



Tự do hiệp hội và phát triển



Bản quyền thuộc về © Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) 2011
Xuất bản lần đầu năm 2011

Các ấn phẩm của Văn phòng Lao động Quốc tế được công nhận bản quyền theo Nghị định thư số 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể được trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với ILO là đại diện của cả hai Tổ chức: Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211, Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email tại địa chỉ: pubdroit@ilo.org. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, cơ quan và những người sử dụng khác đã đăng ký quyền tổ chức tái bản có thể sao chép theo giấy phép đã được cấp vì mục đích này. Vui lòng tham khảo www.ifrro.org để tìm hiểu về tổ chức quyền tái bản tại quốc gia tương ứng.

Tự do hiệp hội và Phát triển

ISBN: 9789220314371 (bản in)

9789220314388 (web pdf)

ILO Cataloguing in Publication Data

Các quy định áp dụng trong các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc ứng xử của Liên Hợp Quốc, và việc đưa ra các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Việc trích dẫn một phần ấn phẩm của ILO trong các bài báo, nghiên cứu, hay tuyên bố đó là thuộc trách nhiệm của các tác giả. Việc phát hành các ấn phẩm có trích dẫn không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Ấn phẩm của ILO không phục vụ mục đích quảng cáo khi nhắc đến tên các công ty, sản phẩm và các quy trình. Tương tự, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Có thể tìm thấy các ấn phẩm của ILO thông qua các nhà sách lớn hoặc các văn phòng địa phương của ILO tại nhiều quốc gia, hoặc trực tiếp từ Cơ quan Ấn bản, Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ. Danh mục hoặc danh sách các ấn phẩm mới được cung cấp miễn phí ở địa chỉ trên, hoặc qua hòm thư điện tử: pubvente@ilo.org

Vui lòng tham khảo thêm tại: www.ilo.org/publns

In tại Việt Nam
Ấn do Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO tại Turin tổng hợp

Ấn phẩm này do nhóm chuyên gia gồm Kirsten Newitt – tác giả chính và Steve Gibbons từ Ergon Associates thực hiện.

Ấn phẩm ra đời với sự tài trợ của Chính phủ Na Uy.

Các tác giả chịu trách nhiệm hoàn toàn với nội dung của ấn phẩm và ấn phẩm không thể hiện hay phản ánh bất kỳ quan điểm nào của Chính phủ Na Uy.

Mục lục

1. Giới thiệu	1
Tự do hiệp hội là gì?.....	1
Tại sao tự do hiệp hội quan trọng đối với quá trình phát triển?.....	3
Những thách thức đặt ra là gì?.....	5
Những đóng góp của tài liệu này?.....	6
2. Tăng trưởng kinh tế toàn diện và giảm nghèo	7
Việc làm và phát triển thị trường lao động	8
Phân phối thu nhập công bằng hơn.....	9
Giải quyết bất bình đẳng và bất lợi xã hội	11
Lao động và kinh doanh trong nền kinh tế phi chính thức.....	15
Nghiên cứu trường hợp	
Tổ chức thương nhân không chính thức ở Ghana.....	18
Tổ chức của người lao động trong nền kinh tế phi chính thức ở nông thôn Ấn Độ	21
3. Môi trường kinh doanh tích cực	25
Tự do hiệp hội và cạnh tranh kinh tế.....	26
Giải quyết tranh chấp và giảm xung đột hiệu quả	28
Cải thiện năng suất	29
Phát triển kỹ năng và đào tạo.....	29
Hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ	30
Quản lý thay đổi.....	31
Sức khỏe và an toàn.....	32
Bài học kinh nghiệm	
Siêu thị HERO: ích lợi từ thiện chí	34
Hợp tác phát triển nguồn nhân lực: Dự án đào tạo chung giữa MESS và Turk Metal	37
Hoạt động công đoàn và tăng trưởng tại mỏ vàng Tarkwa: Công đoàn mỏ Ghana và Công ty TNHH Goldfields	40

4. Hợp tác trong thời kỳ khủng hoảng 45

Đo lường khủng hoảng quốc gia	47
Thương lượng tập thể	49
Tái cấu trúc có trách nhiệm	50
Các dịch vụ cung cấp cho thành viên	52

Bài học kinh nghiệm

Singapore: khắc phục khủng hoảng thông qua hợp tác ba bên.....	53
Ứng phó khủng hoảng ở Chile	56

5. Tăng cường dân chủ và quản trị 59

Tăng cường sự tham gia của người dân vào quy trình xây dựng chính sách..	61
Tham gia vào xây dựng chương trình phát triển quốc gia.....	63
Đóng góp vào quá trình chuyển đổi dân chủ	64
Ủng hộ quá trình dân chủ ở mọi cấp độ.....	65

Bài học kinh nghiệm

Chuyển đổi dân chủ ở Ba Lan	66
Tổng Liên đoàn lao động ở Ghana: Đóng góp cho các cuộc tranh luận chính sách quốc gia	67

6. Thách thức và cơ hội: vai trò của chính phủ, công đoàn và người sử dụng lao động 69

Chính phủ	71
Tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động	73
Các chủ thể phát triển quốc tế.....	75
Về ILO	76



Giới thiệu



Tự do hiệp hội là gì?

Trong cách tiếp cận của ILO, tự do hiệp hội là trụ cột để phát triển việc làm thỏa đáng; cụ thể là đảm bảo rằng tất cả lao động nam và nữ đều có khả năng có được công việc đàng hoàng và hiệu quả trong các điều kiện tự do, công bằng, an toàn và được bảo vệ nhân phẩm. Trong Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội vì toàn cầu hóa công bằng (2008), tự do hiệp hội và công nhận hiệu quả của quyền thương lượng tập thể được mô tả là điều kiện tiên quyết quan trọng để đạt đến việc làm thỏa đáng, hiện được công nhận là một phần trong các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDG1), kế hoạch phát triển của cộng đồng quốc tế.





© ILO / K. Cassidy

Tự do hiệp hội đề cập đến quyền của người lao động và người sử dụng lao động được thành lập và tham gia vào các tổ chức theo lựa chọn của họ một cách tự do và không sợ bị trả thù hoặc can thiệp. Điều này bao gồm quyền thành lập và liên kết với các công đoàn và các tổ chức quốc tế. Tự do hiệp hội liên quan đến quyền thương lượng tập thể, cho phép người lao động thương lượng điều kiện làm việc của họ một cách tự do với người sử dụng lao động của họ. Những quyền này là phổ quát và áp dụng không phân biệt chủng tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, giới tính, nghề nghiệp, quốc tịch hay quan điểm chính trị. Quyền này được áp dụng cho tất cả người lao động và người sử dụng lao động, kể cả những lao động trong nền kinh tế phi chính thức, những người không thường xuyên có hợp đồng lao động chính thức.

Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể được quy định trong Công ước ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể (số 98). Các quyền này được công nhận là quyền cơ bản trong Tuyên bố ILO 1998 về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc. Quyền tự do hiệp hội cũng được công nhận là quyền cơ bản của con người trong các văn kiện quốc tế khác nhau, đáng chú ý nhất là Tuyên ngôn Toàn cầu về Quyền con người.

Tại sao tự do hiệp hội lại có phần quan trọng đối với quá trình phát triển?

Phát triển bền vững và giảm nghèo là quá trình phức tạp và đầy thách thức đòi hỏi sự tiến bộ trên nhiều mặt khác nhau cùng một lúc. Chúng ta công nhận rằng tăng trưởng kinh tế là cần thiết cho quá trình phát triển. Tuy nhiên, tăng trưởng toàn diện và quản trị là cần thiết để đảm bảo sự phát triển kinh tế đóng góp cho sự thịnh vượng chung của đông đảo người dân, đặc biệt là nhóm nghèo hơn trong xã hội.

Làm việc để thoát nghèo

Sự tham gia và được trao quyền ngày càng được công nhận và quan trọng đối với vấn đề giảm nghèo. Các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan chính phủ, cơ quan công quyền và chính quyền địa phương, cũng như các tổ chức cộng đồng, đóng vai trò trung tâm trong việc tạo ra một môi trường để tăng cơ hội việc làm thỏa đáng dẫn đến hòa nhập xã hội và cải thiện đời sống [...]

Cam kết mạnh mẽ từ các đối tác ba bên của ILO có thể tạo ra một sự khác biệt to lớn cho người lao động nam và nữ đang cố gắng tìm cơ hội để thoát nghèo.

Báo cáo của Tổng Giám đốc ILO tại Hội nghị Lao động Quốc tế 2003

Một số cách mà các tổ chức công đoàn mạnh, độc lập và các tổ chức sử dụng lao động có thể đóng góp cho sự phát triển. Ví dụ:

- ❖ Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có thể giúp đảm bảo tranh luận mạnh mẽ về các vấn đề chính sách kinh tế và xã hội, thúc đẩy tham vấn với một bộ phận tiêu biểu của các nhóm lợi ích khác nhau và thúc đẩy tăng trưởng tạo nhiều việc làm;
- ❖ Khi chính phủ đạt được thỏa thuận với các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động, thì có thể giúp đảm bảo hỗ trợ rộng rãi cho việc cải cách chính sách và pháp lý trên nhiều lĩnh vực kinh tế và xã hội;
- ❖ Các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động có thể giúp phân phối thu nhập công bằng hơn thông qua các cuộc thương lượng tập thể; và
- ❖ Người lao động có thể cùng nhau tham gia vào các tổ chức và bảo vệ lợi ích chung của họ, giúp họ đảm bảo rằng các tiêu chuẩn lao động khác - như thời gian làm việc, sức khỏe và an toàn hoặc tiền lương - được áp dụng trong thực tế.

Nhìn chung, với tư cách là tổ chức thành viên, tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động có thể cung cấp một phương tiện hiệu quả và độc lập để lên tiếng và đại diện cho lợi ích của các thành viên của họ, đại diện cho một bộ phận tiêu biểu và đa dạng của cộng đồng.

Tự do hiệp hội là cần thiết để đảm bảo rằng các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động có thể đóng góp đầy đủ trong các quá trình phát triển: các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động chỉ có khả năng này khi đại diện của họ có thể tự do bày tỏ quan điểm, ý kiến và ủng hộ thay mặt cho các thành viên của họ. Điều này có nghĩa là các điều kiện phù hợp phải được cung cấp cho hoạt động của họ:

- ❖ Tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động phải được tự do tiến hành các hoạt động của mình mà không bị can thiệp hay quấy rối;
- ❖ Người lao động phải được tự do đăng ký với Tổ chức của người lao động mà họ lựa chọn; và
- ❖ Các đoàn viên của tổ chức của người lao động không phải e sợ bị sa thải, đe dọa hoặc bắt bớ bởi tư cách thành viên hoặc hoạt động của tổ chức của người lao động.¹

Bên cạnh vị thế là quyền cơ bản của con người, quyền tự do hiệp hội cần được công nhận là quyền cho phép củng cố sự phát triển bền vững và chiến lược việc làm thỏa đáng. Tự do hiệp hội trao quyền cho các cá nhân để nhận biết được tiềm năng của họ và bảo vệ các quyền khác trong việc làm; ví dụ, thương lượng tập thể nếu được cho phép, sẽ giúp đảm bảo tiền lương và thời giờ làm việc công bằng.² Tôn trọng quyền tại nơi làm việc và điều kiện làm việc phù hợp cho phép các cá nhân và cộng đồng đạt được tiềm năng đầy đủ của con người và khẳng định sự phát triển kinh tế và xã hội của họ.³ Như vậy, tự do hiệp hội không chỉ là kết quả mong muốn của sự phát triển, mà là một phần không thể thiếu của quá trình phát triển rộng lớn hơn và là thành phần quan trọng của tất cả các xã hội tự do và cởi mở. Không có quyền này, không thể có sự đối thoại hay hợp tác chân thành hay hiệu quả giữa người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ về các vấn đề phát triển và lao động.

¹ FNV Mondiaal, *Công đoàn, xóa đói nghèo và phát triển*, 2008, trang 13.

² ILO, *Tự do hiệp hội trong thực tiễn: bài học kinh nghiệm*, Báo cáo toàn cầu trong Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc, 2008, trang ix.

³ ILO, *Tổ chức, thương lượng và đối thoại để phát triển trong thế giới toàn cầu hóa*, báo cáo cho Cơ quan chủ quản, GB.279 / WP / SDG / 2, tháng 11 năm 2000.

Những thách thức là gì?

Mặc dù tự do hiệp hội là quyền cơ bản của con người và mang lại lợi ích cho sự phát triển, trên thực tế, quyền này không được công nhận hoặc thực hiện thống nhất ở tất cả các quốc gia. Một số thách thức chính đối với tự do hiệp hội là:

- ❖ Một số bộ phận người lao động phải đối mặt với các rào cản thực tế hoặc pháp lý để đạt được sự đại diện tập thể. Có thể có các quy định cản trở sự hình thành hoặc công nhận các tổ chức đại diện người lao động, ví dụ như trong khu vực công, trong các khu chế xuất hoặc trong ngành nông nghiệp. Ngoài ra, nhiều người lao động, bao gồm lao động di cư và những người làm việc trong nền kinh tế phi chính thức, có thể phải đối mặt với các rào cản thực tế đối với tổ chức tập thể. Phụ nữ hoặc thanh niên ở các nước đang phát triển có thể bị ảnh hưởng với mức độ khác nhau bởi những hạn chế này, vì họ thường chiếm đa phần lao động trong các lĩnh vực nêu trên.
- ❖ Việc thực hiện quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể phụ thuộc vào việc duy trì các quyền tự do dân sự cơ bản, đặc biệt là quyền tự do và an ninh của người dân, tự do quan điểm và tự do biểu đạt, bảo vệ tài sản của tổ chức đại diện người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động. Mặc dù Ủy ban tự do hiệp hội của ILO đã ghi nhận sự sụt giảm trong các khiếu nại như vậy, vi phạm quyền tự do dân sự, bao gồm các sự cố bạo lực, bắt giữ và giam giữ tùy tiện, vẫn tiếp tục diễn ra ở mọi nơi trên thế giới.
- ❖ Quyền tự do hiệp hội cũng bị vi phạm bởi các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn. Điều này có thể bao gồm định kiến hoặc phân biệt đối xử trong tuyển dụng, việc làm và sa thải. Trong những năm gần đây, các cơ quan giám sát của ILO đã chứng kiến sự gia tăng khiếu nại liên quan đến các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.⁴
- ❖ Một thách thức lớn khác là sự can thiệp vào công việc nội bộ của tổ chức đại diện người lao động và tổ chức sử dụng lao động. Điều này có thể bao gồm các hành vi xâm phạm quyền tự do: soạn thảo các điều lệ và quy tắc, bầu người đại diện, tổ chức và kiểm soát quản trị nội bộ và tài chính.
- ❖ Độc quyền là một phương thức từ chối khác của quyền tổ chức, trong đó luật pháp quy định một cách hiệu quả rằng người lao động hoặc người sử dụng lao động phải thuộc về một tổ chức cụ thể, dẫn đến sự đàn áp các phong trào đối tác xã hội độc lập.

⁴ ILO, Báo cáo toàn cầu, 2008, trang 11.

Tài liệu này nhằm mục đích gì?

1

Tài liệu này nhằm làm nổi bật vai trò quan trọng của tự do hiệp hội trong việc nuôi dưỡng và duy trì sự phát triển bền vững.⁵ Theo đó, tài liệu sẽ cung cấp ý tưởng cho các chính phủ, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động về cách làm việc cùng nhau để đạt được kết quả thực tế và hữu hình để phát triển.

Cụ thể, tài liệu này thể hiện tôn trọng tự do hiệp hội đóng góp như thế nào vào kết quả phát triển bằng cách xem xét các lợi ích mà tự do hiệp hội mang lại trong bốn lĩnh vực chính:

1. Tăng trưởng kinh tế toàn diện và giảm nghèo;
2. Môi trường kinh doanh tích cực;
3. Ứng phó khủng hoảng; và
4. Dân chủ và quản trị.

Các nghiên cứu trường hợp được tập hợp trong tài liệu này cho thấy hiệu quả tích cực đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế mà tự do hiệp hội có thể có khi chính phủ, tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động làm việc cùng nhau. Hiển nhiên là cách thức các nhóm này hoạt động theo hướng phát triển bền vững phụ thuộc đáng kể vào điều kiện và bối cảnh địa phương. Tuy nhiên, vẫn có những bài học hữu ích có thể được áp dụng trong nhiều bối cảnh quốc gia khác nhau. Hy vọng rằng những nghiên cứu điển hình này sẽ cung cấp hướng dẫn và ý tưởng cụ thể cho ba bên của ILO về một số cách thức mà chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động có thể làm việc cùng nhau một cách xây dựng để phát triển kinh tế và xã hội.

Phần cuối cùng của tài liệu đề cập đến phương thức các bên liên quan chính, bao gồm chính phủ, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động và các chủ thể phát triển quốc tế, có thể thúc đẩy sự tôn trọng quyền tự do hiệp hội và đảm bảo quyền này mang lại sự phát triển kinh tế và xã hội đầy đủ hơn.

Tài liệu này của ILO là kết quả của một dự án được tài trợ bởi Chính phủ Na Uy. Một hội thảo về chủ đề này đã được tổ chức tại Trung tâm đào tạo quốc tế ILO-ITC ở Turin vào tháng 7 năm 2010, nơi đại diện của các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động từ Brazil, Ghana, Indonesia và Thổ Nhĩ Kỳ đã đóng góp cho sự phát triển của tài liệu này thông qua chia sẻ những hiểu biết có giá trị về ý nghĩa của tự do hiệp hội với quá trình phát triển.

⁵ Phát triển bền vững bao gồm các khía cạnh xã hội, môi trường và kinh tế.



Tăng trưởng kinh tế toàn diện và giảm nghèo

2



© ILO / K. Cassidy



Mô hình tăng trưởng cũng quan trọng như tốc độ tăng trưởng. Mặc dù tăng trưởng kinh tế là rất quan trọng để giải quyết nghèo đói, nhưng không có gì đảm bảo rằng sự tăng trưởng đps sẽ mang lại lợi ích cho tất cả mọi người. Tất cả các thành phần trong xã hội phải có khả năng tham gia, đóng góp và hưởng lợi từ tăng trưởng kinh tế để họ được bao trùm trong đó và dẫn đến sự phát triển kinh tế bền vững.⁶ Tự do hiệp hội có nghĩa là các tổ chức đại diện người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động có thể đóng góp vào đối thoại về chính sách và các chương trình của chính phủ nhằm đảm bảo rằng các chính sách đó sẽ dẫn đến tăng trưởng kinh tế toàn diện và giảm nghèo bền vững.

⁶ Xem Chương 4, “Trao quyền chính trị và quá trình hoạch định chính sách” trong tài liệu OECD, Thúc đẩy tăng trưởng vì người nghèo: Những thông điệp chính sách quan trọng, 2009.

Việc làm và phát triển thị trường lao động

Việc làm - và hoạt động hiệu quả của thị trường lao động - là yếu tố trung tâm liên kết tăng trưởng kinh tế với hạnh phúc của cá nhân và hộ gia đình. Hơn nữa, việc làm được định nghĩa là lợi ích chung của cả người lao động và người sử dụng lao động. Khi các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động đóng góp cho đối thoại và phát triển chính sách, họ đồng thời cổ vũ cho các cơ hội việc làm rộng lớn hơn và bình đẳng hơn. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động có thể ủng hộ quy định cho phép người sử dụng lao động tạo ra và duy trì việc làm hiệu quả, trong khi tổ chức đại diện người lao động có thể kiểm tra để đảm bảo rằng quy định đó bảo vệ các quyền việc làm cơ bản.



Phân phối thu nhập công bằng hơn

Chính sách lương tối thiểu công bằng

Việc tham gia của tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong việc thiết kế và thực hiện các chính sách tiền lương quốc gia và mức lương tối thiểu là một yếu tố quan trọng để đảm bảo phân phối thu nhập công bằng hơn. Quá trình đối thoại và thương lượng giữa các công đoàn, người sử dụng lao động và chính phủ giúp đảm bảo tăng lương phù hợp với tăng trưởng năng suất và không ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Sự phối hợp này cho phép thiết lập hiệu quả hơn các điều kiện kinh tế vĩ mô từ đó dẫn đến tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm, bên cạnh đó mức lương tối thiểu đầy đủ có thể tạo nền tảng tốt hơn cho lao động nghèo thoát nghèo.⁷

Thương lượng tập thể về lương

Bên cạnh các cuộc thương lượng về lương tối thiểu, thương lượng tập thể cấp cao trong nền kinh tế thường tương ứng với phân phối thu nhập công bằng hơn, đặc biệt khi thương lượng diễn ra tại cấp trên doanh nghiệp, tức là ở cấp ngành hoặc cấp quốc gia.⁸ Điều này xuất phát từ thực tế các tổ chức đại diện người lao động, với tư cách là các tổ chức dân chủ, có xu hướng thực hiện các cuộc thương lượng của họ theo nhu cầu của đa số thành viên, điều này có thể giúp cải thiện khả năng thương lượng của những người lao động không có kỹ năng hoặc kỹ năng còn yếu.⁹ Thương lượng tập thể cũng giúp giải quyết việc mất cân bằng quyền lực, thiếu thông tin và chia sẻ chi phí của các dịch vụ này giữa những người lao động.

Trong khi thương lượng tập thể có thể giúp đảm bảo mức lương công bằng hơn, điều đó đồng nghĩa với việc người sử dụng lao động chắt chẻ về chi phí lao động và các điều khoản khác áp dụng trong một khoảng thời gian cụ thể và giúp cho quá trình xác định tiền lương minh bạch hơn đối với tất cả các bên liên quan. Những yếu tố này giúp tăng cường sự ổn định cho các doanh nghiệp và người lao động. Thương lượng tập thể cũng giúp đảm bảo rằng các thủ tục xác định mức lương và tăng lương được quy định trong thỏa thuận bằng văn bản và do đó công bằng và minh bạch hơn.

⁷ Christoph Ernst và Janine Berg, "Vai trò của việc làm và thị trường lao động trong cuộc chiến chống đói nghèo" trong tài liệu OECD, *Thúc đẩy tăng trưởng vì người nghèo: Việc làm*, 2009, tr 41-67, 58.

⁸ ILO / IILS, *Bất bình đẳng thu nhập trong thời đại toàn cầu hóa tài chính*, Báo cáo World of Work, 2008, tr 83.

⁹ Như trên, tr 74-75, 77. Điều này cũng phản ánh thực tế rằng mật độ tổ chức đại diện người lao động cao hơn có khả năng liên quan đến các tính năng khác có lợi cho phân phối thu nhập công bằng hơn (tr 87).

Quyền tiếp cận với các dịch vụ tài chính được cải thiện

Tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động có thể giúp tạo ra các dịch vụ tài chính, như tài khoản tiết kiệm và tín dụng, mà người nghèo dễ tiếp cận hơn. Thông thường, người nghèo thường bị loại khỏi các dịch vụ tài chính cơ bản do chi phí giao dịch cao, khoảng cách địa lý khi tiếp cận dịch vụ từ khu vực nông thôn, mù chữ hoặc thiếu vốn cá nhân để đảm bảo cho vay.¹⁰ Ví dụ

- ❖ Tổ chức đại diện người lao động có thể giúp vượt qua những rào cản này, chẳng hạn, tập trung vào một hệ thống tài chính toàn diện hơn trong các cuộc tranh luận chính sách quốc gia hoặc hỗ trợ thành lập ngân hàng hợp tác xã; và
- ❖ Người sử dụng lao động có thể hỗ trợ bằng cách thương lượng với các tổ chức đại diện người lao động để người lao động tiếp cận được các dịch vụ này thông qua nơi làm việc.¹¹ Hiệp hội người sử dụng lao động cũng có thể làm việc trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức tài chính để cải thiện khả năng tiếp cận tín dụng thương mại cho các thành viên của họ.

Những can thiệp này có thể đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế, vì việc tiếp cận các dịch vụ này mang lại cho nhiều hộ gia đình khả năng đầu tư, tiết kiệm, bảo đảm tài sản của họ hoặc cho vay.¹² Ở cấp độ kinh doanh nhỏ, các dịch vụ này cũng có thể thúc đẩy kinh doanh, giúp tăng năng suất, thậm chí có thể tạo việc làm mới cho người lao động.

Cho vay tiền lương ở Brazil

Mở rộng tín dụng cho người có thu nhập thấp là một giải pháp quan trọng để tăng tính huy động trong xã hội và đổi mới doanh nghiệp nhỏ và từ đó giải quyết bất bình đẳng về thu nhập.

Theo một thỏa thuận giữa công đoàn lớn cấp trung ương của Brazil và 19 tổ chức tài chính công và tư nhân, Chính phủ Brazil đã ban hành luật năm 2003 để quy định về cho vay tiền lương, một hình thức tín dụng cho phép người cho vay thu tiền trả trực tiếp từ bảng lương của người vay. Những quy định này làm giảm lãi suất và giúp người lao động dễ dàng vay hơn. Giới hạn về quy mô của các khoản vay làm giảm rủi ro của việc vay quá nhiều. Đối với lao động khu vực tư nhân, công đoàn phải đóng vai trò trung gian. Các công đoàn thường giới thiệu một tổ chức cho vay, nhưng người lao động có thể tự do lựa chọn bất kỳ tổ chức tài chính nào.

Sự ra đời của hình thức cho vay mới này đã làm giảm lãi suất cho các khoản vay cá nhân nhỏ, các lựa chọn tín dụng đa dạng và, do đó, là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng cho vay tiêu dùng ở Brazil trong những năm gần đây.

Nguồn: Neto và Bercovici, Tín dụng ủy thác, nghiên cứu trường hợp cho ILO, 2010; Eduardo Urdapilleta và Constantino Stephanou, Ngân hàng ở Brazil, Tài liệu nghiên cứu chính sách cho Ngân hàng Thế giới, 2009.

¹⁰ Cédric Ludwig, Tổ chức đại diện người lao động và tài chính: Trường hợp của Nam Phi, Tài liệu làm việc số 51, Lĩnh vực việc làm - Chương trình tài chính xã hội, ILO, 2008, tr 13.

¹¹ Để thảo luận về cách các mục tiêu này đã được phong trào công đoàn Nam Phi theo đuổi, xem Ludwig, Như trên, tr 22.

¹² Xem, ví dụ, Asly Demirgüç-Kunt, Thorsten Beck, Patrick Honohan, Tài chính cho tất cả? Chính sách và cạm bẫy trong việc mở rộng tiếp cận, báo cáo cho Ngân hàng Thế giới, 2008.

Giải quyết bất bình đẳng và bất lợi xã hội

2

Một xã hội công bằng hơn không chỉ là một mục tiêu quan trọng, mà còn là một phương tiện để đạt tăng trưởng kinh tế tốt hơn: giúp đảm bảo rằng tất cả người lao động và người sử dụng lao động có thể tham gia đầy đủ và hiệu quả hơn vào quá trình phát triển và chia sẻ nhiều hơn về lợi ích của mình. Khi có sự phân biệt đối xử, sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả của toàn bộ nền kinh tế, vì nó hạn chế các cá nhân đóng góp đầy đủ nhất có thể vào tăng trưởng kinh tế.

Do đó, bất bình đẳng không chỉ là vấn đề bất công xã hội, mà còn tạo ra một loạt các chi phí kinh tế tiềm ẩn làm suy yếu sự phát triển kinh tế, chính trị và xã hội.¹³ Ví dụ, các chính sách hoặc phân bổ ngân sách - chẳng hạn như các chính sách chi phối việc tiếp cận giáo dục, việc làm hoặc dịch vụ y tế - có ảnh hưởng chính trị, một lượng lớn các cá nhân có năng lực không được khai thác trong các nhóm nghèo hơn, khi họ vẫn đấu tranh để tiếp cận các cơ hội.¹⁴ Điều này tạo ra sự thiếu hiệu quả, theo đó các tài năng cá nhân bị bỏ qua và cơ hội cho sự đổi mới và đầu tư bị bỏ lỡ.¹⁵ Đồng thời, bất bình đẳng thu nhập ở mức độ cao đã được chứng minh là sẽ làm giảm khả năng giảm nghèo của tăng trưởng kinh tế và ngược lại, thu hẹp khoảng cách thu nhập có thể xảy ra nhanh quá trình giảm nghèo.¹⁶

Một số phương thức mà tự do hiệp hội góp phần giải quyết bất lợi xã hội và bất bình đẳng:

- ❖ **Mở rộng các quyền và các chính sách bảo vệ:** Các tổ chức đại diện người lao động đã chứng minh rằng họ có thể làm cho ngày càng nhiều người lao động được tiếp cận đến các quyền cơ bản, bao gồm cả các nhóm thiệt thòi ở dưới đáy của mức thu nhập và trong nền kinh tế phi chính thức, chẳng hạn như lao động tại gia đình. Các quyền này có thể bao gồm quyền an sinh xã hội, tiền lương xứng đáng, dịch vụ công chất lượng hoặc giáo dục tiểu học phổ cập.
- ❖ **Thương lượng tập thể:** Thương lượng tập thể giữa các tổ chức đại diện người lao động tự do và độc lập với người sử dụng lao động là một công cụ quan trọng để giải quyết các vấn đề xã hội và phúc lợi của người lao động, cũng như tiền lương và điều kiện làm việc. Thỏa ước lao động tập thể có thể giải quyết một loạt.

¹³ Xem, ví dụ: Ngân hàng Thế giới, *Báo cáo Phát triển Thế giới: Công bằng và Phát triển, 2006*; Harry Jones, *Công bằng trong phát triển: tại sao quan trọng và làm thế nào để đạt được*, Tài liệu làm việc 311 cho Viện Phát triển nước ngoài (ODI), 2009.

¹⁴ Ngân hàng Thế giới, như trên trang 2.

¹⁵ như trên.

¹⁶ Milo Vandermoortele, *Các nguyên tắc cơ bản của Mục tiêu Thiên niên kỷ: cải thiện công bằng cho phát triển*, Báo cáo tóm tắt 59 cho ODI, 2010, p 2.



các vấn đề liên quan đến điều kiện tại nơi làm việc cũng như các vấn đề rộng hơn, bao gồm các điều khoản để giúp các bà mẹ nuôi con nhỏ kết hợp công việc và chăm sóc con cái, chẳng hạn như cải thiện quyền lợi khi nghỉ thai sản.¹⁷

- ❖ **Các chiến dịch tập thể:** Đôi khi rất khó để các nhân tố riêng lẻ tự mình thực hiện thay đổi hệ thống, đặc biệt là đối với các vấn đề vô cùng thách thức như lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc điều kiện làm việc của lao động nhập cư. Có nhiều ví dụ về các tình huống trong đó các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, và chính phủ đã hợp lực để giải quyết các vấn đề xã hội đó.¹⁷

- ❖ **Cải thiện trình độ học vấn và kỹ năng:** Trình độ giáo dục cơ bản và đào tạo nghề thấp đồng nghĩa với việc người lao động khó tìm được công việc được trả lương cao hơn và người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc tuyển dụng người lao động lành nghề. Những đóng góp của

Trường Đại học Người lao động tại Natal, Nam Phi, đã đóng một vai trò quan trọng trong việc cho phép công nhận việc học trước đây. Điều này đã tạo điều kiện cho những người không được đào tạo chính quy - điều khó có thể đạt được trong thời kỳ phân biệt chủng tộc - nhưng lại có rất nhiều kinh nghiệm đủ để tiếp cận được các khóa học đại học.

¹⁷ FNV Mondiaal, op cit, trang 8.

¹⁸ Ví dụ, thông qua quan hệ đối tác với hiệp hội người sử dụng lao động quốc gia CNI, Hiệp hội Trung ương Única dos Trabalhadores (CUT Brazil) đã thiết lập một mạng lưới để chống lại nạn bóc lột tình dục nam và nữ ở Brazil; Dự án ViraVida nhằm mục đích khôi phục lòng tự trọng của trẻ em và hỗ trợ tham gia thị trường lao động.

tổ chức người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động về giáo dục và đào tạo có thể giúp cải thiện sự gắn kết xã hội bằng cách hỗ trợ thanh niên tìm việc làm và điều chỉnh việc cung cấp lao động lành nghề để đáp ứng với nhu cầu của ngành công nghiệp.¹⁹ Ở nhiều quốc gia, các tổ chức đại diện người lao động không chỉ đóng vai trò trong thúc đẩy và phát triển giáo dục nghề nghiệp, mà còn nỗ lực để thúc đẩy "Giáo dục cho mọi người" thành một quyền cơ bản.²⁰

Hỗ trợ phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Philippines

Liên đoàn người sử dụng lao động tại Philippines đã cung cấp một số dịch vụ đặc biệt phù hợp với nhu cầu của các DNNVV, bao gồm:

- Khảo sát các DNNVV để xác định các dịch vụ hỗ trợ mà họ muốn, sau đó đã được báo cáo với chính phủ;
- Chương trình phát triển mối liên kết có lợi nhuận lâu dài giữa các doanh nghiệp lớn và nhỏ; và
- Các sáng kiến trong đào tạo, bao gồm một gói kế hoạch mang tính chiến lược và tư vấn kế hoạch hóa gia đình

Nguồn: ILO, *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tăng cường DNNVV*, 2004.

❖ Phân phối thu nhập công bằng hơn. Tổ chức đại diện người lao động, và tổ chức đại diện người sử dụng lao động có thể giúp giải quyết bất bình đẳng tiền lương, thông qua đối thoại ba bên về mức lương tối thiểu hoặc thương lượng tập thể về các mức lương trong một doanh nghiệp hoặc ngành. Các biện pháp phân phối thu nhập tại các quốc gia khác nhau cho thấy mật độ tổ chức đại diện người lao động càng cao, độ bao phủ của thương lượng tập thể và các biện pháp phối hợp càng có xu hướng liên quan đến phân phối thu nhập công bằng hơn.²¹

❖ Hỗ trợ phát triển DNNVV. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNNVV) đóng một vai trò quan trọng trong tạo việc làm và, do đó, được coi là rất quan trọng trong việc đạt được các mục tiêu kinh tế và xã hội lớn hơn, bao gồm xóa đói giảm nghèo.²² Tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã cung cấp hỗ trợ cho sự phát triển của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, thông qua mạng lưới hiện tại, bao gồm dịch vụ tư vấn và đào tạo thành viên và hiểu về nhu cầu của doanh nghiệp.²³

¹⁹ UNESCO, *Giáo dục cho tất cả - Báo cáo giám sát toàn cầu: tiếp cận nhóm cận biên*, 2010, tr 77.

²⁰ FNV Mondiaal, đã dẫn, tr 10.

²¹ ILO, *Tổ chức, thương lượng và đối thoại để phát triển trong thế giới toàn cầu hóa*, báo cáo cho Cơ quan quản trị, GB.279/WP/SDG/2, tháng 11 năm 2000, trang 31. Xem thêm tuyên bố của Bộ trưởng Lao động G20: Các biện pháp như Chính sách lương tối thiểu và các thể chế cải tiến đối thoại xã hội và thương lượng tập thể có thể cần được tăng cường. Khuyến nghị của Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20 cho Lãnh đạo G20, ngày 21 tháng 4 năm 2010.

²² Xem, ví dụ, Paul Vandenberg, *Giảm nghèo thông qua các doanh nghiệp nhỏ: Sự đồng thuận, các vấn đề chưa được giải quyết và các hoạt động của ILO*, Tài liệu làm việc của ILO EMP / SEED, 2006. ILO, Các tổ chức của người sử dụng lao động và thúc đẩy các DNNVV, 2004, tr 2.

²³ ILO, *Employers organizations and the promotion of small and medium-sized enterprises*, 2004, trang 2

Tiếp cận bảo trợ xã hội được cải thiện

Bảo trợ xã hội được ILO định nghĩa là:

- ❖ Tập hợp các biện pháp công mà xã hội cung cấp để bảo vệ các thành viên của mình trước những khó khăn về kinh tế và xã hội mà xuất phát từ việc không có hoặc thu nhập bị giảm từ công việc do các tình huống khác nhau, bao gồm ốm đau hoặc thương tật, thực hiện nghĩa vụ và trách nhiệm làm cha mẹ, thất nghiệp, tuổi già hoặc bị mất trụ cột gia đình;
- ❖ Cung cấp chăm sóc sức khỏe; và
- ❖ Cung cấp các chế độ, chính sách cho gia đình có trẻ em.²⁴

Bản chất dễ bị tổn thương trước những cú sốc bên ngoài khiến người nghèo gặp rủi ro khi đầu tư, đào tạo hoặc nắm bắt các cơ hội kinh tế. Đây là một vấn đề đặc biệt cấp bách đối với hàng triệu người lao động trong nền kinh tế phi chính thức. Mạng lưới an toàn xã hội hiệu quả được công nhận là tấm nệm quan trọng để bảo vệ người nghèo khỏi những cú sốc bên ngoài và đóng góp cho tăng trưởng kinh tế bền vững.²⁵ Điều này trở nên đặc biệt rõ ràng sau cuộc khủng hoảng tài chính gần đây.

Tổ chức đại diện người lao động tìm cách đảm bảo rằng các thành viên của họ được hưởng lợi từ các biện pháp bảo đảm an sinh xã hội, và đã vận động để các chương trình bảo trợ xã hội bao phủ rộng rãi hơn. Sự tham gia của các Tổ chức đại diện người lao động và các tổ chức người sử dụng lao động trong quản lý chương trình bảo trợ xã hội cũng là một thành phần quan trọng trong việc cải thiện quản trị. Hơn nữa, có rất nhiều kinh nghiệm chỉ ra rằng người sử dụng lao động và các tổ chức của chính họ đã tham gia trực tiếp vào việc cung cấp các hình thức bảo trợ xã hội, nhất là trong việc thúc đẩy chăm sóc sức khỏe và chi trả chi phí trong trường hợp thiên tai.

²⁴ A. Bonilla Garcia và J.V. Gruat, *Bảo trợ xã hội: Đầu tư vòng đời liên tục cho công bằng xã hội, xóa đói giảm nghèo và phát triển bền vững*, Tài liệu cho ILO, 2003, tr 13-14.

²⁵ Xem, ví dụ, OECD, "Vai trò của việc làm và bảo trợ xã hội: Tăng trưởng kinh tế cho người nghèo, tuyên bố chính sách", Cuộc họp cấp cao của OECD DAC, 27-28/5/2009.

Lao động và kinh doanh trong nền kinh tế phi chính thức

2

Ở các nước đang phát triển, nền kinh tế phi chính thức thường chiếm tỷ trọng lớn trong thị trường lao động và người lao động trong khu vực phi chính thức đại diện cho phần lớn những người lao động nghèo dễ bị tổn thương. Những người lao động này có xu hướng không giống với phân loại về người sử dụng lao động và lao động truyền thống, mà thay vào đó là một sự pha trộn không đồng nhất giữa các doanh nghiệp siêu nhỏ, người bán hàng, người làm công hoặc chủ doanh nghiệp nhỏ hoạt động bên ngoài sự bảo vệ của các khung pháp lý chính thức. Người lao động làm việc trong nền kinh tế phi chính thức thường chịu điều kiện làm việc và mức lương kém hơn so với người lao động trong nền kinh tế chính thức. Phụ nữ có nhiều khả năng nằm trong nhóm các công việc này hơn nam giới với điều kiện việc làm ít an ninh, ít phúc lợi hơn và mức lương cũng thấp hơn.²⁶

Các dự án ILO/ACTRAV do Na Uy tài trợ ở các bang Tamil Nadu và Madhya Pradesh của Ấn Độ hỗ trợ các tổ chức đại diện người lao động quốc gia và độc lập trong việc thành lập tổ chức cho người lao động tại khu vực kinh tế phi chính thức. Hơn nữa, các tổ chức đại diện người lao động hỗ trợ các thành viên trong việc tiếp cận các chương trình phúc lợi và an sinh xã hội do Chính phủ tiểu bang điều hành. Theo các chương trình/cơ chế này, chính phủ tiểu bang đã thành lập các ban phúc lợi ba bên, qua đó các thành viên công đoàn được hỗ trợ và trợ cấp cho giáo dục, thai sản, y tế, tai nạn và tử vong, v.v. Những thành viên này sẽ không thể tiếp cận các lợi ích này một cách riêng lẻ, nhưng với sự hỗ trợ của các tổ chức đại diện người lao động; các thành viên trả phí có thể tiếp cận những lợi ích này. Cho đến nay thông qua dự án, các tổ chức đại diện người lao động đã đăng ký 163.271 thành viên được trả lương, và trong đó 66.857 thành viên đã được liên kết với các hội đồng phúc lợi (chiếm 41% trong tổng số

thành viên đã đăng ký).

Các tổ chức đại diện người lao động đóng vai trò then chốt để cho phép người lao động ở khu vực kinh tế phi chính thức tham gia đối thoại xã hội với các đại diện của Chính phủ về các vấn đề khác nhau.

Dự án cũng hỗ trợ người lao động ở khu vực kinh tế phi chính thức tiếp cận hệ thống phân phối các phúc lợi công để có được thực phẩm trợ cấp và các mặt hàng khác từ các cửa hàng với giá cả hợp lý. 158 cửa hàng giá cả hợp lý PDS trong khu vực dự án đã được đánh giá và khảo sát, dẫn đến cải thiện quản trị và cung cấp dịch vụ phù hợp.

Cung cấp phúc lợi cho người lao động thông qua an sinh xã hội và bảo trợ xã hội đã hỗ trợ đưa nhiều người lao động hưởng lương tham gia các tổ chức đại diện người lao động, dẫn đến tăng cường phong trào của tổ chức đại diện người lao động trong nền kinh tế phi chính thức nói chung.

²⁶ Để xem Thảo luận chi tiết hơn về công việc của phụ nữ trong nền kinh tế phi chính thức, xin tham khảo tài liệu: Martha Alter Chen, Joann Vanek, Francie Lund và James Heintz với Renana Jhabvala và Christine Bonner, *Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới 2005: Phụ nữ*, Công việc và Nghèo đói, báo cáo cho UNIFEM, 2005, Chương 4 và 5.

2 Các doanh nghiệp và doanh nhân trong khu vực phi chính thức thường sẽ nhỏ và bấp bênh, nhưng cũng tuyển dụng một lượng lao động trực tiếp thường xuyên hoặc đột xuất. Mặc dù các doanh nghiệp này có thể cực kỳ bền bỉ và dễ thích nghi với sự thay đổi nhưng họ thường thiếu các mạng lưới để tập hợp nguồn lực và cải thiện cơ hội tiếp cận thị trường và khả năng cạnh tranh. Điều này có thể được giải thích bởi một số yếu tố, bao gồm phạm vi sắp xếp việc làm khác nhau trong nền kinh tế phi chính thức.²⁷

Một trong những cách hiệu quả nhất để người lao động và người sử dụng lao động trong nền kinh tế phi chính thức chống lại nghèo đói là thành lập tổ chức công đoàn.²⁸ Công nhận quyền tự do hiệp hội thông qua tổ chức tập thể thường cung cấp cho các cá nhân cơ hội được tiếp cận với nền kinh tế lớn hơn, nguồn lực vật chất và có thể đóng góp cho sự tiến bộ và thay đổi xã hội rộng lớn hơn, như trao quyền cho phụ nữ, bằng cách tiếp cận tốt hơn đối với các quyền cơ bản, thị trường và bảo trợ xã hội.²⁹ Tổ chức tập thể cũng giúp cải thiện tầm nhìn của các nhà điều hành trong nền kinh tế phi chính thức trong số những người ra quyết định, cho phép họ nâng cao và bảo vệ lợi ích của chính họ và yêu cầu chính phủ chịu trách nhiệm trong dài hạn.

Do sự đa dạng của các thỏa thuận việc làm trong nền kinh tế phi chính thức, người lao động và doanh nghiệp có thể tổ chức theo nhiều cách khác nhau:

- ❖ Các tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động hiện tại có thể mở rộng phạm vi bao phủ đến nền kinh tế phi chính thức; hoặc
- ❖ Người lao động và doanh nghiệp không chính thức có thể thành lập công đoàn, hợp tác xã, nhóm sản xuất hoặc hiệp hội theo địa bàn.

Đối tác thương lượng cho các tổ chức này có thể khác nhau và, tùy thuộc vào lợi ích của một nhóm nhất định, có thể bao gồm người sử dụng lao động, chính quyền thành phố, những đầu mối bán xỉ.

Nirmala Niketan là một hợp tác xã của những người phụ nữ bộ lạc đến từ Jharkhand, Ấn Độ, làm giúp việc gia đình toàn thời gian. Các cô gái được nâng cao nhận thức về quyền của họ. Trong số các hoạt động của mình, tổ chức này đã vận động để người lao động trong nước được bảo vệ theo luật an sinh xã hội cho khu vực không có tổ chức. Năm 2006, họ bắt đầu liên lạc với các tổ chức khác làm việc tại Jharkhand và Delhi để bảo vệ người giúp việc gia đình, trong đó, phần lớn là lao động trẻ em, chủ yếu là các cô gái bộ lạc

Nguồn: Báo cáo cho ILC về lao động giúp việc gia đình, 2010, trang 86.

²⁷ Xem, ví dụ, Martha Chen, Việc làm không chính thức và Môi trường kinh doanh: Tạo điều kiện xóa đói giảm nghèo, Tài liệu cho Ủy ban của các cơ quan tài trợ cho Hội nghị phát triển doanh nghiệp nhỏ về cải cách môi trường kinh doanh, 2005, Cairo, trang 9.

²⁸ Chen et al, op cit, p 75.

²⁹ ILO, Tổ chức, thương lượng và đối thoại để phát triển trong một thế giới toàn cầu hóa, báo cáo cho Cơ quan chủ quản, GB.279 / WP / SDG / 2, tháng 11 năm 2000, trang 31.



Hợp tác xã

Do tầm quan trọng của nông nghiệp sản xuất nhỏ đối với nhiều nền kinh tế đang phát triển, các hợp tác xã nông thôn có một vai trò quan trọng trong việc hiện thực hóa các nguyên tắc tự do hiệp hội trong bối cảnh này. Đối với ILO, *“các hợp tác xã có thể là kênh chính để thúc đẩy việc làm thỏa đáng cho tất cả lao động nam và nữ. Với vai trò như một doanh nghiệp sản xuất, họ tạo ra việc làm và hỗ trợ các cơ hội kiếm thu nhập, bao gồm cả tín dụng và đào tạo”*³⁰.

Hợp tác xã là một cơ chế hữu ích để tiếp cận với người lao động khó thành lập tổ chức công đoàn. Ví dụ như hợp tác xã được chứng minh là một cách thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình, đặc biệt là lao động giúp việc gia đình là người di cư.³¹ Có thể phân biệt hai cấu trúc cơ bản: thứ nhất, lao động giúp việc gia đình hình thành một hợp tác xã để cung cấp dịch vụ việc làm giúp việc gia đình nhằm củng cố vị thế của cá nhân; và thứ hai, hợp tác xã hỗ trợ người lao động thoát khỏi các điều kiện làm việc bị lạm dụng (bằng cách cung cấp các lựa chọn thay thế, ví dụ như nhà ở giá rẻ cho họ). Trong một số trường hợp, các hợp tác xã làm việc cùng với các tổ chức đại diện người lao động để cung cấp thêm lợi ích hoặc tăng sức mạnh thương lượng.³²

³⁰ Thông điệp của Juan Somavia, Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế nhân Ngày Quốc tế Hợp tác xã, ngày 3 tháng 7 năm 2010: www.ilo.org/empent/Whatwedo/Eventsandmeetings/langNotten/docNameNottWCMS_142574/index.htm.

³¹ Hội nghị Lao động Quốc tế 2010, Báo cáo IV (1). *Việc làm thỏa đáng cho lao động giúp việc gia đình*, 2010, tr 85.

³² như trên.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP**Tiểu thương trong khu vực phi chính thức tự thành lập tổ chức đại diện tại Ghana****Bối cảnh**

Ước tính khoảng 87% lực lượng lao động của Ghana làm việc trong nền kinh tế phi chính thức, chiếm hầu hết các công việc mới được tạo ra trong 15 năm qua.³³ Trong khi một tỷ lệ nhỏ lao động trong nền kinh tế phi chính thức được tuyển dụng, hầu hết là lao động tự làm. Điều quan trọng đối với chính phủ là giải quyết mức thu nhập và năng suất trong nền kinh tế phi chính thức để xóa nghèo, vì người lao động trong nền kinh tế phi chính thức có thu nhập thấp nhất và điều kiện làm việc không an toàn nhất trong thị trường lao động.³⁴

Trước đây, do mức độ thành lập tổ chức đại diện trong nền kinh tế phi chính thức ở Ghana còn rất thấp nên không có cơ chế cho tiểu thương bày tỏ những mối quan tâm chung và đưa ra ý kiến về cơ chế chính sách và pháp lý, đặc biệt ở cấp quốc gia. Do đó, các chủ thể kinh tế phi chính thức có ảnh hưởng yếu hoặc thậm chí không có ảnh hưởng tới các chính sách tài khóa và thương mại của chính phủ.

Quá trình

Trong nỗ lực đẩy mạnh tiếng nói tập thể mạnh mẽ hơn cho thương nhân, một nhóm nhỏ đã quyết định thành lập Hiệp hội Doanh nhân Ghana (GUTA), một tổ chức nhằm mục đích thúc đẩy, đại diện và bảo vệ lợi ích tập thể của các doanh nhân không chính thức bằng cách vận động chính phủ về thương mại và ra quyết định chính sách tài khóa. GUTA được thành lập vào năm 1989 với mô hình một liên đoàn gồm 15 hiệp hội cấp quốc gia và khu vực của các doanh nhân tự làm chủ trong nền kinh tế phi chính thức. Nó trở thành hiệp hội phi đảng phái đầu tiên đại diện cho nền kinh tế phi chính thức.³⁵

Những điểm chính

- Tổ chức tập thể đã tạo cơ hội cho các doanh nhân khu vực không chính thức cung cấp đầu vào chính sách cấp cao về một loạt các vấn đề, bao gồm chính sách thuế và tài khóa.
- Các doanh nhân khu vực không chính thức hiện được công nhận là các bên liên quan chính trong quy trình xây dựng chính sách.
- Các yếu tố chính của chiến lược GUTA bao gồm bầu các nhà lãnh đạo hiệu quả và xác định các con đường cho đầu vào chính sách.
- Lợi ích cung cấp cho các thành viên bao gồm môi trường kinh doanh ổn định hơn cho các doanh nhân nhỏ, cải thiện khả năng tiếp cận các hoạt động phát triển kỹ năng và đào tạo và an sinh xã hội.

³³ Ngân hàng Thế giới, Ghana: *Tạo việc làm và Phát triển kỹ năng* (Tập I), 2009, tr. iv.

³⁴ Như trên, tr. 29-30.

³⁵ Mặc dù Hiệp hội Phụ nữ Chợ Makola đã tồn tại vào thời điểm đó, hiệp hội này đại diện cho các doanh nhân lớn trong khu vực phi chính thức và được các đảng phái chính trị trong khu vực sử dụng để đạt được các mục đích chính trị.



2



Có hai yếu tố chính của chiến lược GUTA để phát triển tiếng nói mạnh mẽ hơn cho các thương nhân:³⁶

1. **Phát triển khả năng lãnh đạo.** GUTA đã tìm cách xây dựng một nhóm đại diện chính mạnh mẽ và thống nhất, điều này sẽ cho phép tính đại diện lợi ích cho các doanh nhân trong khu vực phi chính thức được ổn định và nhất quán. GUTA đã chính thức được đăng ký với tư cách là một tổ chức thương mại. GUTA cũng tiến hành bầu cử để bầu ban điều hành quốc gia có năng lực và kinh nghiệm phù hợp để giám sát hoạt động của tổ chức non trẻ này. Điều này đảm bảo rằng các nguồn tài chính và kỹ thuật được sử dụng cẩn trọng cũng như đảm bảo quản trị mở, minh bạch và trách nhiệm.³⁷
2. **Xác định các giải pháp cho việc tham gia vào xây dựng chính sách.** GUTA đã tìm cách xác định và theo đuổi con đường để tham gia đối thoại với các bộ, ban ngành và cơ quan chính phủ. Ví dụ, GUTA đã cung cấp một bản kiến nghị và trình Bộ Thương mại và Công nghiệp yêu cầu giảm thuế đối với hàng hóa nhập khẩu trong việc thực hiện Tuyên bố về Chính sách và ngân sách quốc gia.³⁸

Phát triển các lợi ích

Khả năng bảo đảm cho các thành viên của GUTA đã có tác động phát triển sâu rộng. Các can thiệp của nó đã góp phần ổn định và duy trì các điều kiện cho các doanh nhân trong khu vực phi chính thức.³⁹

³⁶ Phỏng vấn George Kweku Ofori, Chủ tịch GUTA, tháng 4 năm 2010.

³⁷ Phỏng vấn Joseph Paddy, Cán bộ quan hệ công chúng, GUTA, tháng 4 năm 2010.

³⁸ Phỏng vấn George Kweku Ofori, Chủ tịch GUTA, tháng 4 năm 2010.

³⁹ như trên.

Môi trường kinh doanh đã trở nên thuận lợi hơn cho các doanh nghiệp nhỏ, một yếu tố có thể giúp ổn định thu nhập và giảm mức nghèo. Kết quả của sự thành công của tổ chức, GUTA hiện có tổng số thành viên là 1.820.000 chủ sở hữu của các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa trong nền kinh tế phi chính thức.⁴⁰

Một số lợi ích mà GUTA đã mang lại cho các doanh nhân không chính thức bao gồm:

- ❖ **Tiếng nói mạnh mẽ hơn trong hoạch định chính sách:** Thông qua các nỗ lực của GUTA, các doanh nhân trong khu kinh tế phi chính thức đã được công nhận là một bên liên quan trong các quyết định chính sách và giờ có khả năng theo đuổi đối thoại và thương lượng về các vấn đề mà họ quan tâm và có ảnh hưởng đến các quyết định chính sách. Tham vấn với GUTA đã giúp chính phủ xây dựng các chính sách thương mại và thuế hiệu quả hơn và đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế phi chính thức. Ví dụ, GUTA đã liên tiếp ảnh hưởng đến việc ấn định các loại thuế như: các loại phí quy định bởi các quan chức chính quyền địa phương (từ năm 1991), thuế giá trị gia tăng (VAT) của các cơ quan chính phủ trung ương (1995-97) và ưu đãi thuế nhập khẩu (2000-2005). Khi chính phủ tìm cách đưa lại vấn đề thuế VAT, Cơ quan Dịch vụ VAT đã ký hợp đồng với GUTA để GUTA thực hiện giám sát giá độc lập trong giai đoạn trước và sau khi đưa lại vấn đề VAT...⁴¹

“Các hoạt động đào tạo và phổ biến thông tin đã cải thiện kỹ năng thương lượng và vận động, cũng như xây dựng các đề xuất thay thế và bản ghi nhớ chính sách”

- ❖ **Cải thiện khả năng tiếp cận đào tạo:** GUTA điều hành các hội nghị, hội thảo và hoạt động đào tạo thường xuyên để cung cấp thông tin cho các thành viên về chính sách thuế của chính phủ, thủ tục thông quan hàng hóa nhập khẩu và giảm thiểu tham nhũng và tầm quan trọng của việc hợp tác với chính quyền trung ương và địa phương. Những hoạt động này cũng đã cải thiện các kỹ năng thương lượng và vận động, cũng như xây dựng các đề xuất thay thế và bản ghi nhớ chính sách, và tổ chức các cuộc họp thông cáo báo chí.
- ❖ **Bảo trợ xã hội:** GUTA hiện đang trong quá trình xây dựng chế độ lương hưu cho các thành viên của mình⁴², trong khi các công đoàn riêng lẻ đã áp dụng hoặc đưa ra các cơ chế hỗ trợ phúc lợi khác nhau bằng cách tạo ra các quỹ và chương trình thúc đẩy sự đoàn kết, thăm hỏi tang quyến, và giáo dục.

⁴⁰ Như trên.

⁴¹ John Gray và Emma Chapman, Đánh giá báo cáo tổng hợp các dự án doanh thu: Tập I, báo cáo cho Bộ Phát triển quốc tế (Anh), 2001, tr 39.

⁴² Các cuộc tham vấn và thảo luận đang được tiến hành với Ban Thư ký Đạo luật về Hưu trí Mới, một ủy ban GUTA được chỉ định, để tinh chỉnh các chi tiết của chương trình trước khi ban hành.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP

Tổ chức đại diện người lao động trong nền kinh tế phi chính thức ở nông thôn Ấn Độ

Bối cảnh

Theo khảo sát quốc gia, khoảng 93% lực lượng lao động ở Ấn Độ phụ thuộc vào nền kinh tế phi chính thức về việc làm, với phần lớn những người lao động sống ở nông thôn.⁴³ Điều này có nghĩa là quy mô của nền kinh tế phi chính thức ở Ấn Độ quá lớn và tạo ra áp lực cho chính phủ cần giải quyết

vấn đề này. Các tổ chức đại diện người lao động đã chỉ ra rằng họ đóng một vai trò quan trọng trong việc thay mặt cho người lao động ủng hộ trong các lĩnh vực này và cải thiện điều kiện kinh tế xã hội.

Các điểm trọng tâm

- Dự án tại Ấn Độ, được quốc tế ủng hộ và tập trung vào khu vực nông thôn và vấn đề giới
- Tự do lập hội đã cải thiện khả năng tiếp cận việc làm và bảo trợ xã hội cho người lao động trong nền kinh tế phi chính thức.
- Tổ chức đại diện người lao động đã tạo cơ sở và thúc đẩy tiếp cận quyền của người lao động. Điều này đã tạo ra những cải tiến đáng kể trong việc cung cấp dịch vụ công.

Hiện tại chỉ có 5% lực lượng lao động trong nền kinh tế phi chính thức ở nông thôn thành lập được các tổ chức đại diện⁴⁴. Xu hướng hiện nay cho thấy sự tăng trưởng về số lượng thành viên công đoàn trong số những người lao động không có tổ chức là một kết quả của các giải pháp được thực hiện tại cấp Chính phủ, quốc gia và quốc tế, nhưng vẫn còn khối lượng công việc đáng kể cần giải quyết⁴⁵.

Hành động

Dự án ILO Giáo dục của người lao động do Na uy tài trợ (2004-2006) đã hỗ trợ cho các tổ chức đại diện người lao động độc lập cấp quốc gia trong nền kinh tế phi chính thức ở các bang Tamil Nadu và Madhya Pradesh của Ấn Độ. Mặc dù bang Tamil Nadu có tỷ lệ nghèo đói ở nông thôn tương đối thấp, nhưng tỷ lệ lao động trẻ em cao và tỷ lệ các hộ nông dân mắc nợ rất cao. Madhya Pradesh có tỷ lệ nghèo đói tương đối cao hơn và tốc độ tăng trưởng tiền lương thực tế của lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp tương đối thấp.⁴⁶

“Cho đến nay, 66.857 người lao động đã được liên kết với các ban phúc lợi. Điều này đã cho phép hơn 13.190 thành viên tiếp cận các lợi ích lên đến 34.225.938 Rupee (tương đương 760.576 đô la Mỹ) theo các chế độ bảo trợ xã hội khác nhau.”

⁴³ Haque và Susamma Varghese (chủ biên), *Con đường giải thoát: Thành lập tổ chức đại diện và trao quyền cho người lao động kinh tế phi chính thức ở nông thôn*, báo cáo cho ILO / ACTRAV, 2007, tr 12, 18.

⁴⁴ Như trên, tr 32.

⁴⁵ Như trên, tr 49.

⁴⁶ Như trên, tr 7.



Dự án đã vượt qua một số trở ngại về việc thành lập tổ chức trong nền kinh tế phi chính thức ở nông thôn - chẳng hạn như tỷ lệ việc làm tạm thời cao hoặc nhiều lợi ích xung đột các nhóm lao động hoặc nông dân làm các công việc khác nhau - và cung cấp cho lao động nông thôn, đặc biệt là phụ nữ, một tiếng nói chung để trao cho họ quyền thương lượng để cải thiện điều kiện sống và làm việc của họ.⁴⁷

Cải thiện khả năng tiếp cận với các hội đồng phúc lợi: Một số chính phủ tiểu bang đã thành lập các ban phúc lợi ba bên để thông qua đó người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức được cung cấp hỗ trợ và có những chế độ phúc lợi về giáo dục, thai sản, sức khỏe, tai nạn và tử tuất. Ví dụ, tại Tamil Nadu, Hội đồng phúc lợi đã được thành lập cho 13 nhóm lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức.⁴⁸ Người lao động tự nhận mình thuộc một loại đặc biệt thông qua tư cách thành viên tổ chức đại diện người lao động, sau đó tiếp cận an sinh xã hội bằng cách tham gia thành viên trong ban phúc lợi của bang. Mỗi người lao động phải đóng góp hàng tháng cho quỹ phúc lợi. Cho đến nay, theo dự án, các công đoàn đã kết nạp được 163.271 thành viên, trong đó 66.857 người lao động đã được liên kết với các hội đồng phúc lợi (chiếm 41% tổng số thành viên đã kết nạp). Điều này đã cho phép hơn 13,190 thành viên tiếp cận các lợi ích lên tới 34.225.938 Rup (760.576 đô la Mỹ) theo các chương trình bảo trợ xã hội khác nhau.

⁴⁷ Như trên, tr iii.

⁴⁸ Bao gồm: điều khiển xe kéo và xe taxi, thợ nước, thợ làm tóc, thợ may, thợ thủ công, người lao động ở nông trường cò, thợ dệt thủ công và dệt lụa, thợ làm giày dép và sản xuất đồ da và thợ thuộc da, nghệ nhân, thợ kim hoàn, thợ gốm và lao động giúp việc gia đình.



Cải thiện khả năng tiếp cận các chương trình bảo trợ xã hội khác: Dự án cũng đã giúp các thành viên tiếp cận các chương trình bảo trợ xã hội và phúc lợi xã hội khác do chính phủ tiểu bang và trung ương điều hành. Các hiệp hội đã giúp hơn 8.111 người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức tiếp cận các phúc lợi xã hội như chương trình phúc lợi trẻ em gái, giáo dục, nhà ở và cơ sở y tế cho các gia đình dưới mức nghèo.

Tạo thu nhập. Phần này của dự án đã được chứng minh là rất hiệu quả trong việc giải quyết giảm nghèo thông qua việc tạo ra các cơ hội gia tăng việc làm. Bằng cách cung cấp các khoản vay nhỏ, người lao động giờ đã trở thành người chủ sử dụng lao động và chủ sở hữu của các cơ sở kinh doanh nhỏ và siêu nhỏ của riêng họ. Các hoạt động tạo thu nhập bao gồm chủ yếu là dệt, chăn nuôi, may đo, bán cá, cắt đá quý, quản lý cửa hàng nhỏ, cửa hàng tạp hóa, cửa hàng rau, các cơ sở làm chổi, làm giỏ, làm khoai tây chiên và than, thuốc nhuộm.⁴⁹

Chương trình phát triển cộng đồng. Theo dự án, các tổ chức đại diện người lao động cũng huy động các chương trình phát triển cộng đồng khác nhau, hơn 18.398 gia đình được hưởng lợi từ các chương trình liên quan đến thể phân phối thực phẩm, phương tiện đi lại, nước sinh hoạt và điện.

Cải thiện việc cung cấp dịch vụ của chính phủ: Dự án cũng giúp người lao động khu vực kinh tế phi chính thức tiếp cận các lợi ích của Hệ thống phân phối công (PDS), nơi cung cấp thực phẩm trợ cấp và các mặt hàng cung cấp khác từ “cửa hàng giá cả hợp lý”. Các tổ chức đại diện người lao động đã thường xuyên ghé thăm 158 cửa hàng giá cả hợp lý của PDS trong khu vực của dự án để đảm bảo thời gian bán, chất lượng hàng, đủ trọng lượng và được công chúng biết tới. Sáng kiến này đã cải thiện chức năng của các cửa hàng.

Các dự án phục hồi sau sóng thần: Hậu sóng thần, dự án đã làm việc với các trung tâm tổ chức đại diện người lao động quốc gia để thực hiện các hoạt động phục hồi và tái thiết cho các cộng đồng bị ảnh hưởng. Dự án tập trung vào các kỹ năng và đào tạo nghề cho người lao động bị ảnh hưởng, đặc biệt là phụ nữ và thanh niên (cả nam và nữ). Tổng cộng 4.640 người lao động đã được đào tạo kỹ năng mà họ hiện đang sử dụng để kiếm thêm thu nhập. Người lao động nữ được đào tạo làm giày dép, hàng thủ công mỹ nghệ, nhang, cùi dừa và phong bì cũng như các kỹ năng máy tính và thiết kế bằng máy tính.⁵⁰

⁴⁹ Như trên, p 52.

⁵⁰ Như trên, p 54.



Môi trường kinh doanh tích cực

3



© ILO / J. Maillard



Một khu vực tư nhân sôi động giúp tạo ra sự phát triển và tăng trưởng kinh tế, có thể góp phần cải thiện mức sống và môi trường xã hội đã được thừa nhận rộng rãi. Hơn bao giờ hết, các doanh nghiệp đang cạnh tranh với nhau trên thị trường toàn cầu, cung cấp các ưu đãi liên tục để cải thiện năng suất và chất lượng sản phẩm. Bằng chứng cho thấy rằng có một số cách mà sự hợp tác giữa tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có thể hỗ trợ khả năng cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh để tăng trưởng kinh tế bền vững.



Tự do hiệp hội và cạnh tranh kinh tế

3

Mặc dù quốc tế thừa nhận tự do hiệp hội là quyền cơ bản của con người, nhưng vẫn có tranh luận về tác động của nó đối với sự phát triển kinh tế. Đặc biệt, một số nước đang phát triển đã bày tỏ lo ngại rằng việc thực hiện đầy đủ quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể có thể có tác động tiêu cực đến khả năng cạnh tranh kinh tế của họ.⁵¹ Điều này được đặt ra trên ý tưởng rằng mức độ tổ chức và thương lượng tập thể ở mức cao có thể dẫn đến sự gia tăng quá mức của chi phí lao động cũng như sự cứng nhắc của thị trường lao động.⁵²

Tuy nhiên, một nghiên cứu chung của ILO và Tổ chức Thương mại Thế giới năm 2007 đã lưu ý rằng có rất ít bằng chứng cụ thể để ủng hộ quan điểm này.⁵³ Nghiên cứu chỉ ra rằng thu hẹp việc tập trung vào các khía cạnh kinh tế của các quyền này sẽ bỏ qua những lợi ích tích cực không thể phủ nhận để phát triển như tạo điều kiện cho đối thoại xã hội giữa chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động. Chúng bao gồm thúc đẩy “hỗ trợ xã hội rộng rãi cho cải cách kinh tế... cũng như phân phối gánh nặng công bằng hơn và lợi ích từ tự do hóa thương mại”.⁵⁴ Ngoài ra, mật độ tổ chức đại diện người lao động và thương lượng tập thể chỉ là một yếu tố trong số nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế, chẳng hạn như chính sách kinh tế vĩ mô, khung pháp lý rộng hơn và kỹ năng sẵn có.⁵⁵

Tôn trọng quyền tự do hiệp hội như một động lực cho thương mại

Trong một số lĩnh vực, chẳng hạn như dệt may, việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động có thể đóng vai trò như một động lực tích cực đối với đầu tư nước ngoài. Ví dụ, báo cáo của Ngân hàng Thế giới năm 2004 cho thấy khoảng 80% công ty có hợp đồng với ngành dệt may Campuchia đã đánh giá tiêu chuẩn lao động là ưu tiên hàng đầu trong việc đưa ra quyết định tìm đối tác. Họ cho rằng các tiêu chuẩn có tác động tích cực đến tỷ lệ tai nạn lao động, năng suất tại nơi làm việc, chất lượng sản phẩm, doanh thu và việc gắn bó với công việc của người lao động.

Nguồn: Chia sẻ công bằng cho phụ nữ: Đánh giá giới của Campuchia, Phnom Penh, báo cáo cho UNIFEM, Ngân hàng Thế giới, ADB, UNDP và DFID / UK

⁵¹ Marion Jansen và Eddy Lee, *Thương mại và việc làm: Những thách thức đối với nghiên cứu chính sách*, Nghiên cứu chung của Văn phòng Lao động quốc tế và Ban thư ký của Tổ chức Thương mại Thế giới, 2007, tr 65.

⁵² Như trên.

⁵³ Như trên, tr 66. Xem thêm tài liệu của Aidt and Tzannatos, năm 2002 rà soát 1000 nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới, kết luận rằng có rất ít bằng chứng hệ thống về câu hỏi các vấn đề kết nối giữa Quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể với hiệu quả kinh tế: Toke Aidt and Zafirris Tzannatos, Công đoàn và Thương lượng tập thể: Hiệu ứng kinh tế trong môi trường toàn cầu, báo cáo của Ngân hàng Thế giới, 2002.

⁵⁴ Như trên, trang 20.

⁵⁵ ILO, *Tổ chức, thương lượng và đối thoại để phát triển trong một thế giới toàn cầu hóa*, Báo cáo của Cơ quan Quản trị, GB.279/WP/SDG/2, tháng 11 năm 2000, trang 19.



Trên thực tế, với các chính sách và cấu trúc trong nước phù hợp, có bằng chứng cho thấy rằng tôn trọng tự do hiệp hội có thể có tác động tích cực đến sự phát triển kinh tế. Ví dụ, một nghiên cứu năm 2006 về tác động của tự do hiệp hội, quyền thương lượng tập thể và dân chủ đối với xuất khẩu đã tìm thấy mối quan hệ mạnh mẽ giữa các quyền này và tổng xuất khẩu sản xuất cao hơn, cho thấy rằng tự do hiệp hội có thể nâng cao khả năng cạnh tranh xuất khẩu.⁵⁶ Những nghiên cứu này cho thấy rằng tự do hiệp hội không gây hại cho triển vọng tăng trưởng của các nước đang phát triển và thậm chí có thể kích thích phát triển.⁵⁷ Tuy nhiên, không có một mô hình quan hệ lao động duy nhất nào mà tạo ra lợi thế cho tăng trưởng kinh tế và trong việc thiết kế chính sách, quy định và thể chế là rất quan trọng để đảm bảo rằng tự do hiệp hội sẽ củng cố sự phát triển kinh tế và góp phần tạo nên môi trường kinh doanh tích cực.

⁵⁶ David Kucera và Ritash Sarna, "Quyền công đoàn, dân chủ và xuất khẩu: Phương pháp tiếp cận mô hình trọng lực", *Đánh giá về kinh tế quốc tế* (2006) 14 (4), tr 859-88, tr 876.

⁵⁷ Xem thêm OECD, *Thương mại, Việc làm và Tiêu chuẩn Lao động*, 1996.

Giải quyết tranh chấp tốt hơn và giảm xung đột

3

Đảm bảo rằng có các kênh đối thoại cởi mở và hiệu quả giữa người sử dụng lao động và người lao động giúp cải thiện niềm tin và chia sẻ thông tin giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động, có thể giảm thiểu bất kỳ căng thẳng nào và giảm số ngày làm việc bị mất do đình công và vắng mặt. Các cơ chế chính thức để đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động ở cấp doanh nghiệp, cấp ngành và quốc gia có nghĩa là người lao động và người sử dụng lao động có thể thảo luận về sự bất bình trước khi leo thang thành vấn đề căng thẳng. Điều này sẽ giảm thiểu sự gián đoạn đối với kinh doanh, giảm chi phí và nâng cao năng suất.

Các tổ chức đại diện người lao động độc lập đóng một vai trò quan trọng trong bức tranh này, cung cấp một liên kết quan trọng giữa người sử dụng lao động và lực lượng lao động như một đường dẫn duy nhất cho các mối quan tâm của người lao động. Một cuộc khảo sát gần đây của các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực dịch vụ của Vương quốc Anh cho thấy giảm xung đột được coi là một trong những lợi ích chính của sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại nơi làm việc.⁵⁸

Những điểm chính

- Đó là vì lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động trên cơ sở đó giúp doanh nghiệp hoặc lĩnh vực của họ thành công. Ý thức chung này có thể cung cấp một điểm khởi đầu quan trọng cho cách tiếp cận hợp tác.
- Sự tham gia thực chất của người lao động vào các quy trình ra quyết định có thể cải thiện chất lượng của các quyết định, tăng cam kết với các quyết định và khiến việc thay đổi sẽ được xử lý trôi chảy hơn.
- Một chính sách của công ty hỗ trợ vững chắc cho quyền tự do hiệp hội tại nơi làm việc và cấm phân biệt đối xử với các thành viên tổ chức đại diện người lao động là một tuyên bố quan trọng thể hiện ý định của công ty.
- Các kênh đối thoại chính thức với người lao động và đại diện của họ, bao gồm các cơ chế khiếu nại, làm cho cuộc đối thoại trở nên đơn giản hơn.
- Tham vấn với người lao động và đại diện của họ có thể cải thiện chất lượng của các hoạt động và kết quả đào tạo.

⁵⁸ UNISON, *Giá trị của công đoàn đối với việc cung cấp dịch vụ*, 2010.

Cải thiện năng suất

Đại diện tổ chức đại diện người lao động có thể cung cấp một nguồn “tin tình báo” cấp cơ sở để nâng cao năng suất và hiệu quả, trong khi các thỏa ước lao động tập thể có thể được sử dụng như một công cụ hỗ trợ và thực hiện các biện pháp hiệu quả tại nơi làm việc, ví dụ như những hệ thống quản lý hoạt động và khuyến khích năng suất cho người lao động. Sự hài lòng và hợp tác của người lao động cũng rất quan trọng để đạt được năng suất cao: những người lao động được đối xử công bằng và có tiếng nói tại nơi làm việc có năng suất cao hơn và ít có khả năng nhảy việc.

Đồng thời, các tổ chức người sử dụng lao động có thể cung cấp một diễn đàn cho các đại diện của ngành để chia sẻ kinh nghiệm về cải thiện năng suất và để phổ biến các ý tưởng mới và thực tiễn tốt nhất.

Phát triển kỹ năng và đào tạo

Đảm bảo sự kết hợp đúng các kỹ năng trong thị trường lao động là rất quan trọng để hỗ trợ tăng trưởng của khu vực tư nhân: theo cách này, sự hợp tác giữa các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động để phát triển các chương trình đào tạo đầu ngành hiệu quả có thể mang lại lợi ích đáng kể cho phát triển kinh tế. Đối thoại giữa đại diện người sử dụng lao động và người lao động có thể dẫn đến chất lượng thông tin tốt hơn về các kỹ năng sẵn có và nhu cầu đào tạo ở cấp độ doanh nghiệp, ngành hoặc quốc gia.⁵⁹

Các chương trình đào tạo nghề có lợi ích đối với cả người lao động và người sử dụng lao động: người lao động được hưởng lợi bằng cách duy trì việc làm của họ trong khi người sử dụng lao động có quyền tiếp cận với một nhóm người lao động lành nghề lớn hơn. Như vậy, các chương trình công nghiệp có thể được điều hành bởi các tổ chức đại diện người lao động hoặc người sử dụng lao động, nhưng người sử dụng lao động và người lao động tổ chức làm việc song song có thể phát triển các chương trình hiệu quả cao và lâu dài về đào tạo nghề. Đặc biệt, hợp tác trong các chương trình đào tạo cấp ngành có thể giúp vượt qua sự do dự của từng người sử dụng lao động khi đầu tư vào đào tạo cho người lao động vì sợ rằng những người lao động có tay nghề cao sẽ bị “nặng tay trên”.⁶⁰

⁵⁹ ILO, *Tổ chức, thương lượng và đối thoại để phát triển trong một thế giới toàn cầu hóa*, báo cáo cho Cơ quan quản trị, GB.279/WP/SDG/2, tháng 11 năm 2000, trang 28.

⁶⁰ Như trên.



Hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể đóng góp quan trọng vào việc tạo ra một khu vực tư nhân phát triển mạnh góp phần tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, ở nhiều nước đang phát triển, khu vực tư nhân có cấu trúc kép được đặc trưng thứ nhất bởi một số ít các doanh nghiệp lớn, hiện đại, vốn lớn và thiên về nhập khẩu và thứ hai là đa số các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ phục vụ thị trường nội địa với công nghệ đơn giản. Những doanh nghiệp nhỏ này có xu hướng đối mặt với những trở ngại khác với các công ty lớn hơn và thường không được trang bị đầy đủ để đối phó. Những thách thức có thể là ít nguồn lực hơn, không có khả năng hưởng lợi từ quy mô kinh doanh, quy mô thị trường nhỏ hơn, thiếu khả năng tiếp cận công nghệ và không có các tổ chức hỗ trợ phù hợp.⁶¹

Các tổ chức của người sử dụng lao động có vị trí tốt để giúp doanh nghiệp nhỏ cải thiện khả năng cạnh tranh bằng cách ủng hộ và cung cấp các dịch vụ phát triển kinh doanh như đào tạo, tư vấn, thông tin, và cơ hội kết nối.⁶² Ở một số quốc gia, tổ chức đại diện người lao động mang lại dịch vụ và tính đại diện tương tự trong nền kinh tế phi chính thức, nơi thường có một ranh giới mỏng giữa người lao động và thương nhân siêu nhỏ.⁶³ Cả tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động đều có thể tham gia với chính phủ về các vấn đề cụ thể ảnh hưởng đến các doanh nghiệp nhỏ và thương nhân siêu nhỏ.

⁶¹ Ngân hàng Thế giới, Xây dựng năng lực của các tổ chức thành viên doanh nghiệp, 2005, tr 12.

⁶² Vandenburg, sách đã dẫn, trang 24; Ngân hàng Thế giới, Như trên, tr 8.

⁶³ Vandenburg, như trên, tr 24.

Quản lý thay đổi

Thay đổi đã trở thành một hằng số trong môi trường làm việc hiện đại do áp lực toàn cầu và đổi mới công nghệ đang diễn ra, đưa đến những thách thức cho cả người lao động và nhà quản lý. Đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động đã được chứng minh, trong một số trường hợp, cung cấp một giải pháp quan trọng để giới thiệu và, quan trọng hơn, để đạt được sự hỗ trợ cho những thay đổi tại nơi làm việc.⁶⁴ Làm việc với các tổ chức đại diện người lao động có thể giúp vượt qua sự chống đối của người lao động trong việc tiến hành thay đổi theo đó tránh xung đột, giúp hiểu biết sâu sắc hơn về người lao động thông qua:

- ❖ Cải thiện và có thông tin và tham vấn sớm hơn;
- ❖ Chia sẻ, thấu hiểu tốt hơn về áp lực của đối tác, cả người sử dụng lao động và người lao động;
- ❖ Phát triển ý thức chia sẻ trách nhiệm; và
- ❖ Tạo một kênh rõ ràng và được công nhận cho người lao động đóng góp chuyên môn và kinh nghiệm của họ để thông báo thay đổi.



© ILO / T. Falise

⁶⁴ Xem, ví dụ, nghiên cứu trường hợp về hỗ trợ công đoàn cho Thay đổi quản lý và công nghệ của nhà máy LG Electronics ở Hàn Quốc: 'Quan hệ việc làm và quản trị nhân sự trong thực tế: nghiên cứu trường hợp' Sangheon Lee và François Eyraud (chủ biên). Toàn cầu hóa và điều kiện làm việc ở châu Á và Thái Bình Dương, 2008, tr 175-194.

Sức khỏe và an toàn

3

Tăng cường sức khỏe và an toàn đem lại lợi ích cho người lao động, người sử dụng lao động và tăng trưởng khu vực tư nhân nói chung: điều đó có nghĩa là nhiều người lao động trở về nhà an toàn sau khi làm việc, trong khi tiết kiệm tiền cho người sử dụng lao động thông qua việc giảm số ngày bị mất do bị ốm hay chấn thương. Tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng nhằm nâng cao nhận thức trong việc làm nổi bật các vấn đề an toàn và sức khỏe, đặc biệt là ở các nước đang phát triển nơi tỷ lệ tai nạn có thể cao, hoặc bằng cách cung cấp ý kiến về luật pháp và thiết kế chính sách.

Sức khỏe và an toàn được thừa nhận rộng rãi là “hoạt động cốt lõi” của các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động, người đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động thường có tay nghề cao và hiểu biết về rủi ro tại nơi làm việc. Họ có vai trò chính thức đối với vấn đề sức khỏe và an toàn hoặc là thành viên của ủy ban sức khỏe và an toàn (theo quy định của pháp luật).

Các tổ chức người sử dụng lao động có thể đưa ra tư vấn quan trọng cho các thành viên về phòng ngừa rủi ro an toàn – sức khỏe nghề nghiệp và tuân thủ pháp luật về an toàn – sức khỏe nghề nghiệp. Các tổ chức này có thể thực hiện kiểm tra nội bộ về an toàn – sức khỏe nghề nghiệp. Họ đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức và phổ biến thông tin về sức khỏe, an toàn và có thể tạo điều kiện cho các chương trình đào tạo tập thể cho các thành viên.

Thúc đẩy văn hóa sức khỏe và an toàn trong ngành xi măng ở Thổ Nhĩ Kỳ

Các mối nguy hiểm tồn tại trong tất cả các lĩnh vực hoạt động của nhà máy xi măng, đòi hỏi một cách tiếp cận chủ động để kiểm soát rủi ro. Hiệp hội người sử dụng lao động ngành công nghiệp xi măng Thổ Nhĩ Kỳ (CEIS) đã nỗ lực đáng kể để thúc đẩy văn hóa sức khỏe và an toàn tại các công ty thành viên thông qua Dự án OHSAS 18001. Ra mắt vào năm 2003, dự án đã hỗ trợ các thành viên CEIS thực hiện một cách tiếp cận chính thức và chủ động hơn đối với việc quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS).

Kết quả dự án bao gồm:

- 43 trên 47 nhà máy thành viên CEIS hiện có chứng nhận OHSAS 18001 (hệ thống quản lý OHS quốc tế);
- Gần 8.000 người lao động trong các doanh nghiệp thành viên đã trải qua 8 giờ đào tạo về OHS; và
- Tất cả các thành viên CEIS đã đăng ký một bộ quy tắc ứng xử tự nguyện trên OHS.

CEIS cũng tổ chức các cuộc họp hai năm một lần để cung cấp cho các thành viên cơ hội chia sẻ các thực tiễn tốt về OHS và thảo luận về các vấn đề khó khăn. Đại diện Công đoàn ngành, T.Çimse, tham gia các cuộc họp này.

Kể từ khi dự án được đưa ra vào năm 2003:

- Số lượng việc làm trong ngành đã tăng từ 5661 lên 9417 trong năm 2009;
- Tỷ lệ báo cáo về tai nạn đã tăng vọt, bao gồm cả các nhà thầu phụ, cho thấy mức độ nhận thức và chấp nhận các cơ chế báo cáo cao hơn; và
- Tỷ lệ nghiêm trọng tai nạn đã giảm, đặc biệt là đối với các nhà thầu phụ.

Nguồn: Tài liệu được cung cấp bởi CEIS (2010); www.ceis.tr.

Đại diện người lao động có tiếng nói độc lập quan trọng tại nơi làm việc: giám sát các điều kiện sức khỏe và an toàn, khuyến khích báo cáo về tai nạn, thương tích, đưa ra lời khuyên cho người lao động và giúp thiết lập “văn hóa an toàn” chủ động. Nhìn chung, một số nghiên cứu cho thấy có mối liên hệ quan trọng giữa đại diện người lao động tại nơi làm việc và tỷ lệ thương tật thấp hơn.⁶⁵ Cũng có bằng chứng cho thấy rằng sự hiện diện của tổ chức đại diện người lao động giúp tăng cường sự tham gia của các chủ thể khác, như cơ quan quản lý, và tổ chức đại diện người lao động cung cấp một nguồn thông tin quan trọng về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc.⁶⁶



⁶⁵ Xem, ví dụ, Barry Reilly, Peirella Paci và Peter Hall, 'Công đoàn, ủy ban an toàn và thương tích tại nơi làm việc', Tạp chí Quan hệ lao động Anh, 33 (2), 1995. Xem thêm David Walters, 'Sắp xếp nơi làm việc cho người lao động tham gia an toàn – sức khỏe nghề nghiệp' trong tài liệu của Elizabeth Bluff, Neil Gunningham và Richard Johnstone, quy định của an toàn – sức khỏe nghề nghiệp cho một thế giới công việc thay đổi, 2004, tr 68.

⁶⁶ Xem, ví dụ, David Walters, Theo Nichols, Judith Connor, Ali C. Tasiran và Surhan Cam, *Vai trò và hiệu quả của các đại diện an toàn trong việc ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc*, Báo cáo cho Giám đốc điều hành về sức khỏe và an toàn của Vương quốc Anh, 2005, p xiii, 39, trang 39-40.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP**Siêu thị HERO: lợi ích của thiện chí****Bối cảnh**

Ngành bán lẻ ở Indonesia đã có sự tăng trưởng nhanh chóng trong những năm gần đây, với tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm là 20% kể từ năm 1998.⁶⁷ Tập đoàn siêu thị PT HERO là một trong những tập đoàn bán lẻ siêu thị lớn nhất ở Indonesia, với doanh thu hàng năm là 6,7 nghìn tỷ Rupia (748 triệu đô la Mỹ). Được thành lập vào những năm 1970, Hero là chuỗi siêu thị lâu đời nhất và lớn nhất ở Indonesia⁶⁸ và vận hành 470 cửa hàng⁶⁹ trên khắp Indonesia. Các cửa hàng này sử dụng khoảng 12.700 lao động.

Vấn đề

Trong thời kỳ bất ổn xã hội được bắt đầu bằng cuộc khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997-1998, một số cửa hàng HERO đã bị đốt cháy và 22 cửa hàng khác đóng cửa. Công ty và người lao động đã phải đối mặt với những thách thức đáng kể vào thời điểm này, bao gồm tỷ lệ lạm phát 80% và sa thải rộng rãi.⁷⁰ Thật không may, do giới hạn về quyền tự do hiệp hội trong những năm Soeharto, không có truyền thống đối thoại xã hội trong tổ chức để cung cấp cơ sở cho các cuộc thảo luận giữa người lao động và quản lý về hoàn cảnh khó khăn của công ty. Tuy nhiên, Công đoàn siêu thị HERO đã được thành lập, là kết quả của việc chuyển đổi từ mô hình công đoàn đơn nhất và nhu cầu trao đổi của người lao động với ban quản lý về tác động của khủng hoảng.

Những điểm chính

- Sự tin tưởng và thiện chí là những đặc điểm quan trọng của sự hợp tác mang tính xây dựng giữa ban quản lý và tổ chức đại diện người lao động. Tuy nhiên, sự tin tưởng không thể phát triển qua một đêm: đó có thể là một quá trình khó khăn cần có thời gian và cam kết của cả hai bên.
- Sự can thiệp của một bên thứ ba đáng tin cậy có thể giúp các bên tìm được tiếng nói chung và tiến lên từ bế tắc.
- Đào tạo của cả tổ chức đại diện người lao động và quản lý có thể giúp tăng cường kỹ năng thương lượng và cải thiện quá trình thương lượng tập thể.
- Các cuộc họp thường xuyên giữa tổ chức đại diện người lao động và người quản lý về kết quả hoạt động của công ty có nghĩa là tổ chức đại diện người lao động có nhu cầu được chia sẻ thông tin và điều này hoàn toàn là phù hợp.

⁶⁷ UNI Apro, Quan hệ đối tác xã hội trong việc hình thành: Lòng tin, nguyên tắc có đi có lại và vốn xã hội tại Hero, 2009, tr 2.

⁶⁸ Năm chuỗi bán lẻ hàng đầu của Indonesia hiện tại là Matahari Putra Prima, Carrefour Indonesia, Sumber Alfaria Trijaya, Indomarco và siêu thị HERO.

⁶⁹ Tập đoàn Hero vận hành 35 đại siêu thị cực lớn, 50 siêu thị HERO, 63 siêu thị lớn, 195 cửa hàng chăm sóc sức khỏe và sắc đẹp Guardian và 124 siêu thị mini Starmart.

⁷⁰ UNI Apro, Quan hệ đối tác xã hội trong việc hình thành: Lòng tin, nguyên tắc có đi có lại và vốn xã hội tại Hero, 2009, tr 3.



3



Quá trình

Trong những ngày đầu của Công đoàn HERO, căng thẳng rất cao và các cuộc đình công là phổ biến, do đó, công đoàn được biết đến như một trong những chiến binh ở Indonesia.⁷¹ Những tranh chấp này gây tốn thời gian và tốn kém cho tập đoàn Hero. Công đoàn thiếu kinh nghiệm trong các kỹ thuật thương lượng và kết quả là các cuộc thảo luận thường dẫn đến các cuộc tranh luận, không bên nào tìm kiếm sự thỏa hiệp hoặc giải pháp thay thế.⁷²

Mối quan hệ bị đình trệ cho đến năm 2000, Công đoàn HERO tìm kiếm sự hỗ trợ của UNI Apro (chi nhánh Công đoàn UNI toàn cầu tại Châu Á Thái Bình Dương) trong việc giải quyết tranh chấp thương lượng tập thể. Sự tham gia của UNI Apro đã giúp các bên phá vỡ mô hình bế tắc truyền thống và đạt được thỏa thuận.⁷³ Kết quả thành công này thể hiện một bước ngoặt quan trọng đối với mối quan hệ giữa ban lãnh đạo và tổ chức đại diện người lao động, vì nó cho các bên thấy rằng họ có thể thương lượng thành công và đạt được thỏa thuận.

Một hội thảo kéo dài một tuần được tổ chức cùng thời gian đã củng cố ý thức tiến bộ của các bên, lần đầu tiên tập hợp các đại diện tổ chức đại diện người lao động và ban quản lý để xây dựng lòng tin. Hội thảo đã cho các đại diện người lao động một cái nhìn sâu sắc về các khó khăn trong kinh doanh mà ban quản lý phải đối mặt và cải thiện sự hiểu biết của họ về phương thức làm cho các yêu cầu thương lượng trở nên thực tế hơn.

⁷¹ Như trên.

⁷² Như trên, tr 4.

⁷³ Như trên.

3

Đồng thời, ban lãnh đạo được khuyến khích phá vỡ phản đối các yêu cầu của tổ chức đại diện người lao động và nghĩ ra nhiều cách sáng tạo hơn để giải quyết các mối quan tâm của người lao động.⁷⁴

Nhìn chung, sự hỗ trợ của các đối tác quốc tế là một yếu tố quan trọng trong việc cải thiện mối quan hệ, đặc biệt là hướng dẫn của UNI Apro và quản lý cấp cao trong công ty cổ phần HERO, Hong Kong, Tập đoàn sản xuất các sản phẩm từ sữa (Hồng Kông).



Văn hóa giao tiếp

Ban quản lý HERO và tổ chức đại diện người lao động đang duy trì mối quan hệ ổn định và hợp tác. Những thành tựu này đã mang lại một số lợi ích cho tổ chức, với chìa khóa cơ bản cho sự thành công là cam kết mạnh mẽ cho một mục tiêu chung: duy trì và phát triển Tập đoàn HERO. Công ty đã đạt được những con số tăng trưởng đặc biệt mạnh mẽ trong những năm gần đây, với con số doanh thu tăng 13% từ 2008 đến 2009.⁷⁵

“Công đoàn giúp hiểu rõ hơn về quy trình của công ty và những khó khăn trong kinh doanh, như thời gian cần thiết để tham vấn cho các cổ đông hoặc thay đổi chính sách của công ty.”

“Đổi lại, Hero coi tổ chức đại diện người lao động là đối tác và cung cấp cho họ thông tin cập nhật về tình hình và chiến lược tài chính của công ty.”

Sự hiểu biết sâu sắc hơn giữa các bên đã cải thiện chất lượng thương lượng tập thể và sự ổn định của quan hệ lao động. Các cuộc họp thường xuyên diễn ra giữa ban quản lý và tổ chức đại diện người lao động. Thay vì chỉ đưa ra những yêu cầu, đại diện người lao động đã học cách giải trình cho các yêu cầu tăng lương dựa trên bằng chứng, chẳng hạn như dữ liệu của công ty hoặc số liệu thống kê của ngành. Công đoàn hiểu rõ hơn về quy trình của công ty và các khó khăn trong kinh doanh, như thời gian cần thiết để tham vấn các cổ đông hoặc thay đổi chính sách của công ty. Đổi lại, Hero coi tổ chức đại diện người lao động là đối tác và cung cấp cho tổ chức đại diện người lao động thông tin cập nhật về tình hình và chiến lược tài chính của công ty, kể cả thông tin là bí mật thương mại.⁷⁶

Người lao động đã phản ứng tích cực với vai trò mở rộng của Công đoàn và khả năng giải quyết các mối quan tâm của các thành viên. Do đó, ngày nay, Công đoàn HERO tự hào với gần 100% người lao động tham gia.⁷⁷

⁷⁴ Như trên.

⁷⁵ Như trên, p 9.

⁷⁶ Như trên, p 5.

⁷⁷ Như trên, p 6.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP**Hợp tác phát triển nguồn nhân lực:
Dự án đào tạo chung MESS-Türk Metal****Bối cảnh**

Theo thời gian, các tổ chức đại diện người lao động Thổ Nhĩ Kỳ đã phát triển chuyên môn đáng kể trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo và giáo dục cho các thành viên, đến mức nó trở thành một chức năng chính của phong trào công đoàn ở Thổ Nhĩ Kỳ. Đây là một phần kết quả của một quy định bắt buộc: các tổ chức đại diện người lao động ở Thổ Nhĩ Kỳ phải dành ít nhất 10% doanh thu của họ cho đào tạo và giáo dục cho các thành viên. Không có quy định tương tự đối với hiệp hội người sử dụng lao động, nhưng nhiều tổ chức đã tổ chức các chương trình đào tạo một cách tự nguyện, để tạo ra những lợi ích mà các hiệp hội mang lại cho các thành viên của họ.

Đóng góp cho môi trường kinh doanh tích cực

Sự hợp tác giữa MESS và Türk Metal đã giúp phát triển quan hệ lao động hài hòa hơn tại nơi làm việc thông qua:

- Cải thiện đối thoại giữa ban quản lý và người lao động;
- Tăng cường vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong các nhà máy;
- Nâng cao nhận thức về quyền cơ bản của con người và quyền lao động; và
- Khuyến khích giải quyết những bất đồng và xung đột một cách hòa bình.

Dự án đào tạo chung giữa Hiệp hội người sử dụng lao động trong ngành kim loại Thổ Nhĩ Kỳ (MESS) và Hiệp hội người lao động trong ngành kim loại Thổ Nhĩ Kỳ (Türk Metal) là một ví dụ điển hình về mô hình hợp tác mà tổ chức đại diện người lao động và hiệp hội người sử dụng lao động có thể thực hiện để mang lại lợi ích cho toàn ngành.⁷⁸ Bằng cách cung cấp đào tạo liên tục và cơ hội phát triển cá nhân cho người lao động, dự án đã đóng góp đáng kể cho quan hệ lao động hài hòa và khả năng cạnh tranh liên tục của ngành.

Phối hợp cùng với nhau, Türk Metal và MESS đại diện cho lợi ích của một nhóm đáng kể người lao động và doanh nghiệp trong ngành công nghiệp kim loại. Türk Metal là tổ chức đại diện người lao động lớn nhất trong ngành,

chiếm khoảng 45% số người lao động, với số thành viên là 282.000. MESS đại diện cho khoảng 300 người sử dụng lao động, đại diện cho khoảng 65% doanh nghiệp trong lĩnh vực kim loại và điện tử.⁷⁹ Hầu hết các thành viên là các doanh nghiệp quy mô lớn, bao gồm các nhà sản xuất ô tô, đồ gia dụng, điện tử và các sản phẩm kim loại khác.

⁷⁸ Trong lĩnh vực xây dựng, tổ chức sử dụng lao động (INTES) và công đoàn (YOL-Yıp) cũng đã thành lập một trung tâm đào tạo nghề chung trong một khu công nghiệp. Mustafa Kemal Öke, Nâng cao năng lực đối thoại xã hội ở cấp độ ngành và công ty: Thổ Nhĩ Kỳ, Tài liệu cho Quỹ điều kiện sống và làm việc châu Âu, 2007: www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/07/ef072214en.pdf.

⁷⁹ MEGEP / SVET, *Tăng cường vai trò của các đối tác xã hội và đối thoại xã hội trong hệ thống giáo dục và đào tạo nghề ở Thổ Nhĩ Kỳ*, Tài liệu chính sách, 2006: <http://svet.meb.gov.tr/svet/general/Labour/SocialPartnerSocialDialoguePolicyPaperOct06.pdf>

3



Quá trình

Bằng cách tập hợp các nguồn lực của mình, cả MESS và Türk Metal đều đóng vai trò quan trọng để thiết lập cơ chế này.

Chương trình đào tạo chung được chính thức ra mắt vào năm 2000, với một thỏa thuận rằng các bên sẽ chia đều chi phí của chương trình đào tạo cho mỗi bên. Đặc biệt, MESS đồng ý cung cấp tài trợ cho các dịch vụ giáo dục và đào tạo, chẳng hạn như tài trợ cho giảng viên thông qua Quỹ đào tạo MESS và các học viện liên kết, trong khi Türk Metal đồng ý cung cấp địa điểm đào tạo tại Khách sạn Büyücek Ankara cho các khóa học.

Sự tham gia của người lao động trong chương trình đào tạo đã được tạo điều kiện bằng cách đưa các điều khoản vào các thỏa ước tập thể giữa các thành viên Türk Metal và MESS cung cấp cho người lao động quyền được nghỉ phép có hưởng lương để tham gia chương trình đào tạo.

Kết quả đạt được

Chương trình đào tạo chung đã phát triển thành dự án lớn nhất của loại hình này ở Thổ Nhĩ Kỳ và hiện đã hoạt động thành công trong mười năm.

Đào tạo được cung cấp cho người lao động trong ba ngày. Mỗi khóa đào tạo có sự tham gia của 75 người lao động và bao gồm các chủ đề về quan hệ lao động, luật lao động, kinh tế, phát triển toàn cầu, quản lý chất lượng và quyền lợi người tiêu dùng. Các mô-đun khác bao gồm quan hệ người lao động – người sử dụng lao động, truyền thông và giải quyết tranh chấp, trong khi các hoạt động giải trí, xây dựng đội ngũ và động lực cá nhân cũng được khuyến khích. Các chương trình đào tạo riêng biệt cũng được xây dựng về các chủ đề phát triển bền vững và lãnh đạo.

Những điểm chính

- Hợp tác giữa các tổ chức người sử dụng lao động trong ngành và tổ chức đại diện người lao động có thể tạo ra một tác động đáng kể đến trình độ kỹ năng của ngành.
- Cùng với nhau, các tổ chức đại diện người lao động và tổ chức sử dụng lao động có thể tập hợp kiến thức của họ về các lỗ hổng kỹ năng trong một ngành và phát triển đào tạo để nhắm vào các khoảng trống này.
- Điều khoản đào tạo trong các thỏa thuận tập thể có thể chính thức hóa quyền tiếp cận của người lao động đối với đào tạo và cung cấp nền tảng cho sự cam kết liên tục của người lao động và người sử dụng lao động.
- Quan hệ đối tác trong ngành giữa tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có thể dẫn đến những lợi ích tích cực như giảm xung đột.



Chương trình nhằm mục đích cuối cùng sẽ tiếp cận tất cả các thành viên Türk Metal trong các cơ sở trực thuộc MESS: khoảng một nửa con số này đã được đào tạo.⁸⁰ Đồng thời, Türk Metal đã triển khai một chương trình dành riêng cho các thành viên không làm việc trong các doanh nghiệp liên kết với MESS: cho đến nay chương trình này đã đào tạo 15.000 người lao động.⁸¹ Theo Pervül Kavrak, Chủ tịch Türk Metal, các khóa đào tạo sẽ tiếp tục cho đến khi tất cả các thành viên của Türk Metal được đào tạo. Năm 2009, chi phí của chương trình lên tới 8,1 triệu Lira (khoảng 5,4 triệu USD), trong đó MESS và Türk Metal đã đóng góp như nhau.⁸²

Lợi ích

Dự án đào tạo chung MESS-Türk Metal được coi là một trong những hợp tác thành công nhất của loại hình này ở Thổ Nhĩ Kỳ, với phản hồi tích cực từ cả người sử dụng lao động và người lao động. Một trong những lợi ích chính của chương trình là giảm xung đột: không có cuộc đình công nào tại các cơ sở của Türk Metal kể từ khi chương trình được triển khai.⁸³ Theo Ýsmet Sipahi, Tổng thư ký của MESS, các lợi ích khác bao gồm:

“...tinh thần và động lực đạt mức độ cao hơn, cũng như cải thiện đối thoại giữa người lao động, người quản lý và tổ chức đại diện người lao động. Việc giao tiếp trực tiếp với học viên khi tôi đến thăm các địa điểm đào tạo cho thấy việc trao đổi thông tin, quản lý xung đột được cải thiện và tinh thần tốt hơn.”⁸⁴

Dựa trên sự thành công của chương trình hiện có, MESS và Türk Metal đã đồng ý triển khai thêm hai dự án đào tạo chung sẽ tiếp tục thúc đẩy phát triển kỹ năng trong ngành. Đầu tiên là chương trình đào tạo theo định hướng kỹ thuật hơn, cung cấp các khóa học dẫn đến chứng chỉ nghề nghiệp chính thức của Cameroon, sẽ được công nhận ở cả Thổ Nhĩ Kỳ và EU. Thứ hai là một dự án đào tạo nghề nhằm mục đích cung cấp đào tạo thực tế, tại chỗ trong các nơi làm việc liên kết với MESS. MESS sẽ chịu trách nhiệm cung cấp các hướng dẫn kỹ thuật và các thiết bị cần thiết.⁸⁵

“Một trong những lợi ích chính của chương trình là giảm xung đột: không có cuộc đình công nào tại các cơ sở của Türk Metal kể từ khi chương trình được triển khai năm 2000.”

⁸⁰ Phỏng vấn, Ýsip Sipahi, Tổng thư ký, MESS, ngày 22 tháng 2 năm 2010 và ngày 29 tháng 3 năm 2010.

⁸¹ Như trên.

⁸² Phỏng vấn, Ýsip Sipahi, Tổng thư ký, MESS, ngày 22 tháng 2 năm 2010 và ngày 29 tháng 3 năm 2010.

⁸³ Như trên.

⁸⁴ Như trên.

⁸⁵ Như trên.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP**Công đoàn và tăng trưởng tại mỏ vàng Tarkwa: Công đoàn người lao động mỏ Ghana và Goldfields Ltd**

3

**Bối cảnh**

Vàng từ lâu đã là một trong những mặt hàng xuất khẩu chính của Ghana và là nguồn thu ngoại tệ quan trọng.⁸⁶ Đầu những năm 1990, chính phủ Ghana đã tìm cách thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài và tư nhân hóa mạng lưới các mỏ thuộc sở hữu nhà nước nhằm hồi sinh Ngành khai khoáng. Đầu tư của nhà nước vào các mỏ đã bị đình trệ do nhiều năm quản lý và tài chính kém và cần có nguồn vốn mới để thúc đẩy sản xuất và thúc đẩy tạo việc làm.

Là một phần của quá trình tư nhân hóa, vào năm 1991, Gold Fields Limited (GFL), một công ty Nam Phi, đã mua cổ phần đa số tại hai công ty khai thác vàng thuộc sở hữu nhà nước ở Ghana, Tarkwa và Damang. GFL là một trong những nhà sản xuất vàng lớn nhất thế giới, với sản

lượng quốc tế hàng năm khoảng 3,6 triệu ounce vàng.⁸⁷ Công ty khai thác chín mỏ ở Nam Phi, Ghana, Úc và Peru và sử dụng khoảng 49.000 lao động trên toàn bộ hoạt động quốc tế.⁸⁸

Vấn đề đặt ra

Khi việc tư nhân hóa các mỏ được công bố, đã có nhiều suy đoán rằng người lao động sẽ mất việc làm, phúc lợi xã hội và quyền thương lượng tập thể. Những lo ngại này đặc biệt nghiêm trọng do người lao động đã phải chịu các điều kiện làm việc và lương thấp hơn do quản lý kém tại các mỏ. Do đó, Công đoàn Người lao động Mỏ Ghana (GMWU) và các thành viên của nó đã phản đối kịch liệt việc bán quyền sở hữu đa số cho GFL và tiếp quản việc quản lý hai mỏ này.

Những điểm chính

- Sự thù địch ban đầu của tổ chức đại diện người lao động đối với tư nhân hóa đã được khắc phục bằng đối thoại.
- Sự tham gia của các tổ chức đại diện người lao động cấp và người sử dụng lao động cấp quốc gia hỗ trợ cho quá trình hòa giải.
- Do mối quan hệ được cải thiện giữa chủ mỏ mới và tổ chức đại diện người lao động, đã cải thiện an ninh tăng thành viên công đoàn và tăng năng suất.
- Chủ hầm mỏ và tổ chức đại diện người lao động đã hợp tác để cải thiện sức khỏe và an toàn và đưa ra các chính sách hiệu quả về HIV/AIDS

⁸⁶ Cơ quan thống kê của Ghana, Ghana, 2008, trang 8.

⁸⁷ Dựa trên số liệu quý IV của năm 2009: Goldfields Ltd, Báo cáo thường niên - 2009, tr 1.

⁸⁸ Goldfields Ltd, Báo cáo thường niên - 2009, tr 64.



3



Sự phản đối của công đoàn đối với việc cổ phần hóa sau đó đã tạo ra sự căng thẳng giữa GFL và GMWU. Do đó, ngay sau khi GFL tiếp quản quản lý các mỏ, họ đã từ chối công nhận chi nhánh tại địa phương của GMWU và chọn không thương lượng trực tiếp với công đoàn về quá trình tái cấu trúc, bao gồm cả các chính sách liên quan đến cắt giảm và tiếp tục sử dụng lao động. Thay vào đó, GFL trao đổi trực tiếp với từng lao động.

Đáp lại, người lao động đã tập hợp lại những phản đối của tập thể người lao động đối với việc tiếp quản GFL bằng cách tổ chức các cuộc biểu tình, kiến nghị và họp báo. Phong trào phản đối này ngày càng mở rộng, được hỗ trợ bởi GMWU, chính quyền và cộng đồng ở Tarkwa và một số phương tiện truyền thông quốc gia.

“ Công ty cũng đã đạt được kết quả đặc biệt cao tại mỏ Tarkwa liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động, trong đó phương pháp hợp tác đã giúp giảm thương tích nặng và tử vong”

Quá trình và kết quả

Bất chấp sự khác biệt về quan điểm, cả GMWU và GFL đều muốn tránh một cuộc xung đột lao động kéo dài có thể tổn kém cho cả hai bên và ảnh hưởng xấu đến lợi ích chung của họ trong hoạt động hiệu quả của mỏ. Các cuộc thương lượng chính thức giữa GFL và GMWU cuối cùng đã diễn ra do có sự can thiệp của Tổng liên đoàn lao động Ghana (TUC), chính phủ Ghana và Hiệp hội khai thác mỏ, cũng như áp lực không ngừng nghỉ từ những người lao động mỏ.

Kết quả của phiên hòa giải, GFL đã đồng ý tôn trọng quyền tự do hiệp hội của người lao động và công nhận chi nhánh địa phương của GMWU cho các mục đích thương lượng tập thể. Về phần mình, GMWU đã đồng ý thừa nhận GFL là cổ đông chi phối và người quản lý mới của mỏ.

3

Các lợi ích và tác động đến phát triển

Một số lợi ích đã đạt được từ ý thức tăng cường hợp tác giữa GLF và GMWU.



- ❖ **Môi trường kinh doanh ổn định hơn.** Mối quan hệ hợp tác giữa GLF và GMWU đóng một vai trò quan trọng trong việc cho phép GLF tăng cường sản xuất và thu lợi nhuận tại các mỏ Tarkwa và Damang. GFL đã tăng sản lượng tại mỏ Tarkwa hơn 15 lần trong 15 năm qua⁸⁹ một thành tựu đạt được nhờ có quan hệ lao động hài hòa và ổn định tại nơi làm việc.
- ❖ **Chính sách về thương lượng tập thể định kỳ và tự do hiệp hội.** Thương lượng tập thể hiện là một phần trong các hoạt động của mỏ, với các thỏa ước lao động tập thể được thương lượng ba năm một lần, trong khi quyền tự do hiệp hội được quy định trong chính sách nhân quyền của công ty.⁹⁰
- ❖ **Cải thiện các cơ hội và tính bền vững của việc làm:** Đối với người lao động, sự hợp tác giữa MWU và quản lý mỏ đã mang lại lợi ích cụ thể trong việc cải thiện các cơ hội và tính bền vững của việc làm. Đến năm 2009, có 1.805 lao động làm việc lâu dài, 44 lao động tạm thời và 2.846 nhà thầu tại mỏ Tarkwa và 407 lao động và 1.101 nhà thầu tại mỏ Damang.⁹¹ GMWU đã thành công trong việc mở rộng thành viên công đoàn từ các cấp thấp hơn của lực lượng lao động lên các cấp quản lý cao cấp.
- ❖ **Cải thiện an toàn – sức khỏe nghề nghiệp.** Công ty cũng đã đạt được kết quả tốt về đến sức khỏe và an toàn nghề nghiệp tại mỏ Tarkwa, trong đó phương pháp hợp tác đã giúp giảm thương tích nặng và tử vong. Ví dụ, Chương trình quy tắc sản xuất an toàn của công ty được ban quản lý, đại diện công đoàn và các quan chức an toàn phát động tại Tarkwa vào tháng 5 năm 2009, tạo ra sự quan tâm tới chương trình toàn khu mỏ. Tương tự, các đại diện quản lý và công đoàn đã cùng

⁸⁹ Công ty Goldfields Ltd, *khảo phân tích tại mỏ Tarkwa - 18 tháng 5 năm 2010* (Bài trình bày PowerPoint, trang 8: www.goldfields.co.za/presentations/2010/tarkwa_visit_18052010.pdf)

⁹⁰ Tham khảo: www.goldfields.co.za/pdf/human_rights_policy.pdf

⁹¹ Công ty Goldfields, Báo cáo thường niên – 2009, trang 31.

nhau thực hiện các chính sách của doanh nghiệp về HIV/AIDS, điều này dẫn đến việc cải thiện thái độ cư xử và tăng khả năng tiếp cận với điều trị và hỗ trợ tại nơi làm việc và cộng đồng.⁹²

- ❖ **Lợi ích cho cổ đông.** Cuối cùng, lợi nhuận từ các hoạt động của GFL đã làm cho việc thanh toán cổ tức, thuế ngày càng tăng, một cách nhanh chóng, đều đặn cho các cổ đông, bao gồm cả Chính phủ và những người đứng đầu tại địa phương.

⁹² *Chương trình và chính sách về HIV / AIDS và nơi làm việc trong các công ty khai thác công nghiệp mỏ - Chiến lược và kinh nghiệm từ Chương trình giáo dục tại nơi làm việc của ILO tại Ghana: www.yaounde2009.net/documents/presentations_and_reports/yaounde_conference_ofori_asamadu2_en.pdf*



Hợp tác trong thời kỳ khủng hoảng

4



Đối thoại giữa chính phủ, người sử dụng lao động và công đoàn trong thời kỳ khủng hoảng có thể giúp tăng cường và củng cố các giải pháp chung đối với khủng hoảng. Trong bối cảnh cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu gần đây, Hiệp ước việc làm toàn cầu của ILO nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tôn trọng tự do hiệp hội như một cơ chế cho phép đối thoại xã hội hiệu quả để:

- ❖ Giải quyết căng thẳng xã hội ngày một gia tăng
- ❖ Hỗ trợ thiết kế các chính sách giải quyết về khủng hoảng quốc gia, và
- ❖ Xây dựng cam kết đối với hành động chung cần thiết để vượt qua khủng hoảng



Cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008 đã tác động tàn phá đối với nhiều doanh nghiệp và người lao động trên khắp thế giới, dẫn đến áp lực nghiêm trọng đối với ngành công nghiệp và mất hàng triệu việc làm.⁹³ Những ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tiếp tục lan truyền dưới hình thức thất nghiệp, thiếu việc làm nhiều hơn và công việc dễ bị tổn thương hơn.⁹⁴ Tuy nhiên, đối với nhiều người lao động và doanh nghiệp, đây không phải là cuộc khủng hoảng duy nhất hoặc khó khăn nhất mà họ phải đối mặt: khủng hoảng kinh tế hoặc các cú sốc khác do các nguyên nhân khác nhau, tính chất và cường độ có thể ảnh hưởng đến người lao động và doanh nghiệp tại các thời điểm khác nhau ở cấp độ quốc gia, khu vực, ngành hoặc doanh nghiệp.

Lợi ích của tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động rất quan trọng trong thời kỳ khủng hoảng, khi khả năng đóng cửa, tạm ngừng kinh doanh và thời kỳ kinh tế khó khăn gây ra lo lắng và mệt mỏi, có thể dẫn đến căng thẳng không có lợi. Tham vấn và chia sẻ thông tin giữa chính phủ, công đoàn và các nhóm sử dụng lao động có thể giúp giảm bớt những căng thẳng này, để các bên có thể tập trung năng lượng để phối hợp cùng nhau và xác định các giải pháp khả thi và cân bằng.

Mặc dù khủng hoảng có thể thử thách mối quan hệ giữa chính phủ, hiệp hội người sử dụng lao động và công đoàn nhưng nó cũng có thể củng cố mối quan hệ này, bằng cách nhấn mạnh lợi ích chung trong sự ổn định và thịnh vượng lâu dài của nền kinh tế quốc dân, trong ngành và tại doanh nghiệp. Đồng thời, xây dựng mối quan hệ tin cậy trong thời kỳ thịnh vượng có thể đảm bảo sự hợp tác và đối thoại tốt hơn trong khủng hoảng, đặt các bên vào vị thế mạnh hơn để xây dựng sự đồng thuận và tạo ra các tình huống được cả hai bên chấp nhận.⁹⁵

Yếu tố thành công trong đối thoại về quản lý khủng hoảng

- Các kênh đối thoại xã hội được thiết lập tốt
- Sự nhanh chóng trong việc tham gia tham vấn và đối thoại
- Chia sẻ thông tin để giải quyết vấn đề
- Ý chí chính trị và năng lực để thực hiện các thỏa thuận
- Chiến lược thực hiện được xác định rõ ràng đối với các biện pháp đã được thống nhất

Nguồn: ILO, Việc làm và chính sách bảo trợ xã hội từ khủng hoảng đến phục hồi và hơn thế nữa: Đánh giá kinh nghiệm, 2010, trang 57

⁹³ Ước tính cuộc khủng hoảng đã làm tăng số người thất nghiệp toàn cầu lên tới 30 triệu người. ILO/IMF, *Những thách thức của tăng trưởng, việc làm và sự gắn kết xã hội*, 2010, trang 4.

⁹⁴ ILO, *Phục hồi và tăng trưởng cùng với công việc đàng hoàng*, Báo cáo của Tổng Giám đốc tại Hội nghị Lao động Quốc tế, 2010, trang 9.

⁹⁵ Y. Ghellab, *Phục hồi từ cuộc khủng hoảng thông qua đối thoại xã hội*, Đối thoại tóm tắt cho Phòng Quan hệ lao động và công nghiệp, ILO, 2009, trang 8.

Các giải pháp giải quyết khủng hoảng quốc gia

4

Những khó khăn đặc biệt do khủng hoảng quốc tế hoặc quốc gia thường đòi hỏi các giải pháp và sự can thiệp toàn diện của chính phủ. Theo Hiệp ước Việc làm toàn cầu ILO, những giải pháp này có thể bao gồm các nội dung sau:

- ❖ Các giải pháp khuyến khích nền kinh tế quốc dân;
- ❖ Chính sách thị trường lao động;
- ❖ Tăng cường bảo trợ xã hội; và
- ❖ Hỗ trợ cho các chương trình phát triển kỹ năng và kinh doanh bền vững.

Đối thoại với đại diện người sử dụng lao động và người lao động độc lập có thể giúp cải thiện tính hợp pháp, bền vững và hiệu quả của các chính sách của chính phủ và cải thiện cơ hội thực hiện thành công bằng cách:

- ❖ Chia sẻ thông tin để các mối quan tâm và hoạt động thực tiễn của người sử dụng lao động và người lao động được xem xét trong việc thiết kế các chiến lược chống khủng hoảng;
- ❖ Xây dựng sự hiểu biết và hỗ trợ cộng đồng đối với những nơi cần có những hy sinh hoặc các biện pháp khẩn cấp;



- ❖ Thúc đẩy sự thỏa hiệp, chấp nhận dự đánh đổi và thỏa thuận đôi bên cùng có lợi trên cơ sở sự đồng thuận;
- ❖ Các chương trình của chính phủ với mục tiêu tốt hơn, bao gồm những chương trình liên quan đến bảo trợ xã hội, phát triển kỹ năng, giảm thuế và hỗ trợ ngành; và
- ❖ Duy trì tạo việc làm và ổn định việc làm là một giải pháp quan trọng.⁹⁶

Trong bối cảnh này, các thể chế mạnh mẽ có sẵn hoặc các cơ chế đối thoại xã hội có thể cung cấp cho nền kinh tế quốc gia một lợi thế cạnh tranh trong việc giảm thiểu các tác động tiêu cực của khủng hoảng.⁹⁷ Cuộc khủng hoảng hiện nay đã dẫn đến việc nhiều chính phủ kêu gọi các công đoàn và tổ chức người sử dụng lao động tham gia vào các cuộc tham vấn chung.⁹⁸

Các thỏa thuận ba bên về các giải pháp ứng phó khủng hoảng tại Barbados

Trong những năm 1990, Barbados phải đối mặt với thời kỳ khủng hoảng kinh tế nghiêm trọng. Đối thoại xã hội ở Barbados đã giúp các đối tác xã hội và chính phủ đạt được một loạt các thỏa thuận để:

- Tập trung vào năng lực cạnh tranh và năng suất;
- Chấp nhận ngừng tăng tiền lương cho đến khi đạt được mục tiêu năng suất để ra; và
- Ổn định việc làm.

⁹⁶ Ludek Rychly, *Đối thoại xã hội trong thời kỳ khủng hoảng: tìm giải pháp tốt hơn*, Tài liệu của Ban Quan hệ lao động và việc làm, ILO, 2009, tr 25; ACTEMP, *Ứng phó của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động đối với tác động của cuộc khủng hoảng*, Tài liệu làm việc số 2, 2010.

⁹⁷ Ernst và Berg, op cit, trang 58.

⁹⁸ Rychly, op cit, trang 19.

Đàm phán tập thể

Tổ chức của tập thể người lao động giúp đưa ra ứng phó chung đối với khủng hoảng nhanh hơn và hiệu quả hơn. Điều này cho phép trao đổi tốt hơn và nhanh hơn giữa người sử dụng lao động và người lao động để giải quyết những căng thẳng có thể phát sinh khi người lao động cảm thấy rằng tính ổn định của công việc và tiền lương của họ có thể bị đe dọa. Nếu không được giải quyết, những căng thẳng này có thể dẫn đến hành động công nghiệp gây tổn kém chi phí và thời gian.

❖ Trao đổi thông tin hiệu quả hơn giữa quản lý và người lao động cũng giúp dễ dàng tìm ra các giải pháp sáng tạo để tránh mất việc làm, thông qua thảo luận trong các ủy ban về đối thoại hoặc đưa ra các điều khoản trong thỏa ước lao động tập thể. Thương lượng tập thể cho phép người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về sự đánh đổi và các biện pháp khủng hoảng tạm thời để đảm bảo tính bền vững của doanh nghiệp và giữ ổn định việc làm như hiện có, chẳng hạn:

- Cam kết về các biện pháp năng suất;
- Tạm ngừng tuyển dụng mới;
- Giảm sử dụng lao động thuê lại;
- Tạm ngừng tăng lương hoặc ngừng việc;
- Các chương trình khuyến khích cắt giảm lao động tự nguyện hoặc nghỉ hưu sớm;
- Linh hoạt hơn trong việc tăng hoặc giảm giờ làm việc; và Điều chỉnh chuyển nội bộ và tái cấu trúc lao động.

Đại diện người lao động có thể giúp chia sẻ kiến thức của các nhà quản lý và người lao động có vị trí, vai trò để xác định các biện pháp thực tế giải quyết khủng hoảng, chẳng hạn như ý tưởng để đạt được năng suất mới.



Tái cấu trúc có trách nhiệm

4

Mặc dù các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và công đoàn có thể hợp tác để bảo vệ việc làm, điều này có thể chưa đủ để bảo vệ tất cả các công việc khi tình hình kinh tế xấu đi. Trong những giai đoạn như vậy, công ty thường xem giải pháp cho người lao động nghỉ việc như là một giải pháp cuối cùng. Điều quan trọng là việc tái cấu trúc như vậy được xử lý một cách khéo léo; không chỉ vì lý do công bằng, mà giải pháp này có thể có tác động tiêu cực đến năng suất và tinh thần của những người lao động và người quản lý còn lại, từ đó có thể có tác động lớn đến lợi nhuận⁹⁹.

Tái cấu trúc diễn ra suôn sẻ hơn nếu thực hiện trên cơ sở một thỏa thuận chung giữa người sử dụng lao động và người lao động và, trong một số trường hợp, có cả sự tham gia của chính phủ.¹⁰⁰ Tham vấn ý kiến ngay từ khi bắt đầu giữa quản lý và đại diện tổ chức đại diện người lao động có thể giúp giảm bớt sự bất an, đảm bảo tính minh bạch và tránh xung đột không cần thiết.

Dịch vụ được cung cấp bởi các tổ chức của người sử dụng lao động trong cuộc khủng hoảng

Campuchia: Để giúp các thành viên của mình giải quyết các thách thức của cuộc khủng hoảng theo cách có trách nhiệm với xã hội, Liên hiệp các tổ chức người sử dụng lao động Campuchia đã xây dựng một cuốn sách hướng dẫn về quản lý chuyển đổi có trách nhiệm xã hội ở Campuchia, đồng thời cung cấp dịch vụ đào tạo kèm theo cuốn sách này.

Mauritius: Tháng 6 năm 2009, Hiệp hội người sử dụng lao động Cộng hòa Mauritius (MEF) đã hoàn thành một cuộc khảo sát với 141 doanh nghiệp để đánh giá tình hình hoạt động của các doanh nghiệp địa phương và thu thập các sáng kiến để ngăn chặn tác động của cuộc khủng hoảng. Cuộc khảo sát triển khai tại các doanh nghiệp sử dụng tổng số 37.000 lao động. MEF đã sử dụng thông tin này để hướng dẫn thành công chính sách phát triển của hiệp hội và thực hiện thương lượng với chính phủ và công đoàn.

Nigeria: Hiệp hội tư vấn người sử dụng lao động Nigeria (NECA) đã tổ chức các cuộc họp hàng quý để các thành viên chia sẻ kinh nghiệm về việc giải quyết khủng hoảng. NECA cũng đã tổ chức các hội thảo về xử lý cắt giảm việc làm và chia sẻ những thực hành tốt nhất cũng như các hội thảo về năng suất và quản lý chất lượng để giải quyết các nhu cầu của các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trong cuộc khủng hoảng.

Nguồn: ACTEMP, Các tổ chức của người sử dụng lao động ứng phó trước tác động của khủng hoảng, 2010

⁹⁹ N. Rogovsky, P. Ozoux, D. Esser, T. Marpe and A. Broughton, Tái cấu trúc vì thành công của công ty: Cách tiếp cận nhạy cảm về mặt xã hội, ILO, 2005, trang 8, 19. Xem thêm: Chương trình làm việc tốt hơn, Sổ tay về chuyển đổi quản lý, ILO / IFC, 2005; ILO, Tái cấu trúc doanh nghiệp thông qua đối thoại xã hội và thỏa thuận giữa cấp quản lý và lao động: Thực hành trách nhiệm xã hội trong thời kỳ khủng hoảng, thông báo tóm tắt, 2010

¹⁰⁰ Rogovsky và cộng sự, như trên, tr 9.



© ILO / M. Crozet

Pháp luật quy định mức độ tham vấn tối thiểu, nhưng một cách tiếp cận có trách nhiệm được hiểu là:

- ❖ Các đại diện độc lập của tập thể người lao động được tham gia tích cực ở tất cả các giai đoạn của quy trình;
- ❖ Các lựa chọn thay thế cho sự cắt giảm lao động phải được xem xét kỹ lưỡng trước;
- ❖ Quan điểm, câu hỏi và mối quan tâm của người lao động được lắng nghe, thấu hiểu và giải quyết;
- ❖ Thủ tục lựa chọn người lao động nghỉ việc được công nhận một cách công bằng;
- ❖ Thảo luận về các biện pháp tích cực để giúp người lao động; và
- ❖ Đối xử công bằng với người lao động thuộc danh sách cắt giảm, bao gồm các gói trợ cấp thôi việc đầy đủ¹⁰¹

¹⁰¹ Như trên tr 39

Các dịch vụ cho thành viên

4

Các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động có thể cung cấp các dịch vụ quan trọng cho các thành viên của họ để giải quyết các cuộc *khủng hoảng*. Ví dụ:

- ❖ Công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động có thể thực hiện nghiên cứu hoặc khảo sát các thành viên của họ để xác định các vấn đề và đưa vào các cuộc thương lượng tập thể hoặc đối thoại chính sách;
- ❖ Các tổ chức của người sử dụng lao động có thể cung cấp lời khuyên và các công cụ để tránh sự cắt giảm lao động, khi cần thiết, làm thế nào để thực hiện tái cấu trúc một cách có trách nhiệm xã hội;
- ❖ Công đoàn có thể cung cấp dịch vụ hỗ trợ cho người lao động bị mất việc làm, như tư vấn về quản lý tài chính, tiếp cận tư vấn đào tạo nghề để cải thiện khả năng xin việc làm và giúp các thành viên tiếp cận với các dịch vụ việc làm công.

Các tổ chức của lao động di cư và ứng phó với khủng hoảng

Lao động di cư đặc biệt dễ bị tổn thương trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế, vì họ thường không được hưởng các quyền và sự bảo vệ giống như lao động của nước sở tại. Hợp tác xã là một cách để giúp họ ứng phó với những khó khăn khi mất việc làm trong môi trường kinh tế bất ổn.

Một hợp tác xã dành cho những lao động di cư trở về quê hương ở Indonesia, KoperasiT-KI Purna Citra Bumi Mandiri, đã mở rộng phạm vi của các gói sản phẩm tài chính và dịch vụ đến những cựu lao động di cư bị ảnh hưởng bởi khủng hoảng tài chính, bởi vì càng ngày càng có nhiều người di cư phải trở về quê nhà. Được thành lập vào năm 2005, hợp tác xã này hiện nắm giữ tổng tài sản trị giá 130 triệu Rupia (13.000 USD) và có tổng cộng 29 thành viên, bao phủ đến 100 gia đình di cư. Thành viên của tổ chức này tiếp tục tăng khi các thành viên được hưởng lợi từ việc sử dụng hiệu quả các khoản tiền gửi, tín dụng dành cho y tế và giáo dục cũng như các hoạt động tạo ra thu nhập.

Nguồn: ILO, 2010 www.ilo.org/-global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang=en/W-CMS_110094/index.htm

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP

Singapore: khắc phục khủng hoảng thông qua hợp tác ba bên**Bối cảnh**

Cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu đã tác động nghiêm trọng đến Singapore, với GDP giảm 9,5% trong quý đầu tiên và 3,3% trong quý hai năm 2009.¹⁰² Tỷ lệ thất nghiệp tăng từ 1,9% trong tháng 3 năm 2008 lên 3,2% vào tháng 3 năm 2009, trong đó mất gần 20.000 việc làm trong lĩnh vực sản xuất.¹⁰³ Các biện pháp xử lý nhanh cần triển khai ngay để giúp Singapore vừa giảm tác động của suy thoái vừa chuẩn bị cho các cơ hội sẽ xuất hiện trong quá trình phục hồi kinh tế.

Số việc làm bị cắt giảm ở Singapore trong cuộc khủng hoảng¹⁰⁴	
Q3 2008	3,180
Q1 2009	12,760
Q2 2009	5,980
Q3 2009	2,200

Quá trình

Singapore coi cơ chế ba bên là một lợi thế cạnh tranh, kể cả trong thời kỳ suy thoái kinh tế.¹⁰⁵ Do đó, đối thoại ba bên đã tạo thành một phần quan trọng trong ứng phó khủng hoảng quốc gia, Bộ Nhân lực (MOM), Tổng liên đoàn lao động quốc gia (NTUC) và Hiệp hội người sử dụng lao động quốc gia Singapore (SNEF) đã cùng nhau tìm các phương án hành động vào tháng 11 năm 2008.¹⁰⁶ Tất cả các bên nhận ra tầm quan trọng của việc đưa ra các đề xuất cân bằng để giải quyết mối quan tâm của cả người sử dụng lao động và người lao động.

Kết quả

Các đối tác ba bên đã hợp tác để đưa ra một số sáng kiến ứng phó khủng hoảng trong ngắn hạn. Ngoài ra, một lực lượng đặc nhiệm ba bên được thành lập để thu thập phản hồi và cập nhật về các vấn đề liên quan đến lao động trong cuộc khủng hoảng.

¹⁰² Ban thư ký ASEAN, báo cáo quốc gia về đánh giá ASEAN đối với tác động xã hội của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu: Singapore, 2009.

www.aseansec.org/publications/ARCR/Singapore.pdf.

¹⁰³ Gyorgy Sziraczki, Phu Huynh và Steven Kapsos, Cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu: Tác động đến thị trường lao động và chính sách phục hồi ở châu Á, một seri báo cáo của Tổ chức ILO ở khu vực châu Á-Thái Bình Dương, tháng 6 năm 2009, trang 6.

¹⁰⁴ ĐỐI THOẠI, Chuyển khảo sát nghiên cứu của ILO về cơ chế ba bên Singapore: Triển vọng phê chuẩn Công ước tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976 (Số 144), 2010, trang 17.

¹⁰⁵ Tham khảo, ví dụ, Bộ Nhân lực Singapore, 'Cơ chế ba bên ở Singapore:

www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/Pages/default.aspx.

¹⁰⁶ ILO, Việc làm và chính sách bảo trợ xã hội từ khủng hoảng đến phục hồi và hơn thế nữa: Đánh giá kinh nghiệm, Báo cáo tại cuộc họp Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20, tháng 4 năm 2010, trang 60.

4



4



Tháng 11 năm 2008	<p>Hướng dẫn ba bên về quản lý lao động dôi dư (MEM)¹⁰⁷ được ba bên xây dựng và xuất bản để hướng dẫn cho người sử dụng lao động về quản lý lao động dôi dư; theo đó, chỉ cắt giảm lao động khi không còn cách nào khác.</p> <p>Các hướng dẫn đưa ra một số phương án, bao gồm giới thiệu một tuần làm việc ngắn hơn, nghỉ việc tạm thời, điều chuyển công tác, đào tạo lại, giảm lương hoặc các biện pháp cắt giảm chi phí không có tính chất lương. Các công đoàn đã làm việc chăm chỉ để thuyết phục người lao động chấp nhận các biện pháp này, trong khi người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp cắt giảm chi phí để bảo vệ việc làm.¹⁰⁸</p> <p>Do đó, số lượng người lao động có tuần làm việc ngắn hơn hoặc nghỉ việc tạm thời đã tăng từ 550 trước cuộc khủng hoảng lên 26.500 trong quý đầu tiên của năm 2009.¹⁰⁹ Những lao động này có thể đã buộc phải nghỉ việc.</p>
Tháng 12 năm 2008	<p>Chương trình kỹ năng nâng cao và chuẩn bị cho quá trình phục hồi nền kinh tế (SPUR), một chương trình trợ cấp đào tạo và phát triển kỹ năng có thời hạn hai năm trị giá 650 triệu USD đã được triển khai.</p> <p>SPUR, được điều hành bởi các công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động, được thiết kế để khuyến khích và hỗ trợ các công ty cử người lao động của họ đi đào tạo như một giải pháp xử lý lao động dôi dư và chuẩn bị cho sự phục hồi kinh tế.</p> <p>Tính đến ngày 31 tháng 11 năm 2009, khoảng 264.000 người lao động đã tham gia các khóa học SPUR.¹¹⁰</p>
Tháng 1 năm 2009	<p>Các đối tác ba bên đã sửa đổi các hướng dẫn của Hội đồng tiền lương quốc gia vào tháng 1 năm 2009 để giải quyết các vấn đề tiền lương.</p> <p>Các hướng dẫn sửa đổi bao gồm các khuyến nghị về ngừng tăng hoặc giảm lương khi tham khảo ý kiến với các công đoàn và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giúp đỡ những người lao động dễ bị tổn thương hơn, bao gồm người lao động cao tuổi, phụ nữ và những người lao động có mức lương thấp và hợp đồng ngắn hạn.</p> <p>Chính phủ đáp ứng yêu cầu của Hội đồng tiền lương quốc gia về giảm chi phí kinh doanh bằng cách giảm thuế doanh nghiệp và các khoản thuế khác trong ngân sách năm 2009, được chuyển tiếp một tháng đến tháng 1 năm 2009 và bao gồm gói hỗ trợ nền kinh tế phục hồi trị giá 20 tỷ đô la¹¹¹.</p>
Tháng 3 năm 2009	<p>Các khoản thanh toán đầu tiên được chi trả theo Chương trình tín dụng việc làm, theo chương trình này, Chính phủ giúp người sử dụng lao động chi trả tiền lương bằng cách cấp 12% tiền mặt cho khoản tiền 2.500 đô la đầu tiên của tiền lương tháng mỗi nhân viên trong thời gian một năm.</p>
April năm 2009	<p>Các nhóm chiến lược ba bên về hồi phục kinh tế được thành lập để nâng cao nhận thức cho các doanh nghiệp về các hướng dẫn MEM và tư vấn về việc thực hiện các hướng dẫn này.</p>

¹⁰⁷ Nguyên tắc ba bên về quản lý nhân lực dư thừa (đã sửa đổi), 2009: www.mom.gov.sg/Document/employment-practices/Guiances/MEM%20Guiances%20_Vvised_%20final.pdf. Xem thêm Hướng dẫn sử dụng lao động để tiết kiệm công việc trong thời kỳ suy thoái kinh doanh, 2009: www.mom.gov.sg/Document/employment-practices/Guiances/Employers%20Guide%20to%20Save%20Jobs_Final.pdf

¹⁰⁸ BÌNH THƯỜNG / ĐỐI THOẠI, op cit, p 29.

¹⁰⁹ ILO, Báo cáo cho Hội nghị Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20, 2010, op cit, p 60.

¹¹⁰ BÌNH THƯỜNG / ĐỐI THOẠI, op cit, p 21.

¹¹¹ ILO, Báo cáo cho Hội nghị Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20, 2010, op cit, p 60.

Lợi ích

Nhờ có những can thiệp chủ động này, Singapore đã có thể tránh được sự suy thoái, thu hẹp sản xuất ở mức độ cao như nước này đã trải qua trong cuộc khủng hoảng tài chính châu Á năm 1998.¹¹² Vào quý 3 năm 2009, GDP của Singapore đã cho thấy sự phục hồi mạnh mẽ với mức tăng 14,9% theo quý.¹¹³ Số lượng doanh nghiệp thu hẹp sản xuất hiện đã giảm và có sự tăng trưởng việc làm tích cực và môi trường tuyển dụng được cải thiện. Do cuộc khủng hoảng được các đối tác ba bên xác định là một cơ hội để nâng cao tay nghề cho lực lượng lao động, Singapore thậm chí còn mạnh mẽ hơn để sử dụng triệt để các cơ hội kinh tế trong thời kỳ thịnh vượng hơn.

Ngoài ra, sự tin tưởng giữa các đối tác ba bên đã tăng lên. Khi đất nước bắt đầu phục hồi kinh tế, các đối tác ba bên đã đưa ra một khuyến nghị vào tháng 11 năm 2009 để giúp các công ty duy trì khả năng cạnh tranh.¹¹⁴ Ngoài ra, khuyến nghị này cũng đã đề xuất rằng doanh nghiệp đang phục hồi nên ghi nhận sự nỗ lực và đóng góp của người lao động trong cuộc khủng hoảng bằng việc điều chỉnh lương vừa phải và/hoặc tặng một khoản tiền thưởng.¹¹⁵

4



Bài học rút ra từ kinh nghiệm xử lý khủng hoảng của Singapore: các đối tác ba bên

“Với sự nhanh chóng tin tưởng lẫn nhau đã giúp các đối tác ba bên đưa ra các biện pháp cắt giảm chi phí và giữ việc làm ngay khi có những dấu hiệu đầu tiên của suy thoái. Khi những người sử dụng lao động không chỉ giữ được người lao động mà còn nâng cấp kỹ năng tốt hơn cho người lao động, họ đã có thể nhanh chóng bắt kịp với sự phục hồi nền kinh tế” Chủ tịch SNEF, Stephen Lee.

“Nhiều nền kinh tế cắt giảm việc làm để tiết kiệm chi phí và kết quả nhận được là tỷ lệ thất nghiệp cao và phục hồi chậm hơn. [Nhưng] chúng tôi đã duy trì hiệu suất và nâng cấp trình độ, năng lực trong thời kỳ suy thoái. Kết quả là, thất nghiệp thấp và kinh cải thiện hồi mạnh mẽ trong thời kỳ phục hồi. **Sự thống nhất và tin tưởng của các đối**

tác ba bên đã đảm bảo rằng Singapore ba bên vững mạnh không chỉ trong thời gian phát triển, mà còn cả trong thời gian suy thoái.” Tổng thư ký NTUC, Lim Swee Say.

“Truyền thống mạnh mẽ về cơ chế ba bên đã mang lại quan hệ lao động hài hòa và quan hệ đối tác đẩy năng lượng giữa giữa các doanh nghiệp, người lao động và chính phủ. **Sự hợp tác này đã cho phép chúng tôi giải quyết nhiều thách thức về kinh tế và nguồn nhân lực trong những năm qua, bao gồm cả giai đoạn suy thoái kinh tế gần đây.”** Bộ trưởng Nhân lực, Gan Kim Yong.

Nguồn: Thông cáo báo chí chung, ngày 11 tháng 6 năm 2010 - [www.news.gov.sg/public/sgpc/en/media_releases/Agency/mom/press_release/P-20100610-2/AttachmentPar/0/file/Joint%20Media%20Re cho thuê 20on% 20ILC.pdf](http://www.news.gov.sg/public/sgpc/en/media_releases/Agency/mom/press_release/P-20100610-2/AttachmentPar/0/file/Joint%20Media%20Re%20cho%20thue%20on%20ILC.pdf)

¹¹² ILO, *ibid*.

¹¹³ BÌNH THƯỜNG / ĐỐI THOẠI, op cit, p 20.

¹¹⁴ *Tư vấn ba bên về quản lý các thách thức nhân lực để tăng cường năng lực cạnh tranh và bền vững, 2009*:www.mom.gov.sg/Document/employment-practices/Guidances/Tripartite%20A meoory%20on%20Quản lý%20Quản lý%20Kiểm tra%20_final_.pdf

¹¹⁵ BÌNH THƯỜNG / ĐỐI THOẠI, op cit, p 20.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP Ứng phó khủng hoảng ở Chile

Để ứng phó với cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu, Chính phủ Chile, Liên đoàn sản xuất và thương mại, Liên đoàn doanh nghiệp nhỏ và vừa và Liên đoàn của người lao động (CUT) đã ký kết thỏa thuận ba bên cấp quốc gia về việc làm, đào tạo và lao động vào tháng 5 năm 2009.

Thỏa thuận đã đặt ra sáu biện pháp, có hiệu lực trong thời gian 12 tháng, nhằm:

- ❖ Tạo điều kiện cho việc giữ chân người lao động ở lại;
- ❖ Nâng cao kỹ năng của người lao động;
- ❖ Bảo vệ những người thất nghiệp và giúp họ tìm việc làm mới trong thị trường lao động;
- ❖ Tăng cường chi tiêu công cho cơ sở hạ tầng; và
- ❖ Hỗ trợ các doanh nghiệp - đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ - thông qua giảm thuế và tiếp cận các khoản tín dụng và bảo lãnh.

Thỏa thuận cũng đề xuất một chương trình hỗ trợ cho phụ nữ.

Với việc áp dụng và thực hiện các biện pháp này một cách nhanh chóng đã góp phần đem đến sự đồng thuận giữa Chính phủ Chile, người lao động và người sử dụng lao động về các giải pháp chống lại tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

Sự tham gia của người lao động và doanh nghiệp trong các chương trình khác nhau theo Thỏa thuận ba bên

Sự tham gia của người lao động và doanh nghiệp trong các chương trình khác nhau theo Thỏa thuận ba bên ¹¹⁷

	Người lao động tham gia	Doanh nghiệp
Quyền đào tạo	944	31
Giữ chân người lao động	2.659	210
Đào tạo trước khi ký hợp đồng	8.440	325
Học bổng cho nữ là chủ hộ gia đình	19.001	N/A
	Kế hoạch được phê duyệt	
Trợ cấp việc làm cho thanh niên	160.267	4.506

¹¹⁶ Ghellab, sách đã dẫn, tr 6

¹¹⁷ ILO, Chính sách việc làm và bảo trợ xã hội từ khủng hoảng đến phục hồi và hơn thế nữa: Đánh giá kinh nghiệm, Báo cáo cho Hội nghị Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20, tháng 4 năm 2010, trang 58.

Chính phủ Chile và các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động cũng đã làm việc cùng nhau trong thiết chế mới được thành lập là Ủy ban kỹ thuật về mức lương tối thiểu. Ủy ban này đã ban hành một báo cáo dài 66 trang phân tích tác động của mức lương tối thiểu đối với thị trường lao động Chile, bao gồm các khuyến nghị để cải thiện khả năng của lao động trẻ và lao động khác trong việc tham gia vào thị trường lao động.¹¹⁸ Việc thành lập Ủy ban là một bước quan trọng trong phân tích vai trò của mức lương tối thiểu và tạo việc làm mới ở Chile. Đây là lần xuất hiện đầu tiên có những đóng góp thông tin đầu vào độc lập – từ phía các tổ chức và công đoàn của người sử dụng lao động – cho quá trình sửa đổi và thực hiện các vấn đề nêu trên.

4



¹¹⁸ Ủy ban kỹ thuật về mức lương tối thiểu (La Comisión Técnica del Salario Mínimo), Báo cáo cuối cùng, tháng 6 năm 2010: www.mintrab.gob.cl/legislacion/documentos/informe-salario-minimo.pdf



Tăng cường dân chủ và quản trị

5



Tự do hiệp hội là một đặc điểm xác định nền dân chủ: quyền tự do của các nhóm có lợi ích khác nhau trong việc tổ chức và đại diện cho lợi ích của các thành viên là một trong những cơ chế mà các nền dân chủ lành mạnh đạt được sự cân bằng giữa các lợi ích đối lập. Như vậy, mức độ tôn trọng quyền tự do hiệp hội trong xã hội có thể được coi là một chỉ số tốt về một nền dân chủ vững mạnh và cởi mở. Khi có những hạn chế nghiêm trọng đối với quyền tự do hiệp hội và các quyền dân sự cơ bản khác, sự phát triển kinh tế và xã hội bị đe dọa.



Quản trị và dân chủ tốt rất có ích cho sự phát triển.¹¹⁹ Một nghiên cứu vào năm 1997 đã cung cấp bằng chứng trên một số quốc gia cho rằng các nền dân chủ được hưởng tốc độ tăng trưởng kinh tế trong dài hạn hơn, có hiệu quả kinh tế ổn định hơn và xử lý các cú sốc bất lợi tốt hơn chế độ độc tài.¹²⁰ Nghiên cứu gần đây cũng cho thấy rằng tôn trọng quyền dân chủ, bao gồm quyền tự do hiệp hội - khuyến khích cải cách kinh tế vi mô và có khả năng dẫn đến tăng cường hiệu quả và tăng trưởng.¹²¹ Ngược lại, các cấu trúc quản trị kém đã cho thấy là tác nhân gây nên tình trạng nghèo đói kéo dài và sự phát triển chậm trễ.¹²²

Nhưng lập luận mạnh mẽ nhất ủng hộ dân chủ có lẽ là sự đóng góp của dân chủ đối với con người, hơn là kinh tế, phát triển. Tôn trọng các nguyên tắc dân chủ và các quyền cơ bản của con người, như tự do hiệp hội, cho phép mọi người sống có đạo đức và tạo cho họ sức ảnh hưởng đến việc ra các quyết định mà có tác động đến họ, cả trên phương diện cá nhân và tập thể.

Các thể chế vững mạnh, minh bạch và có trách nhiệm và các quy trình có sự tham gia của các đối tác xã hội là một phần quan trọng của quản trị tốt và dân chủ.

Điều này bao gồm các cấu trúc ba bên thực hiện đối thoại xã hội, mà có thể giúp ổn định và gắn kết xã hội cho sự phát triển kinh tế và xã hội. Tự do hiệp hội là rất quan trọng để đảm bảo rằng người lao động và người sử dụng lao động có tiếng nói độc lập, đại diện trong các quy trình này.

Cơ chế ba bên ở Brazil

Brazil có Ủy ban việc làm tại 26 bang và hội đồng việc làm tại 3110 quận huyện. Những tổ chức này giúp các đối tác xã hội tham gia vào quá trình quản lý và điều hành Hệ thống thu nhập, công việc và việc làm công (SPETR). Những tổ chức này có nhiệm vụ:

- Thu thập, tổng hợp thông tin về thị trường lao động địa phương;
- Hướng dẫn và kiểm tra thực thi chính sách địa phương; và
- Thúc đẩy các mối quan hệ đã được thể chế.
- Các hình thức khác về tham vấn và tham gia ba bên ở Brazil bao gồm:
 - Hội đồng phát triển kinh tế và xã hội;
 - Ủy ban quốc gia về xóa bỏ lao động nô lệ (CONATRAE);
 - Ủy ban Quốc gia về xóa bỏ lao động trẻ em (CONAETI); và
 - Ủy ban ba bên về cơ hội và đối xử bình đẳng trên phương diện về giới và chủng tộc tại nơi làm việc (CTIO).

Nguồn: ILO, Hồ sơ quốc gia việc làm thỏa đáng: Brazil, 2009.

¹¹⁹ Xem, ví dụ, UNDP, *Báo cáo phát triển con người: Dân chủ ngày càng sâu rộng trong một thế giới bị chia tách*, 2002.

¹²⁰ D. Rodrik, *Dân chủ và hiệu quả kinh tế*, 1997, trang 2 -3.

¹²¹ Mohammed Amin và Simeon Djankov, *Dân chủ và cải cách, Tài liệu nghiên cứu chính sách*, Ngân hàng Thế giới, 2009.

¹²² UNDP, *Báo cáo phát triển con người: Dân chủ ngày càng sâu rộng trong một thế giới bị phân mảnh*, 2002, tr 51.

Tăng cường sự tham gia của các đối tác xã hội vào các quy trình xây dựng chính sách

Sự tham gia của các đối tác xã hội là một trong những nguyên tắc cốt lõi của nền dân chủ, vì điều này giúp đảm bảo các chương trình và chính sách của chính phủ là công bằng, toàn diện và đáp ứng nhu cầu của những đối tượng thụ hưởng được nhắm tới.

5

Đối thoại xã hội và dân chủ hóa tại Nam Phi

Đối thoại với các công đoàn, tổ chức người sử dụng lao động và xã hội dân sự đã đóng một vai trò quan trọng trong quá trình dân chủ hóa ở Nam Phi, sau khi chế độ phân biệt chủng tộc kết thúc. Các tổ chức như Hội đồng tư vấn lao động và phát triển kinh tế quốc gia (NEDLAC) đã tập hợp các bên liên quan chủ yếu và các cải cách kinh tế và xã hội quan trọng đã được thông qua bằng quá trình xây dựng với sự đồng thuận của các bên.

Chương trình tái thiết và phát triển của ANC (1994) tuyên bố rằng:

“Dân chủ không bị giới hạn trong các cuộc bầu cử định kỳ, nhưng là một quá trình tích cực cho phép mọi người đóng góp vào quá trình tái thiết và phát triển... mục tiêu trung tâm của Chính phủ là dân chủ hóa nền kinh tế và trao quyền cho người dân bị áp bức trong lịch sử, đặc biệt là những người lao động và tổ chức của họ, bằng cách khuyến khích sự tham gia rộng rãi hơn trong những quyết định về kinh tế ở cả khu vực tư nhân và khu vực công.”

Nguồn: Ishikawa, 2003, trang 27; Gérard Kester và Akua O Britwum,

Tổ chức tập thể của người sử dụng lao động và người lao động - những chủ thể tham gia chính trong nền kinh tế - đại diện cho các thành viên có tiếng nói trong việc thiết kế và thực thi chính sách của chính phủ. Điều này không chỉ quan trọng đối với chính sách thị trường lao động, mà còn được áp dụng tương tự như đối với chính sách kinh tế và xã hội ở phạm vi rộng lớn hơn. Tôn trọng quyền tự do hiệp hội tạo ra các điều kiện phù hợp cho thực hiện đối thoại xã hội hiệu quả *‘không chỉ là một phần trong quản trị dân chủ thị trường lao động, mà còn trong xã hội nói chung, vì quyền này thúc đẩy sự tham gia của nhiều nhóm xã hội trong việc ra quyết định’*.¹²³ Các tổ chức của người sử dụng lao động và công đoàn cũng có thể đóng một vai trò giám sát quan trọng, giám sát việc thực hiện các chính sách và chương trình và đảm bảo chính phủ có trách nhiệm đối với hiệu quả và chi tiêu của họ.

Bằng cách nêu rõ quan điểm của các thành viên trong tổ chức, các tổ chức công đoàn độc lập và người sử dụng lao động tạo ra một mối liên kết quan trọng giữa những người ra quyết định và các thành phần khác nhau trong xã hội. Điều này đặc biệt quan trọng để đảm bảo cải cách và điều chỉnh chính sách thành công. Các kênh liên lạc hiệu quả hơn giữa chính phủ và các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động được hiểu là:

- ❖ Việc xây dựng chính sách được củng cố bởi kiến thức và kinh nghiệm thực tế của người lao động và người sử dụng lao động

¹²³ Ernst và Berg, sách đã dẫn, tr57.



- ❖ Quá trình xây dựng chính sách của chính phủ minh bạch hơn;
- ❖ Có một cơ chế để giải quyết các sự đánh đổi có thể xảy ra giữa các mục tiêu kinh tế và xã hội, áp dụng hòa giải giữa các nhóm khác nhau và giảm xung đột chính trị và xã hội;
- ❖ Có một phương pháp để xây dựng sự đồng thuận về cải cách chính sách, mà có thể góp phần đạt được sự ủng hộ của xã hội và giúp đảm bảo sự thành công của các chính sách;
- ❖ Những hiểu lầm giữa các nhóm khác nhau được giảm thiểu và sự căng thẳng dễ dàng quản lý hơn; và
- ❖ Người lao động và người sử dụng lao động - cũng như các bên liên quan quan trọng khác - được thông tin và được trao quyền nhiều hơn trong quá trình chính trị.

Tham gia xây dựng các chương trình phát triển quốc gia

Kế hoạch phát triển quốc gia và chiến lược giảm nghèo giúp đặt ra các ưu tiên cho phát triển kinh tế và xã hội và tạo ra các chính sách để đạt được các mục tiêu đó, bao gồm các chiến lược và chương trình để đáp ứng các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDGs). Giờ đây, một nguyên tắc đã được thiết lập rõ ràng là cần có sự tham gia rộng rãi của các bên liên quan, bao gồm cả tổ chức người sử dụng lao động và người lao động, vào quá trình triển khai kế hoạch để đảm bảo ý thức trách nhiệm quốc gia trong thực hiện cam kết MDGs và ủng hộ các chiến lược giảm nghèo.

Tham vấn và đối thoại với các công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động giúp đảm bảo các ưu tiên phát triển quốc gia và phân bổ nguồn lực phản ánh mối quan tâm của cộng đồng và trong đó thúc đẩy việc làm được coi là mối quan tâm chính. Đặc biệt, thương lượng tập thể trong nền kinh tế phi chính thức có thể là một cơ chế quan trọng để trao quyền cho người lao động nghèo tham gia các cuộc thảo luận về giảm nghèo và cung cấp khả năng đáp ứng nhu cầu của họ giữa các nhà hoạch định chính sách.¹²⁴ Điều này giúp tăng cường trách nhiệm và hiệu quả của các nhà hoạch định chính sách, mở đường cho việc phân bổ nguồn lực công bằng và hiệu quả hơn, và cuối cùng là các mô hình phát triển công bằng hơn.¹²⁵



¹²⁴ Ngân hàng Thế giới, *Báo cáo phát triển thế giới: Công bằng và Phát triển*, 2006, trang 189

¹²⁵ ILO, *Tổ chức, thương lượng và đối thoại vì phát triển trong bối cảnh thế giới toàn cầu hóa*, báo cáo cho Hội đồng quản lý, GB.279 / WP / SDG / 2, tháng 11 năm 2000, trang 31.

Góp phần chuyển đổi sang nền dân chủ

Công đoàn đã và đang là một lực lượng hoạt động vì tiến bộ chính trị và xã hội ở nhiều quốc gia, bao gồm Brazil, Ghana, Ba Lan, Hàn Quốc và Nam Phi.¹²⁶ Tại những nơi mà các đảng chính trị đại diện không thể phát triển, các công đoàn có thể trở thành phương tiện thay thế để thể hiện sự bất bình của công chúng và trở thành chất xúc tác cho sự thay đổi dân chủ hòa bình.¹²⁷ Một trong những lý do mà các tổ chức công đoàn có thể làm điều này là vì các mục tiêu của họ thường dựa trên các khái niệm toàn diện về công bằng xã hội và bao trùm cả vấn đề phân chia sắc tộc, tôn giáo và chính trị. Tuy nhiên, công đoàn phải được coi là tự do, độc lập và có tính đại diện để đại diện cho lợi ích của công chúng một cách hợp pháp và vận động cho dân chủ một cách hiệu quả.

“Dân chủ hóa không thể thực hiện nếu không có các biện pháp đi kèm để đảm bảo quyền tự do hiệp hội; và ngược lại, công nhận quyền này chắc chắn sẽ dẫn đến các hệ thống quản trị dân chủ hơn.”

Nguồn: ILO, Tiếng nói của bạn tại nơi làm việc, 2000, tr 50

Nhiều quốc gia Trung và Đông Âu đã quản lý quá trình chuyển đổi từ kinh tế xã hội chủ nghĩa sang kinh tế thị trường thông qua đối thoại xã hội, thành lập các cơ quan quốc gia ba bên ngay giai đoạn đầu chuyển đổi.¹²⁸ Vào thời điểm đó, mục tiêu đặt ra là thiết lập một cơ chế đối thoại để đối phó với các điều chỉnh kinh tế theo hướng kinh tế thị trường.¹²⁹

¹²⁶ Ngân hàng Thế giới, *Báo cáo Phát triển Thế giới: Công bằng và Phát triển*, 2006, trang 189.

¹²⁷ Karen Curtis, 'Dân chủ, tự do lập hội và ILO', trong Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon, *Les Normes Internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir - Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, ILO, 2004, pp 89-106, tr 91.

¹²⁸ Các nước này bao gồm: Albania, Bulgaria, Cộng hòa Séc, Estonia, Hungary, Latvia, Litva, Moldova, Ba Lan, Cộng hòa Slovak và Slovenia. Junko Ishikawa, Các đặc trưng của đối thoại xã hội: Một cuốn sách về đối thoại xã hội, ILO, 2003, trang 29.

¹²⁹ Như trên, trang 29.



Hỗ trợ thực hiện dân chủ ở các cấp

Giá trị dân chủ mà các tổ chức công đoàn độc lập và các tổ chức của người sử dụng lao động mang lại không chỉ thể hiện ở năng lực của các tổ chức này trong việc tạo ảnh hưởng đến thay đổi chính trị cấp cao, mà còn thể hiện ở nỗ lực trong thúc đẩy hỗ trợ và hiểu biết về dân chủ thông qua các nguyên tắc hoạt động nội bộ. Tính hợp pháp của các tổ chức công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động liên kết chặt chẽ với ý thức trách nhiệm của các thành viên được quy định trong các điều lệ của tổ chức.

“Bằng cách trở thành những người ủng hộ cho quyền của người lao động và các tổ chức của người lao động ở các cấp độ - từ nơi làm việc đến cấp địa phương, khu vực và quốc gia - tôi tin rằng chúng ta có thể đạt được nhiều hơn những cải thiện về tính hiệu quả. Công đoàn và các hình thức tự tổ chức phổ biến khác là chìa khóa để phát triển dân chủ.”

Nguồn: Joseph Stiglitz, Development Phát triển dân chủ như thành quả lao động, bài phát biểu chính của Hiệp hội nghiên cứu quan hệ công nghiệp, Boston, tháng 1 năm 2000.

Đồng thời, các quy trình dân chủ mà đại diện người sử dụng lao động và người lao động thúc đẩy ở cấp doanh nghiệp - chẳng hạn như đại diện về sức khỏe và an toàn được bầu chọn hoặc ủy ban ra quyết định chung - tạo ra một hình thức dân chủ có sự tham gia góp phần nuôi dưỡng và duy trì sự ủng hộ cho dân chủ ở cấp cao hơn. Điều này khuyến khích sự hiểu biết và nhận thức cụ thể về giá trị của các khái niệm dân chủ chẳng hạn như sự tin tưởng, trách nhiệm, sự tham gia và sự phản hồi lại.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP Chuyển đổi dân chủ ở Ba Lan

Vào tháng 8 năm 1980, trong bối cảnh kinh tế khó khăn, phản ứng của người lao động về việc thiếu đại diện độc lập và thực chất, một loạt các cuộc đình công ở các nhà máy đóng tàu Gdansk đã xảy ra. Các cuộc đình công này đã tạo ra một hiện tượng chính trị, thành lập tổ chức đại diện độc lập của người lao động, Solidarnosc (Phong trào đoàn kết Ba Lan), mà đã trở thành một phương tiện để phản đối chính trị.¹³⁰ Năm 1981, Solidarity đã thông qua một chương trình hành động đòi hỏi cải cách rộng rãi về tự quản, dân chủ và tự do đưa ra các quan điểm xã hội, chính trị và văn hóa khác nhau ở mọi cấp độ xã hội và ở mọi cấp đưa ra quyết định.¹³¹

Tình hình bất đồng chính kiến lan rộng khắp đất nước và nhanh chóng chuyển từ các vấn đề tại nơi làm việc sang nhu cầu đòi hỏi tự do sâu rộng hơn và thiết lập thể chế làm nền tảng cho các xã hội dân chủ. Solidarity đã buộc đảng cầm quyền phải tổ chức các cuộc bầu cử dân chủ mà đã dẫn đến chiến thắng cho phe đối lập và theo đó đã góp phần làm sụp đổ chế độ cộng sản ở Ba Lan.



¹³⁰ Agnieszka Paczynska, *Nhà nước, lao động và quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường: Ai Cập, Ba Lan, Mexico và Cộng hòa Séc*, 2009, tr 49.

¹³¹ Curtis, sách đã dẫn, trang 92.

NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP

Tổng liên đoàn lao động tại Ghana: Đóng góp vào các cuộc tham vấn ý kiến xây dựng chính sách quốc gia

Kể từ khi Ghana trở lại chế độ dân chủ lập hiến năm 1992, Tổng liên đoàn lao động Ghana (TUC) đã tìm kiếm một vai trò lớn hơn trong các cuộc tranh luận chính sách quốc gia và đã dần nổi lên như một đối tác xã hội chính trong các quá trình tham gia vào các chính sách phát triển kinh tế và xã hội. TUC hiện nay liên tục tham gia vào các cuộc tranh luận chính sách và đưa ra các tuyên bố công khai về các chính sách có thể tác động tiêu cực đến người lao động và xã hội, trong đó gồm cả các đề xuất về các giải pháp thay thế.¹³² Một phần quan trọng trong chiến lược của TUC là đảm bảo quá trình hoạch định và thực thi chính sách toàn diện nhất có thể, với mong muốn rằng điều này sẽ nâng cao chất lượng chính sách và cải thiện vấn đề thực thi hiệu quả và công bằng.¹³³

Những điểm chính

- Vai trò của công đoàn ở Ghana trong các cuộc tranh luận về chính sách quốc gia đã củng cố nền dân chủ và tăng cường thể chế dân chủ.
- Các tổ chức công đoàn, thông qua đối thoại cởi mở, đã ủng hộ thay mặt cho người lao động và cộng đồng rộng lớn hơn trong quá trình tham gia xây dựng chính sách quốc gia và thậm chí cả chính sách của các tổ chức quốc tế và các tổ chức tài chính quốc tế.

TUC đã đạt được sức hút lớn hơn trong các cuộc tranh luận chính sách quốc gia vào cuối những năm 1990, khi TUC đặc biệt lên tiếng về tác động của các chính sách và chương trình cho vay điều chỉnh cơ cấu trong những năm 1980 và đầu những năm 1990. Vào thời điểm này, TUC đã lãnh đạo một công đoàn xã hội dân sự (CivisoC) khi xem xét các chính sách có liên quan đến chính phủ, Ngân hàng Thế giới và các Tổ chức xã hội dân sự.

Kể từ đó, TUC đã đóng một vai trò hiện hữu trong việc xây dựng các khung khổ phát triển quốc gia và thành lập Chương trình

bảo hiểm y tế quốc gia Ghana (NHIS). TUC cũng đã đệ trình lên chính phủ về ngân sách quốc gia kể từ năm 2005 và hiện được các đoàn khảo sát của Ngân hàng Thế giới và IMF tham vấn định kỳ.

¹³² Kwasi Anyemedu, Phản ứng của công đoàn đối với toàn cầu hóa: Nghiên cứu trường hợp về Ghana, tài liệu thảo luận ILO, 2000, tr 6.

¹³³ Ibid, trang 7.

¹³⁴ Dự án này, được gọi là SAPRI, hoạt động từ 1997 đến 2001. Phỏng vấn Joseph Wilson, Nhà nghiên cứu, Hiệp hội người sử dụng lao động Ghana, tháng 4 năm 2010.

¹³⁵ Tham khảo Chiến lược Giảm nghèo giai đoạn 1 (2001-2002, 2003-2005) của Ghana, Chiến lược tăng trưởng và Giảm nghèo II (GPRS II, 2006-2009), Chương trình nghị sự về tăng trưởng và phát triển chung của Ghana 2010-2013. Ví dụ, Chương trình nghị sự về tăng trưởng và phát triển chung của Ghana 2010-2013 công nhận vai trò của TUC, trong việc xây dựng khung phát triển quốc gia thông qua việc tham gia vào các nhóm lập kế hoạch liên ngành.

¹³⁶ Đối với bản đệ trình TUC về ngân sách năm 2010, tham khảo: GhanaWeb, 'GTUC gửi đề xuất về ngân sách 2010 cho Chính phủ, tháng 10 năm 2009: www.Afghanistanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/artikel.php?ID=169729.

¹³⁷ Phỏng vấn với Kingsley Aboagye, Quyền trưởng phòng hành chính, Ghana TUC, tháng 4 năm 2010.

5





TUC tích cực kêu gọi ủng hộ cho các chiến lược về sản xuất mà sẽ tạo ra việc làm và dẫn đến phân phối lợi nhuận công bằng hơn như là một thành phần thiết yếu của các chiến lược giảm nghèo.¹³⁸ Đôi khi, TUC đã công khai không đồng ý với chính phủ cấp quốc gia về các chính sách kinh tế nhằm vào quá trình tư nhân hóa, xóa bỏ trợ cấp hoặc điều chỉnh tăng phí đối với các tiện ích công cộng, như nước và điện.¹³⁹ Để phản đối các chính sách này, TUC đưa ra các ý tưởng chính sách thay thế mà họ cho rằng có nhiều khả năng đảm bảo việc làm và ngăn ngừa cắt giảm lao động,¹⁴⁰ có thể làm trầm trọng thêm tình trạng thất nghiệp và nghèo đói. Trong một số trường hợp, lập trường chính sách của TUC, đã góp phần làm chậm lại quyết định của chính phủ về kinh tế hoặc buộc phải xem xét các lựa chọn thay thế hoặc giới thiệu các yếu tố thân thiện với người lao động và giảm nghèo.¹⁴¹

“Trong một số trường hợp, lập trường chính sách của TUC đã góp phần làm chậm lại quyết định của chính phủ về kinh tế hoặc buộc phải xem xét các lựa chọn thay thế hoặc đưa ra các yếu tố thân thiện với người lao động và giảm nghèo.”

¹³⁸ Cuộc phỏng vấn với Emmanuel Baisie, Cán bộ dự án quốc gia của Phòng kinh tế địa phương, Văn phòng quốc gia ILO, Ghana.

¹³⁹ Cuộc phỏng vấn với Hoàng tử Asofu-Adjaye, Viện Lao động và Chính sách Quốc gia, Ghana TUC, tháng 4 năm 2010.

¹⁴⁰ Cuộc phỏng vấn với Rose Quayee, Nhân viên Phòng Kinh tế phi chính thức, Ghana TUC, tháng 4 năm 2010.

¹⁴¹ Cuộc phỏng vấn với Foster Ben Kotey, Trưởng phòng Hành chính, Công đoàn ngành Truyền thông, tháng 4 năm 2010.

Thách thức và cơ hội: vai trò của chính phủ, công đoàn và người sử dụng lao động



6



Ấn phẩm này cho thấy, khi đối mặt với những thách thức của phát triển kinh tế, tinh thần đối tác và hợp tác được thúc đẩy thông qua việc tôn trọng quyền tự do hiệp hội có thể vô cùng quý giá. Tuy nhiên, quyền tự do hiệp hội không chỉ xuất hiện cho có mà cần được bảo vệ và duy trì. Chính phủ, công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động đều có vai trò trong việc đảm bảo tôn trọng quyền tự do hiệp hội và tận dụng tối đa các cơ hội hợp tác để thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội. Đối với ba đối tác trên, ILO có thể cung cấp tư vấn và hỗ trợ thiết thực để ủng hộ những nỗ lực này.



6

Một trong những thách thức chính cho tất cả các nhóm là xây dựng mối quan hệ làm việc bền chặt và hiệu quả. Hợp tác không phải lúc nào cũng dễ dàng: nó đòi hỏi phải dung hòa lợi ích của chính phủ, người sử dụng lao động và công đoàn, bất chấp sự khác biệt của họ, để đạt được lợi thế cho mỗi bên cũng như toàn xã hội. Nhưng một số trường hợp được nghiên cứu trong tài liệu này cho thấy điều này là khả thi, thậm chí các mối quan hệ đối nghịch mạnh mẽ có thể được chuyển đổi thành các mối quan hệ tin cậy tích cực hơn, mà sau đó có thể tạo ra một nền tảng làm việc cùng nhau để tạo ra thay đổi tích cực. Tuy nhiên, mấu chốt là tất cả các bên cần thể hiện thiện chí, cam kết và thực tế - và sẵn sàng làm việc chăm chỉ.



Chính phủ

Các chính phủ đóng một vai trò quan trọng trong việc giúp đảm bảo tôn trọng quyền tự do hiệp hội và môi trường phù hợp để các công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động hoạt động tự do, hiệu quả và đóng góp vào quá trình phát triển.¹⁴²

Một số việc mà các chính phủ có thể làm để củng cố sự tôn trọng quyền tự do hiệp hội bao gồm:

- ❖ **Pháp luật.** Khung khổ pháp lý đúng đắn là rất quan trọng để cung cấp các biện pháp bảo vệ và bảo đảm cho phép các công đoàn và tổ chức người sử dụng lao động hoạt động tự do mà không sợ bị trả thù. Pháp luật cũng có thể giúp tăng cường vai trò của các tổ chức ba bên. Pháp luật đóng một vai trò trong việc mở rộng phạm vi bảo vệ và quyền tổ chức đối với những người làm việc trong nền kinh tế phi chính thức.¹⁴³
- ❖ **Thực thi.** Thực thi các luật cơ bản về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể đảm bảo sự độc lập của công đoàn và tổ chức người sử dụng lao động. Một thanh tra lao động mạnh mẽ và hiệu quả là rất quan trọng để đảm bảo quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể được tôn trọng và các thành viên và lãnh đạo của tổ chức công đoàn được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

¹⁴² Ernst và Berg, sách đã dẫn, tr 57.

¹⁴³ Như trên, tr 57.

- ❖ **Thiết lập các thể chế và cơ chế ba bên vững mạnh.** Chính phủ phải giúp tạo ra và duy trì các thể chế thị trường lao động, chẳng hạn như các cơ quan quốc gia để tham vấn chính sách và các hệ thống giải quyết tranh chấp công bằng và hiệu quả. Các tổ chức đối thoại ba bên quốc gia vững mạnh sẽ giúp củng cố quyền tự do hiệp hội và khuyến khích chính phủ, người sử dụng lao động và công đoàn hợp tác, quản lý xung đột và tìm giải pháp cho các vấn đề khó khăn. Những giải pháp này có thể bao gồm từ việc đồng ý về mức điều chỉnh phù hợp đối với mức lương tối thiểu cho đến tìm cách thúc đẩy hoặc hỗ trợ đại diện tập thể của người lao động trong khu vực phi chính thức.
- ❖ **Hỗ trợ đối thoại xã hội và dân chủ có sự tham gia.** Các cơ chế đối thoại ba bên có thể cung cấp hỗ trợ không chỉ cho việc tạo ra các chính sách thị trường lao động, như đào tạo nghề, mà còn có thể cung cấp đầu vào cho các vấn đề chính sách kinh tế và xã hội rộng lớn hơn. Tuy nhiên, chính phủ cần phải thúc đẩy sự tham gia của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong việc hoạch định chính sách (bao gồm cả đại diện của nền kinh tế phi chính thức) và xem xét quan điểm của họ. Sự thừa nhận của chính phủ về tầm quan trọng và tính hợp pháp của đối thoại xã hội có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy đối thoại hai bên giữa các công đoàn và cá nhân người sử dụng lao động cũng như các hiệp hội người sử dụng lao động.¹⁴⁴
- ❖ **Không can thiệp.** Các chính phủ phải đảm bảo sự độc lập của các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động bằng cách kiểm chế không can thiệp vào công việc nội bộ của họ hoặc trong các cuộc thương lượng tập thể.

¹⁴⁴ Ishikawa, sách đã dẫn, tr 37-8.

Tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động

Tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động mà vững mạnh, hoạt động hiệu quả và độc lập sẽ là một yếu tố quan trọng trong việc tạo ra một môi trường thuận lợi cho tự do hiệp hội và khuyến khích phát triển kinh tế và xã hội. Khả năng đóng góp của các tổ chức này cho đối thoại xã hội và các chỉ tiêu phát triển giảm đáng kể khi các tổ chức hoạt động yếu kém hoặc không thực sự đại diện cho lực lượng lao động hoặc cộng đồng doanh nghiệp.¹⁴⁵

Một số điều mà tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có thể làm để củng cố hoạt động của tổ chức và tôn trọng quyền tự do hiệp hội, bao gồm:

- ❖ **Cơ cấu tổ chức nội bộ.** Tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động cần phải hoạt động để duy trì tính hợp pháp, uy tín và trách nhiệm của họ bằng cách làm cho quá trình đưa ra các quyết định được dân chủ, công bằng và minh bạch và đảm bảo các chính sách và hành động đó đáp ứng nhu cầu của các thành viên của tổ chức. Tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động củng cố ảnh hưởng và khả năng thương lượng của họ thông qua quá trình phát triển mà ở đó họ gắn kết và tránh phân chia.
- ❖ **Giải quyết các khoảng trống về tính đại diện.** Để duy trì và nâng cao vai trò của họ trong quá trình phát triển của quốc gia, người sử dụng lao động và các nhóm người lao động cần nỗ lực để đảm bảo tư cách thành viên của họ càng rộng và có tính đại diện càng tốt. Cần đặc biệt chú ý đến quyền của những nhóm người có nguy cơ chịu thiệt thòi, bao gồm phụ nữ, dân tộc thiểu số và tôn giáo, người di cư, nhóm bản địa và những người trong nền kinh tế phi chính thức (đặc biệt là ở khu vực



¹⁴⁵ ILO, *Tổ chức, thương lượng và đối thoại để phát triển trong một thế giới toàn cầu hóa, báo cáo cho Cơ quan Quản trị*, GB.279/WP/SDG/2, tháng 11 năm 2000, tr 30.

nông thôn). Những khoảng trống này cần được giải quyết trong cả tổ chức đại diện của người lao động và của người sử dụng lao động; ví dụ, công đoàn có thể nghiên cứu giải pháp để đại diện tốt hơn cho nhu cầu của lao động nữ, trong khi tổ chức đại diện người sử dụng lao động có thể xem xét làm thế nào để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp nhỏ. Đây không chỉ là vấn đề về mở rộng thành viên và dịch vụ, mà phải đưa các nhóm này tham gia vào quá trình ra quyết định để lợi ích của họ được thể hiện trong các chính sách. Cả công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động đều có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc củng cố tiếng nói của các nhóm đối tượng bên lề, nhưng cần phải nhìn ra bên ngoài khu vực bầu cử truyền thống và sử dụng các chiến lược cải cách.

- ❖ **Hành động như ‘người dẫn dắt cho quá trình thay đổi’.** Tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có những đóng góp quan trọng cho quá trình thảo luận về chính sách, bao gồm việc học cách tạo ra các lựa chọn chính sách mang tính xây dựng sẽ góp phần vào quá trình phát triển công bằng hơn cho cả các thành viên của tổ chức và xã hội nói chung. Các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động cần cập nhật cùng với quá trình phát triển mà có thể tác động đến thực tiễn kinh doanh, nơi làm việc, thị trường lao động và nền kinh tế quốc dân, bao gồm các tác động của sự thay đổi thương mại, công nghệ mới, hình thức việc làm mới, gia công và chuỗi cung ứng.
- ❖ **Tích lũy kiến thức.** Thông tin và phân tích về những phát triển của tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có thể góp phần cải thiện chất lượng của thương lượng tập thể và đối thoại chính sách với chính phủ. Tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động đang ngày càng nhận ra nhu cầu xây dựng đội ngũ chuyên gia của tổ chức về các vấn đề phát triển; chẳng hạn, điều này có thể bao gồm phát triển quan hệ với các đối tác quốc tế để thảo luận về các vấn đề này hoặc xây dựng liên minh với các tổ chức cùng chí hướng khác.
- ❖ **Tạo mối quan hệ tin cậy mang tính xây dựng và tích cực.** Tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động có vai trò liên tục trong việc gắn kết giữa các tổ chức và chính phủ và thúc đẩy mối quan hệ tin cậy. Nghĩa là cần có cách tiếp cận xây dựng, thiện chí để thương lượng tập thể. Đối thoại thực chất và hiệu quả để tạo điều kiện phát triển kinh tế và xã hội chỉ có thể diễn ra khi tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động coi nhau là đối tác chứ không phải là đối thủ.
- ❖ **Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR).** Các sáng kiến CSR, bao gồm các quy tắc ứng xử, có thể giúp thúc đẩy sự tôn trọng quyền tự do hiệp hội, miễn là các sáng kiến này được xây dựng bởi người sử dụng lao động với sự tham gia của các tổ chức đại diện người lao động độc lập và có các cơ chế để đảm bảo việc tuân thủ quy tắc này. Các quy tắc ứng xử có thể giúp thiết lập các cam kết của công ty đối với quyền tự do hiệp hội, thương lượng tập thể và cơ chế giải quyết tranh chấp công bằng.

Các chủ thể của quá trình phát triển quốc tế

6

Các chủ thể của quá trình phát triển quốc tế, bao gồm các nhà tài trợ, các cơ quan phát triển và các tổ chức tài chính phát triển, có thể đóng góp quan trọng vào thúc đẩy sự tôn trọng đối với quyền tự do hiệp hội tại các quốc gia mà họ đang hoạt động, chẳng hạn:

- ❖ **Thiết kế chương trình:** Đảm bảo rằng các hoạt động được tài trợ thúc đẩy tôn trọng quyền tự do hiệp hội (ví dụ, thông qua cải cách luật lao động trong các chương trình phát triển khu vực tư nhân) và khai thác tiềm năng để thúc đẩy phát triển (ví dụ, thông qua thúc đẩy tổ chức thương lượng tập thể trong các dự án về kinh tế phi chính thức);
- ❖ **Tham vấn:** Tham vấn với các công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động về các chương trình và dự án tạo được chuyên môn cốt lõi trong chương trình việc làm thỏa đáng, ví dụ như tạo việc làm hoặc đào tạo nghề, hoặc các kết quả về thị trường lao động hoặc xã hội cụ thể;
- ❖ **Hỗ trợ tham gia vào các quá trình phát triển:** Hỗ trợ sự tham gia của công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong các cuộc thảo luận và tham vấn có ý nghĩa về kế hoạch phát triển quốc gia và kế hoạch hành động của nhà tài trợ;
- ❖ **Đối thoại:** Thiết lập liên lạc thường xuyên với các công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động (ví dụ, thông qua các cuộc họp liên ngành, liên cơ quan);
- ❖ **Xây dựng năng lực:** Hỗ trợ các tổ chức công đoàn, các tổ chức đại diện người sử dụng lao động xây dựng năng lực để đóng góp cho sự phát triển kinh tế và xã hội; và
- ❖ **Hỗ trợ cho các hoạt động ILO về tự do hiệp hội.** Các tổ chức quốc tế có thể trực tiếp hoặc gián tiếp cung cấp hỗ trợ và nguồn lực cho công việc ILO trong việc thúc đẩy quyền tự do hiệp hội.



Về ILO

Có thể cần nhiều thời gian để đạt được sự tôn trọng đầy đủ, toàn diện cũng như sự tiến bộ tăng dần đối với quyền tự do hiệp hội. Ở một số quốc gia, hỗ trợ kỹ thuật là cần thiết để hỗ trợ các chính phủ, các tổ chức công đoàn và hiệp hội người sử dụng lao động thực hiện vai trò của họ trong việc đảm bảo tôn trọng tự do hiệp hội và sử dụng tối đa tiềm năng để đóng góp cho quá trình phát triển kinh tế và xã hội. ILO đã gặt hái được thành công đáng kể trong việc giúp các quốc gia đạt được sự tôn trọng quyền tự do hiệp hội và đảm bảo tôn trọng các quyền này là một phần không thể thiếu trong tiến trình phát triển kinh tế và xã hội.

ILO cung cấp hỗ trợ cho các thành phần ba bên dưới hình thức vận động, nâng cao nhận thức, đào tạo, dịch vụ tư vấn và hợp tác kỹ thuật để phát triển các thể chế và nâng cao năng lực. Một số loại hình hỗ trợ mà ILO đã cung cấp liên quan đến quyền tự do hiệp hội bao gồm:

- ❖ Tư vấn cho các bộ và quốc hội về cải cách luật lao động;
- ❖ Xây dựng năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động để thực thi luật về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể;
- ❖ Tăng cường năng lực cho tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động;
- ❖ Hỗ trợ thành lập các tổ chức ba bên; và
- ❖ Hỗ trợ xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp và phòng ngừa hiệu quả.