



Chương 5: Xã Hội

5.2 Tự Do Tham Gia Tổ Chức Đoàn Thể Và Thương Lượng Tập Thể

Công đoàn, tổ chức công nhân và hội đồng công nhân là gì?

Công đoàn lao động là một nhóm công nhân được thành lập để bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi của họ.

Tổ chức công nhân là một nhóm độc lập tự nguyện nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền và lợi ích của công nhân.

Hội đồng công nhân hoặc **ủy ban** là một nhóm đại diện người lao động được bầu chọn truyền đạt với ban quản lý về các khiếu nại, điều kiện làm việc và tiền lương.



Thương lượng tập thể là gì?

Thương lượng tập thể là một cơ chế quan trọng cho đối thoại xã hội tại nơi làm việc và liên quan đến **các cuộc đàm phán giữa người sử dụng lao động và công nhân** để xác định:

- Điều kiện làm việc
- Điều khoản tuyển dụng và,
- Điều chỉnh mối quan hệ giữa họ.

Kết quả là một thỏa thuận bằng văn bản gọi là **Thỏa thuận Thương lượng Tập thể (CBA)**, được lập giữa người sử dụng lao động (hoặc tổ chức của người sử dụng lao động) và đại diện của công nhân.



5.2 Tự Do Tham Gia Tổ Chức Đoàn Thể Và Thương Lượng Tập Thể

Số thứ tự	Các yêu cầu cơ bản	Chứng nhận nhóm			Chứng nhận trang trại đơn lẻ
		Trang trại quy mô nhỏ	Trang trại quy mô lớn	Quản lý nhóm	Nhỏ/Lớn
5.2.1	<u>Người lao động</u> có thể thành lập và tham gia công đoàn hoặc <u>tổ chức của người lao động</u> theo ý mình và tham gia đàm phán tập thể mà không cần sự phê duyệt của người sử dụng lao động, theo như <u>luật pháp hiện hành</u>. Đại diện người lao động được bầu chọn một cách dân chủ trong các cuộc bầu chọn tự do, công bằng, định kỳ. Ban quản lý có chính sách bằng văn bản về quyền của người lao động và đảm bảo rằng người lao động hiểu rõ về chính sách này, trưng bày chính sách một cách rõ ràng ở nơi làm việc vào mọi thời điểm. Nếu luật pháp hạn chế <u>tự do tham gia tổ chức đoàn thể</u> và thương lượng tập thể, ban quản lý sẽ hỗ trợ các phương thức thay thế để thành lập và tham gia tổ chức đoàn thể tự do và độc lập, thương lượng, và đối thoại với người lao động. Công Ước Số 87 của ILO về Tự do Liên Kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 Khuyến Nghị của ILO về Đại Diện Người Lao Động, 1971 (Số 143) <i>Đối với các trang trại nhỏ, chỉ áp dụng yêu cầu nếu họ đang tuyển dụng:</i> - 10 lao động tạm thời trở lên, mỗi người làm việc liên tục từ 3 tháng trở lên, và/hoặc - 50 lao động tạm thời trở lên theo năm dương lịch				
5.2.2	<u>Người lao động</u> được bảo vệ khỏi sự <u>phân biệt đối xử</u> hoặc <u>trả đũa</u> vì việc tham gia các hoạt động công đoàn. Ban quản lý không được phép trừng phạt, hối lộ, hoặc gây ảnh hưởng đến các thành viên hoặc đại diện của công đoàn. Các hồ sơ chấm dứt phải bao gồm lý do và các quan hệ công đoàn. Ban quản lý không được can thiệp vào các tổ chức của người lao động, các cuộc bầu chọn hoặc nhiệm vụ của họ. Công Ước của ILO về Quyền Tổ Chức và Thương Lượng Tập Thể, 1949 (Số 98) Khuyến Nghị ILO về Đại Diện Người Lao Động, 1971 (Số 143) <i>Đối với các trang trại nhỏ, chỉ áp dụng yêu cầu nếu họ đang tuyển dụng:</i> - 10 lao động tạm thời trở lên, mỗi người làm việc liên tục từ 3 tháng trở lên, và/hoặc - 50 lao động tạm thời trở lên theo năm dương lịch				

Hãy đọc các yêu cầu và khả năng áp dụng của chúng trước khi bạn chuyển sang trang tiếp theo

5.2.1

Công nhân có cần xin phép để tham gia tổ chức công nhân không?

- Tất cả công nhân có quyền thành lập và tham gia tổ chức công đoàn hoặc tổ chức công nhân và tham gia vào thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật quốc gia.
- Công nhân không cần sự cho phép của người sử dụng lao động, và họ không bị ngăn cản tham gia vào các hoạt động của công đoàn.
- Nếu có một **nhóm được bầu** gồm đại diện người lao động, họ phải được bầu **một cách dân chủ** trong các cuộc bầu cử tự do và công bằng định kỳ.



Nếu luật pháp hạn chế quyền tự do lập hiệp hội và thương lượng tập thể, ban quản lý phải hỗ trợ các phương pháp thay thế cho việc lập hiệp hội độc lập và tự do, thương lượng và đối thoại chính thức với công nhân.

5.2.1



Ban quản lý có một chính sách bằng văn bản về quyền của công nhân và đảm bảo công nhân hiểu điều đó, hiển thị nó một cách rõ ràng

- Quản lý nhóm **Sonia** phải đảm bảo rằng có một **chính sách về quyền của công nhân**.
- Chính sách phải được **hiển thị công khai** và được viết bằng ngôn ngữ mà công nhân **hiểu** và **biết quyền lợi của họ**.
- Sonia phải đảm bảo rằng **khi bắt đầu làm việc**, mỗi công nhân được **thông báo** về **quyền lợi** và **nghĩa vụ** của mình.



5.2.1

Những cam kết nào được bao gồm trong chính sách bằng văn bản về quyền của người lao động?

- Công ty **hỗ trợ quyền của người lao động** đối với việc tự do lập hiệp hội và thương lượng tập thể.
- Có **đảm bảo** rằng **không có hậu quả tiêu cực** trong việc tuyển dụng, thăng chức, hoặc các sắp xếp việc làm khác do **tham gia công đoàn**.
- Người lao động **có thể thành lập và tham gia** các tổ chức mà họ chọn và **thương lượng** với ban quản lý.



5.2.2

Người lao động được bảo vệ để không bị phân biệt đối xử hoặc trả thù vì tham gia các hoạt động công đoàn.

- Yêu cầu này có nghĩa là quản lý nhóm Sonia **không thể trừng phạt, hối lộ, hoặc ảnh hưởng đến các thành viên hoặc đại diện công đoàn.**
- Sonia cũng không được **can thiệp** vào các tổ chức của người lao động, **cuộc bầu cử**, hoặc **nhiệm vụ** của họ.
- **Hồ sơ về việc chấm dứt hợp đồng lao động (cho thôi việc) nên** bao gồm lý do chấm dứt và sự liên kết của người lao động với một công đoàn hoặc tổ chức lao động.



Kịch bản tình huống

Hãy xem xét một kịch bản tình huống về các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động để xem chúng ta đã học được điều gì cho đến nay.



Trang trại chuối này có hơn **100 công nhân**. Trong một cuộc kiểm toán, nhiều công nhân đã nói với kiểm toán viên rằng **ban quản lý từ chối thương lượng lương** với tổ chức đại diện người lao động của họ.

Ban quản lý biện minh cho điều này bằng cách tuyên bố rằng tổ chức đại diện người lao động **chưa được công nhận chính thức theo pháp luật**.

?

Sự biện minh mà ban quản lý đưa ra có hợp lý không?

Hãy suy nghĩ về câu trả lời trước khi bạn chuyển sang trang tiếp theo

Kịch bản tình huống - Giải pháp



Câu trả lời là “**Không**”, sự biện minh là không hợp lý.

Khi mà quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể bị hạn chế theo pháp luật, ban quản lý không nên **cản trở sự phát triển của thương lượng** và **đối thoại** của tổ chức đại diện người lao động với ban quản lý.

Ban quản lý phải hỗ trợ **các phương pháp thay thế** đối với việc **lập hiệp hội tự do** và **độc lập, thương lượng, và đối thoại** với người lao động.

Số thứ tự	Yêu cầu đặc thù	Chứng nhận nhóm			Chứng nhận trang trại đơn lẻ
		Trang trại quy mô nhỏ	Trang trại quy mô lớn	Quản lý nhóm	Nhỏ/Lớn
5.2.3	Ban quản lý phân bổ cho đại diện người lao động thời gian nghỉ việc được trả lương hợp lý để thực hiện chức năng đại diện và tham gia các cuộc họp. Khi cần thiết, ban quản lý cung cấp cho những đại diện này cơ sở vật chất phù hợp, bao gồm không gian họp, công cụ giao tiếp, và dịch vụ chăm sóc trẻ em. Ban quản lý cho tổ chức của người lao động và/hoặc công đoàn quyền tiếp cận bảng thông báo để đăng thông tin về hoạt động của họ. Ban quản lý tổ chức đối thoại với những đại diện người lao động được bầu chọn tự do để cùng trao đổi và giải quyết về điều kiện làm việc và điều khoản tuyển dụng. Ban quản lý lưu giữ các biên bản cuộc họp với tổ chức người lao động và/hoặc công đoàn. Công Ước của ILO về Đại Diện Người Lao Động, 1971 (Số 135) Khuyến Nghị của ILO về Đại Diện Người Lao Động, 1971 (Số 143) <i>Đối với các trang trại nhỏ, chỉ áp dụng yêu cầu nếu họ đang tuyển dụng:</i> - 10 lao động tạm thời trở lên, mỗi người làm việc liên tục từ 3 tháng trở lên, và/hoặc - 50 lao động tạm thời trở lên theo năm dương lịch	✓	✓	✓	✓
		Hãy đọc yêu cầu và khả năng áp dụng của nó trước khi bạn chuyển sang trang tiếp theo			

5.2.3

Ban quản lý tạo điều kiện cho đại diện của người lao động có thời gian nghỉ có lương hợp lý



- Để cho phép đại diện của công nhân thực hiện nhiệm vụ đại diện của họ và tham dự các cuộc họp, quản lý nhóm **Sonia phải tạo điều kiện cho họ có thời gian nghỉ có lương hợp lý.**
- Khi cần, Sonia cung cấp cho những người đại diện này **các phương tiện hợp lý**, chẳng hạn như không gian họp, chăm sóc trẻ em và **bảng thông báo**. Các tổ chức công nhân và/hoặc công đoàn có thể sử dụng các bảng thông báo này để **đăng thông tin về các hoạt động** của họ.
- Sonia tích cực tham gia đối thoại với các đại diện công nhân để **thảo luận và giải quyết các điều kiện làm việc** và các điều khoản tuyển dụng.
- Cô ấy **duy trì hồ sơ** biên bản từ các cuộc họp với các tổ chức công nhân và/hoặc công đoàn.

Kịch bản tình huống

Hãy kiểm tra những gì chúng ta đã học.



Sonia, quản lý nhóm của chúng ta, đang **tránh liên lạc** với các đại diện công nhân.

Cô ấy sợ phải tranh cãi với các đại diện và hậu quả có thể xảy ra của việc sản xuất bị đình trệ.



?

Cách tiếp cận của Sonia có phù hợp không?

Hãy suy nghĩ về câu trả lời trước khi bạn chuyển sang trang tiếp theo

Kịch bản tình huống - Giải pháp



Câu trả lời là **"Không"**, cách tiếp cận của Sonia không phù hợp.

Mặc dù đúng là Sonia không nên **trùng phạt, hối lộ, hoặc ảnh hưởng** đến các đại diện công đoàn của công nhân, tuy nhiên, **cô ấy nên liên lạc** với các đại diện công nhân để có cuộc **đối thoại chân thành** nhằm cùng nhau nêu ra và giải quyết các điều kiện làm việc và các điều khoản tuyển dụng.





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org