tiền BHXH.

b/ Đảm bảo việc chi trả lương cho công nhân: Chính phủ Trung Quốc đặc biệt chú trọng đến vấn đề tiền lương và trợ cấp của NLĐ nhằm ngăn ngừa TCLĐ xảy ra. Thông tri ngày 20-12-2008 yêu cầu chính quyền địa phương lập ra chế độ về Quỹ đảm bảo nợ tiền lương nhằm bảo hộ tiền lương của NLĐ được phát đúng thời gian và phát đủ. Có nhiều thành phố như là Thâm Quyển và Đông Quán ở tỉnh Quảng Đông đã xây dựng loại quỹ này. Từ tháng 6 cho đến tháng 12-2008, chính quyền thành phố Thâm Quyển đã chi trả cho NLĐ thất nghiệp bị nợ lương với số tiền 10 triệu Nhân dân tệ. Tuy nhiên với số lượng DN đóng cửa quá nhiều, chính quyền địa phương khó mà chi trả số tiền lương cho NLĐ mà NSDLĐ nợ quá lớn. Cho nên nhiều địa phương chỉ có thể cung cấp những cứu trợ tạm thời cho NLĐ thất nghiệp.

c/ Hạn chế cho nghỉ việc hàng loạt: Do Trung Quốc còn thiếu mạng lưới an toàn xã hội nhằm trợ giúp nhiều người thất nghiệp, cho nên Chính phủ nước này sử dụng biện pháp ngăn ngừa các DN cho NLĐ nghỉ việc hàng loạt. Một số chính quyền cấp tỉnh đã đưa ra chỉ thị, yêu cầu DN trước khi tiến hành bất kỳ đợt sa thải hàng loạt NLĐ quy mô lớn nào đều phải trình báo với cơ quan lao động trước để tìm kiếm biện pháp phù hợp nhằm tránh TCLĐ xảy ra. Theo Thông tri ngày 10-2-2009, khi sa thải 20 NLĐ trở lên hoặc sa thải 10% tổng số nhân viên trở lên, đơn vị sử dụng lao động cần báo trước cho ngành lao động

và ngành bảo đảm xã hội địa phương 30 ngày và phải được chính quyền địa phương chấp thuận. Trong những trường hợp đó chính quyền địa phương khuyến khích DN sử dụng các biện pháp không sa thải hàng loạt NLĐ như: giảm lương, giảm giờ làm việc, thay đổi giờ làm việc và cho nghỉ phép không hưởng lương.

d/ Tạm ngưng chế độ lương tối thiểu: Giữa thập niên 90 của thế kỷ 20 Trung Quốc đã xây dựng chế độ lương tối thiểu, chế độ này được cho là chỉ tiêu quan trọng nhằm bảo đảm quyền lợi đối với NLĐ. Kể từ khi mở cửa nền kinh tế, lao động giá rẻ là lợi thế cạnh tranh của Trung Quốc. Nhưng sau năm 2003 tiêu chuẩn lương tối thiểu bắt đầu nhanh chóng nâng lên theo đà phát triển của kinh tế Trung Quốc. Cuốn theo vòng xoáy của khủng hoảng kinh tế, sức ép ngày càng lớn từ các DN nước này yêu cầu hủy bỏ chế độ lương tối thiểu. Mặc dù việc hủy bỏ chưa có tiến trình rõ ràng nhưng Chính phủ Trung Quốc đã tạm ngưng việc điều chỉnh lương tối thiểu: ngày 7-11-2008 Bộ Bảo đảm Xã hội và Nguồn nhân lực đưa ra thông tri tạm hoãn điều chỉnh tiêu chuẩn lương tối thiểu của DN.

e/ Giảm tỷ lệ nộp tiền bảo hiểm xã hội: Từ giữa thập niên 90 của thế kỷ 20 Trung Quốc đã xây dựng chế độ nộp tiền BHXH: NLĐ và NSDLĐ đều phải nộp tiền BHXH. Do số tiền nộp BHXH chiếm giá vốn lao động khá nhiều nên một số DN tìm cách tránh nộp hoặc nộp

giảm số tiền này. Trong tình hình kinh tế khó khăn, việc giảm nộp tiền BHXH là một trong các vấn đề các DN quan tâm. Nhằm giúp các DN địa phương và các cá nhân ứng phó với tình hình khủng hoảng kinh tế toàn cầu, vào tháng 12-2008 chính quyền thành phố Bắc Kinh thông báo kể từ tháng 1-2009 bắt đầu giảm tỷ lệ nộp tiền bảo hiểm xã hội. Theo thông báo này NSDLĐ giảm nộp tiền bảo hiểm thất nghiệp từ 1,5% còn 0,5%, NLĐ giảm nộp từ 1% còn 0,2%. Bảo hiểm tai nạn lao động giảm nộp từ 0,59% còn 0,48%.

Tháng 2-2009, nhằm giảm nhẹ gánh nặng kinh tế của các DN, chính quyền tỉnh Quảng Đông quyết định giảm tỷ lệ nộp bốn loại BHXH và cho phép các DN khó khăn giảm nộp tiền bảo hiểm. Đồng thời nhà nước chi trả trợ cấp BHXH cho các DN khó khăn và tài trợ cho NLĐ học nghề. Tháng 2-2009 chính quyền thành phố Thâm Quyến quyết định giảm mạnh các loại bảo hiểm trong một năm do DN chi trả như bảo hiểm tai nạn lao động giảm 50%, bảo hiểm y tế tổng hợp giảm 2% và bảo hiểm y tế nằm viện giảm 3%. NSDLĐ và NLĐ đều hưởng lợi từ chính sách này: Giá thành sản xuất giảm và công ăn việc làm được duy trì.

f/ Thông thoáng việc chấp hành Luật Hợp đồng lao động: Ngày 7-1-2009 Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Quảng Đông đưa ra một thông báo nhấn mạnh trong tình hình kinh tế khó khăn, các kiểm sát viên cần cẩn thận khi khởi

tố các nghi phạm trong DN, cố gắng bảo đảm hoạt động SXKD của DN được bình thường. Ngoài ra thông báo này cũng nêu rõ cán bộ kiểm sát có thể quyết định không bắt giam chủ DN, giám đốc hoặc nhân viên kỹ thuật quan trọng dù cho họ đang bị khép tội chiếm đoạt tài sản của nhà nước và can tội tham ô. Ngoài ra họ phải thanh tra vụ việc và thu thập chứng cứ rõ ràng mới được phong tỏa tài khoản ngân hàng của DN.

Trong nhiều năm qua các nhà nghiên cứu Trung Quốc đã đưa ra một số mô hình và giải pháp nhằm ngăn ngừa và giảm thiểu những vụ TCLĐ, nhưng kết quả vẫn còn hạn chế so với bước tiến tăng trưởng nóng của nền kinh tế. Gần đây với mức lương tối thiểu được cải thiện, các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm duyên hải miền Đông đang trong tình trạng khan hiếm lao động cục bộ, và nhất là với sự hỗ trợ của Chính phủ, có thể thời gian tới quan hệ lao động trong các DN sẽ bớt căng thẳng hơn và đây cũng là cơ hội để giới chủ DN rà soát lại chính sách đối với NLĐ.

Kết luận - Kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Với những kinh nghiệm xử lý tại Trung Quốc, Việt Nam có thể xem xét những tình huống và môi trường thích hợp mà rút ra một số kinh nghiệm nhằm áp dụng trong việc ngăn ngừa và xử lý TCLĐ và đình công đang ngày càng gia tăng tại các khu công nghiệp và khu chế xuất tại Việt Nam.

Bảo vệ và chăm lo quyền lợi người lao động

Sở lao động địa phương phải tăng cường giám sát đối với các DN nhằm ngăn ngừa các chủ DN bỏ trốn, dây dưa nợ tiền lương và nợ tiền BHXH. Chính quyền địa phương cần có chính sách trợ giúp công nhân vùng nông thôn khi thất nghiệp về quê được đào tạo và dạy nghề, tạo điều kiện cho họ vay vốn làm ăn.

Đảm bảo việc chi trả lương và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động

Sở lao động địa phương và tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở cần đặc biệt chú trọng đến vấn đề tiền lương và trợ cấp của NLĐ nhằm ngăn ngừa TCLĐ xảy ra. Nhà nước cần lập ra chế độ về Quỹ đảm bảo tiền lương nhằm bảo hộ tiền nợ lương của NLĐ được phát đủ. Các khoản trợ cấp BHTN cho NLĐ cần được chi kịp thời và hướng dẫn cụ thể cho NLĐ về các thủ tục và quy định.

Hạn chế cho nghỉ việc hàng loạt

UBND cấp tỉnh thành cần đưa ra chỉ thị, yêu cầu DN trước khi tiến hành bất kỳ đợt sa thải hàng loạt NLĐ quy mô lớn nào đều phải trình báo với cơ quan lao động trước để tìm kiếm biện pháp phù hợp nhằm tránh TCLĐ xảy ra. Cụ thể khi sa thải 20 NLĐ trở lên hoặc sa thải 10% tổng số nhân viên trở lên, đơn vị sử dụng lao động cần báo trước cho ngành lao động và ngành bảo đảm xã hội địa phương 30 ngày và phải được chính

quyền địa phương chấp thuận. Trong những trường hợp đó chính quyền địa phương khuyến khích DN sử dụng các biện pháp không sa thải hàng loạt NLĐ như: giảm lương, giảm giờ làm việc, thay đổi giờ làm việc và cho nghỉ phép không hưởng lương...

Tạm ngưng chế độ lương tối thiểu

Hàng năm khi Chính phủ cùng tổng Liên đoàn Lao động và VCCI định ra mức lương tối thiểu cần xem xét các vấn đề kinh tế xã hội thật cụ thể. Nếu xét thấy việc lạm phát hay CPI tăng không đáng kể so với năm trước và tình hình hoạt động SXKD của các DN gặp nhiều khó khăn thì ủy ban tiền lương Quốc gia có thể tạm thời hoãn việc điều chỉnh lương tối thiểu định kỳ. Cần chờ cho qua những khó khăn của DN mới xem xét tiếp tục điều chỉnh. Vì khi giá thành sản phẩm tăng quá cao và giá bán sản phẩm không tăng hoạt giảm sản lượng, các DN sẽ không chịu được nổi sẽ dẫn đến việc ngưng việc hoặc phá sản.

Giảm tỷ lệ nộp tiền bảo hiểm xã hội

Do số tiền nộp BHXH chiếm giá thành sản phẩm khá nhiều nên một số DN tìm cách tránh nộp hoặc nộp giảm số tiền này. Trong tình hình kinh tế khó khăn, việc giảm và giãn nộp tiền BHXH là một trong các vấn đề các DN quan tâm. Các cơ quan hữu quan cần nghiên cứu việc giãn và giảm nộp BHXH cho các DN trong một thời gian nhằm giúp các DN vượt qua giai đoạn khó khăn.

Thông thoáng việc chấp hành Luật lao động

Trong giai đoạn khó khăn chung của nền kinh tế, các cơ quan quản lý nhà nước cần xem xét việc giảm những cuộc thanh kiểm tra DN định kỳ. Với những vi phạm về pháp luật lao động cần hướng dẫn, nhắc nhở DN và cùng DN tháo gỡ khó khăn, không đặt nặng việc phạt và chế tài DN.

Vận dụng linh hoạt giờ làm việc

Khi không có đơn hàng, DN có thể cho NLĐ nghỉ chờ việc, nhưng khi có đơn hàng gấp thì chấp nhận làm việc tăng ca, thậm chí tăng nhiều hơn bình thường nhằm đáp ứng kịp thời đơn hàng. Chấp nhận việc ngày thường DN sử dụng ít lao động với giờ làm việc nhiều, và khi ít việc thì vẫn số lao động đó nhưng giảm số giờ làm việc xuống.

Rút ngắn thời gian làm việc bình thường

Trong thời kỳ khủng hoảng các DN bắt buộc thực hiện các biện pháp giảm giờ làm việc, đóng cửa nhà máy tạm thời hoặc khuyến khích NLĐ nghỉ phép không hưởng lương. Doanh nghiệp thay vì mỗi ca làm việc là 8 tiếng rút lại còn 5 tiếng, và NLĐ được trả 70% lương. NSDLĐ có thể trả lương thấp hơn 70% khi đóng cửa tạm thời, và trong trường hợp không có công việc làm kéo dài NSDLĐ không cần trả lương trong những ngày nhà máy đóng cửa.

Tự nguyện về hưu và thỏa thuận về hưu

Khi DN lâm vào tình trạng khủng hoảng, các nhân viên trên dưới 50 tuổi đều được khuyến khích về hưu sớm và thỏa thuận mức trợ cấp. Mức trợ cấp tùy thuộc vào tình trạng của DN vào thời điểm đó.

Công đoàn nhượng bộ đàm phán với người sử dụng lao động

Nhằm đổi lấy cam kết bảo đảm việc làm cho NLĐ trong thời kỳ khủng hoảng, tổ chức công đoàn cần có những nhượng bộ nhất định khi đàm phán với NSDLĐ.

Chính phủ buông lỏng các quy định về lao động

Chính phủ ủng hộ việc nhượng bộ của tổ chức công đoàn, đồng ý các phương án giảm lương và nợ lương của NSDLĐ nhằm bảo đảm việc làm của NLĐ và sự ổn định xã hội. Chính phủ cũng đưa ra các quy định tạm thời về tăng thời gian lao động thử việc, tăng thời gian thuê mượn công nhân mùa vụ mà không cần ký hợp đồng lao động dài hạn.

Thành lập Ủy ban Tiền lương Quốc gia

Nước ta cần thành lập Ủy ban Tiền lương Quốc gia với các thành phần gồm có ba bên: Nhà nước, Tổng Liên đoàn Lao động và đại diện Hội đồng giới sử dụng lao động nhằm định ra mức lương tối thiểu hàng năm. Số lượng ủy viên mỗi bên bằng nhau và thông qua bằng

biểu quyết. Vai trò của bên Nhà nước chỉ là hỗ trợ và đại diện của Hội đồng giới sử dụng lao động thực sự là những người đại diện cho các hiệp hội giới chủ, chứ không phải đơn thuần là các lãnh đạo của cơ quan VCCI.



TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 常凯 (2001), 论中国的罢工权立法, 中国北京 北京大学法学院, 北京.
2. 刘钧 (2011), 劳动关系理论与实务, 清华大学出版社, 北京.
3. [德]鲁道夫.特劳普-梅茨, 张俊华 编 (2010), 劳动关系比较研究 中国-韩国-德国/欧洲, 中国社会科学出版社, 北京.
4. 共和国辞典第 39 期 (2011), 罢工权, 腾讯新闻, <http://news.qq.com/z/2011/ghgcd39/index.htm> [3/25/2012]
5. 黄德北, 冯同庆, 徐斯勤 (2011), 全球化下的劳工处境与劳动研究, 社会科学文献出版社, 北京.
6. 明永昌 (2010), 中国 1982 年取消罢工权, 联合早报, 新加坡.
7. 谭泓 (2011), 劳动关系: 社会和谐发展的风向标, 人民出版社, 北京.
8. 唐镛, 史珍珍 (2011), 企业劳动关系管理, 首都经济贸易大学出版社, 北京.
9. 谢建社 (2011), 中国当代劳动关系研究: 以广州企业工资集体协商与非公企业工会组建为例, 中国书籍出版社, 北京.