



International
Labour
Organization

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI BA BÊN CẤP QUỐC GIA

Tài liệu hướng dẫn của ILO nhằm cải thiện quản trị



ĐỐI THOẠI XÃ HỘI BA BÊN CẤP QUỐC GIA

Tài liệu hướng dẫn của ILO nhằm cải thiện quản trị

Các ấn phẩm của Văn phòng Lao động Quốc tế có bản quyền theo Nghị định thư 2 của Công ước Bản quyền Quốc tế. Tuy nhiên, có thể sao chép những trích đoạn ngắn từ những ấn phẩm này mà không cần phải xin phép, với điều kiện là nêu rõ nguồn trích dẫn. Để được phép tái bản hoặc dịch các ấn phẩm, phải nộp đơn cho Bộ phận Ấn phẩm (Bản quyền và Cấp phép) của ILO, Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc gửi email tới: pubdroit@ilo.org. Văn phòng Lao động Quốc tế hoan nghênh những đơn xin phép này.

Các thư viện, cơ quan và những người sử dụng khác đã đăng ký với các tổ chức cấp phép tái bản có thể in tài liệu theo giấy phép được ban hành vì mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia: Tài liệu hướng dẫn của ILO nhằm cải thiện quản trị/Văn phòng Lao động Quốc tế, Cục Đối thoại Xã hội và Hợp tác Ba bên, Tổng Cục Quản trị và Cơ chế Ba bên - Geneva: ILO, 2013

ISBN: 978-92-2-133598-6 (bản in)
978-92-2-133599-3 (bản web pdf)
978-92-2-133600-6 (bản epub)

Văn phòng Lao động Quốc tế; Cục Đối thoại Xã hội và Hợp tác Ba bên, Tổng Cục Quản trị và Cơ chế Ba bên 13.06.1

Ấn phẩm cũng được xuất bản bằng tiếng Anh: "National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance", ISBN: 978-92-2-127996-9 (Bản in) 978-92-2-127997-6 (Bản web PDF) 978-92-2-127998-3 (Bản CD-ROM) và tiếng Pháp: "Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance", ISBN: 978-92-2-227996-8 (bản in), 978-92-2-227997-5 (bản PDF online), 978-92-2-227998-2 (đĩa CD-ROM), Geneva, 2013; tiếng Tây Ban Nha: "El diálogo social tripartito de nivel nacional: Guía para una mejor gobernanza", ISBN: 978-92-2-327996-7 (bản in), 978-92-2-327997-4 (bản PDF online), 978-92-2-327998-1 (đĩa CD-ROM), Geneva, 2013; tiếng Nga: "Национальный трёхсторонний социальный диалог: Руководство МОТ по эффективному управлению", ISBN: 978-92-2-427996-6 (bản in), 978-92-2-427997-3 (bản PDF online), 978-92-2-427998-0 (đĩa CD-ROM), Geneva, 2013; tiếng Bồ Đào Nha: ISBN: 978-92-2-827996-2 (bản in), 978-92-2-827997-9 (bản PDF online), 978-92-2-827998-6 (đĩa CD-ROM), Geneva, 2013; và tiếng Ả rập: ISBN: 978-92-2-627996-4 (bản in), 978-92-2-627997-1 (bản PDF online), 978-92-2-627998-8 (đĩa CD-ROM), Geneva, 2013.

Dữ liệu về Biên mục trên Xuất bản phẩm của ILO

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.

Các ấn phẩm của ILO có thể được cung cấp thông qua các nhà sách hoặc các kênh phân phối điện tử, hoặc lấy trực tiếp từ ilo@turpin-distribution.com. Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập trang web của chúng tôi: HYPERLINK "<http://www.ilo.org/publns>" www.ilo.org/publns hay liên hệ với HYPERLINK "<mailto:ilopubs@ilo.org>" ilopubs@ilo.org.

Hãy truy cập trang web của chúng tôi: www.ilo.org/publns

Mục lục

Danh mục từ viết tắt x

Lời nói đầu xiii

Giới thiệu 1

Mục tiêu và độc giả của tài liệu hướng dẫn 3

 A. Mục đích của Hướng dẫn 4

 B. Hướng dẫn này dành cho ai? 5

 C. Sử dụng Hướng dẫn này như thế nào? 7

PHẦN I

CHƯƠNG I

Định nghĩa 11

A. Đối thoại xã hội 12

B. Hợp tác ba bên 13

C. Ý nghĩa khác của “hợp tác ba bên” 15

D. Hợp tác ba bên “cộng” 15

E. Hợp tác hai bên và thương lượng tập thể 17

F. Trường hợp cụ thể: Khu vực công-chính phủ
 với tư cách là người sử dụng lao động 19

CHƯƠNG II

Nhiệm vụ và kết quả dự kiến của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia 23

- A. Giới thiệu. 24
- B. Trao đổi thông tin 26
- C. Tham vấn 26
- D. Thương lượng dẫn đến thỏa thuận 30
 - 1. Quyết định được đưa ra như thế nào? 34
 - 2. Thực hiện và giám sát các thỏa thuận 37
 - 3. Đồng ý về việc bất đồng 39

CHƯƠNG III

Điều kiện tiên quyết để đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia thành công 43

- A. Nền tảng dân chủ và tự do hiệp hội. 44
- B. Đối tác xã hội mạnh mẽ, độc lập và mang tính
đại diện 47
- C. Ý chí chính trị và cam kết tham gia đối thoại
xã hội. 49
- D. Hỗ trợ thể chế phù hợp 52

CHƯƠNG IV

Lợi ích của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia. 57

- A. Dân chủ, việc làm thỏa đáng và phát triển quốc gia. 59
- B. Tính hợp pháp và tự chủ của các chính sách công 62
- C. Chất lượng của việc xây dựng và thực hiện các chính
sách công. 62
- D. Ngăn ngừa xung đột và đảm bảo hòa bình xã hội 62
- E. Lợi ích đặc biệt đối với người lao động và người
sử dụng lao động 65

CHƯƠNG V

Những phản đối có thể xảy ra đối với đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia. 71

- A. Mất quyền tự do hành động 72
- B. Làm giảm vai trò của quốc hội 73
- C. Gây căng thẳng nội bộ trong chính phủ 74
- D. Quá trình mất nhiều công sức và thời gian 75
- E. Suy giảm tính đại diện của tổ chức người lao động
và người sử dụng lao động 76

CHƯƠNG VI

Những vấn đề có thể đối thoại xã hội ba bên và quá trình lập kế hoạch thực hiện 79

- A. Bảng kiểm các chủ đề cho đối thoại xã hội ba bên 83
 - 1. Các vấn đề có thể thảo luận ba bên ở cấp quốc gia 83
 - 2. Những vấn đề chỉ mang tính chất vùng hoặc ngành 88
- B. Xây dựng chương trình đối thoại 89
- C. Chu kỳ đối thoại xã hội. 91

CHƯƠNG VII

Các bên tham gia vào đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia. 95

- A. Chính phủ 96
 - 1. Trách nhiệm chính 96
 - 2. Bộ ngành nào nên đại diện cho Chính phủ? 98
- B. Đối tác xã hội: các tổ chức của người lao động và
người sử dụng lao động 103
 - 1. Tiêu chí đại diện. 103
 - 2. Tính hợp pháp và “quan hệ bình đẳng”. 106
- C. Các chuyên gia khác. 108
- D. Ai nên đại diện cho tổ chức của mình? 109

E. Thúc đẩy cân bằng giới	110
F. Phụ lục: các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động	112
1. Cơ cấu các tổ chức của NLD	112
2. Cơ cấu các tổ chức của NSDLĐ	115

CHƯƠNG VIII

Khung pháp lý và thể chế cho đối thoại xã hội ba bên 119

A. Công cụ nền tảng của thiết chế ba bên	120
1. Hiến pháp và pháp luật quốc gia	120
2. Quy định chính phủ	121
3. Thỏa thuận giữa các bên	121
B. Sứ mệnh và nhiệm vụ của các thiết chế ba bên	123
1. Năng lực cốt lõi	123
2. Cơ quan có thẩm quyền chung hay tổ chức chuyên môn?	124
C. Mối quan hệ với chính phủ	134
D. Các thành phần của cơ cấu	135
1. Nhóm đối tác ba bên	136
2. Chủ tịch	138
3. Văn phòng điều hành	140
4. Hội nghị, đại hội đồng hay cơ chế toàn thể	140
5. Các phòng hoặc ban chuyên môn	141
6. Ban thư ký	142
E. Tần suất họp	143
F. Hợp tác tài chính ba bên	144
G. Quy mô	145
H. Thông tin liên lạc và bảo mật	146
1. Thông tin liên lạc	146
2. Bảo mật	147

CHƯƠNG IX

Tiêu chuẩn lao động quốc tế và đối thoại xã hội 151

- A. Thúc đẩy tham vấn ba bên trong các công cụ chính của ILO 152
- B. Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (số 144) 156
 - 1. Giới thiệu Công ước ILO số 144 156
 - 2. Thực hiện tham vấn ba bên như thế nào? 158
 - 3. Cần có quy trình tham vấn nào? 158

CHƯƠNG X

Văn phòng Lao động Quốc tế có thể giúp gì? 163

- A. ILO, cơ chế ba bên và đối thoại xã hội 164
- B. Hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, nâng cao năng lực và đào tạo 165
- C. Hỗ trợ kỹ thuật liên quan đến Công ước 144 của ILO 169

PHỤ LỤC

Đối thoại xã hội ba bên cấp vùng/khu vực 177

- A. Cấp dưới quốc gia (tỉnh, bang, địa phương) 178
 - 1. Ba Lan 178
 - 2. Peru 179
 - 3. Ấn Độ 182
- B. Cấp quốc tế 184
 - 1. Liên minh châu Âu 184
 - 2. Châu Mỹ Latin và vùng Caribe 187
 - 3. Châu Phi 188
 - 4. Khu vực khác: Hợp tác ba bên là một xu hướng mới nổi 190

PHẦN II

CHƯƠNG I

Vai trò của đối thoại xã hội trong các thời kỳ khủng hoảng. 195

1. Các công cụ của ILO 196
2. Bài học từ kinh nghiệm trước đây 198
3. Tùy chọn chính sách 199

CHƯƠNG II

Đối thoại xã hội và chuyển đổi chính trị. 203

1. Định nghĩa “chuyển đổi” 204
2. Xây dựng hợp tác ba bên ở Trung và Đông Âu 204
3. Châu Mỹ Latin: đối thoại xã hội và vai trò lịch sử của
đối thoại xã hội trong quá trình chuyển sang dân chủ
(cuối những năm 1980 và 1990) 205
4. Châu Phi 206
5. Các quốc gia Ả rập 208

CHƯƠNG III

Đối thoại xã hội và chính sách việc làm 209

CHƯƠNG IV

Đối thoại xã hội và tiền lương 217

1. Quyết định của ba bên về mức lương tối thiểu 219
2. Hướng dẫn và các khuyến nghị của ba bên về tiền lương ... 222

CHƯƠNG V

Đối thoại xã hội và an sinh xã hội 225

1. Công cụ của ILO 226
2. Quản trị ba bên về an sinh xã hội 228
3. Đối thoại xã hội và cải cách an sinh xã hội 230

CHƯƠNG VI

Đối thoại xã hội và nền kinh tế phi chính thức. 233

CHƯƠNG VII

Đối thoại xã hội và bình đẳng giới. 239

1. Sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan của ILO 242
2. Các bước tiếp theo 244

CHƯƠNG VIII

**Đối thoại xã hội và các quyền cơ bản trong
lao động 245**

CHƯƠNG IX

**Đối thoại xã hội và việc chuyển đổi sang
nền kinh tế xanh 253**

CHƯƠNG X

Đối thoại xã hội và luật lao động 259

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC I

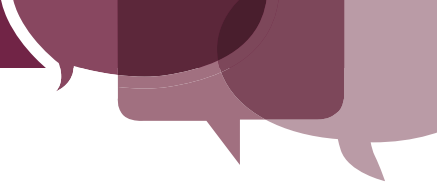
**Xây dựng thiết chế ba bên: Đề xuất quy định
về thủ tục 273**

PHỤ LỤC II

**Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn
Lao động Quốc tế), 1976 (Số 144). 278**

Danh mục từ viết tắt

ACT/EMP	Cục Hoạt động NSDLĐ của ILO
ACTRAV	Cục Hoạt động NLĐ của ILO
AICESIS	Hiệp hội Quốc tế của các Hội đồng Kinh tế Xã hội và các Tổ chức tương tự
AIDS	Hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người
AMS	Cơ quan Dịch vụ Việc làm Công của Áo
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CEACR	Ủy ban chuyên gia của ILO về áp dụng các Công ước và Khuyến nghị
CETCOIT	Hội đồng Đặc biệt Ba bên về Giải quyết Xung đột của Colombia
CRC	Ủy ban Đánh giá Trung ương của Ai-len
DNSS	Đối thoại Quốc gia về An sinh Xã hội ở Uruguay
ĐTXHBB	Đối thoại xã hội ba bên
DWCP	Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng
ECOSOC	Hội đồng Kinh tế Xã hội của Liên hợp quốc
ECOWAS	Cộng đồng Kinh tế của các quốc gia Tây Phi
EESC	Ủy ban Kinh tế và Xã hội châu Âu
ESC	Hội đồng Kinh tế và Xã hội
ESCWA	Ủy ban Kinh tế và Xã hội cho Tây Á
ESEC	Hội đồng Kinh tế, Xã hội và Môi trường của Pháp
EU	Liên minh châu Âu
EUROFOUND	Quỹ châu Âu về Cải thiện Điều kiện sống và Làm việc
FPRW	Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động
GJP	Hiệp ước Việc làm Toàn cầu
GUF	Liên đoàn Công đoàn Toàn cầu
HIV	Virus gây suy giảm miễn dịch mắc phải ở người



ILC	Hội nghị Lao động Quốc tế
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
ITC-ILO	Trung tâm Đào tạo Quốc tế của ILO
ITUC	Liên đoàn Công đoàn Quốc tế
LGBT	Người đồng tính, song tính và chuyển giới
LPC	Hội đồng Lương thấp của Vương quốc Anh
MDG	Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ
MERCOSUR	Khối Thị trường Chung Nam Mỹ
NCC	Ủy ban ba bên quốc gia của Ghana
NCTC	Hội đồng Quốc gia về Hợp tác Ba bên (của Bungari)
NEDLAC	Hội đồng Quốc gia Ba bên về Phát triển Kinh tế và Lao động của Nam Phi
NEP	Chính sách việc làm quốc gia
NESC	Hội đồng Kinh tế và Xã hội Quốc gia của Kenya
NLAC	Hội đồng Cố vấn Lao động Quốc gia của Sri Lanka
NLD	Người lao động
NORAD	Cơ quan Hợp tác Phát triển Na Uy
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NSITF	Quỹ Ủy thác Bảo hiểm Xã hội Nigeria
NWC	Hội đồng Tiền lương Quốc gia của Singapore
QHLĐ	Quan hệ Lao động
SADC	Cộng đồng Phát triển Nam Phi
SCE	Ủy ban Thường trực về Việc làm của EU
SER	Hội đồng Kinh tế và Xã hội Hà Lan
SGT10	Tiểu nhóm số 10 về các vấn đề lao động, việc làm và an sinh xã hội

SLAB	Ủy ban Cố vấn Lao động Nhà nước Ấn Độ
TLTT	Thương lượng tập thể
TUC-GAP	Ủy ban Công đoàn về Bình đẳng và Thúc đẩy Giới của Nê-pan
TUŁĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
UEMOA	Liên minh kinh tế và tiền tệ Tây Phi
WKDS	Ủy ban đối thoại xã hội cấp khu vực của Ba Lan

Lời nói đầu

Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên giữa các cơ quan công quyền và các đối tác xã hội đang ngày càng thu hút sự chú ý của các nước thành viên ILO, cũng như của các chuyên gia quan hệ lao động (QHLD) và các chuyên gia kinh tế chính trị. Trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế và việc làm diễn ra liên tục và sự tăng tốc của những thay đổi và cải cách, đây được coi là những công cụ quản trị lành mạnh của thị trường lao động và là công cụ hiệu quả để thúc đẩy phục hồi khủng hoảng và tạo điều kiện để thích ứng với sự thay đổi.

Trong những năm qua, nhu cầu ngày càng tăng của các tổ chức đối với hỗ trợ kỹ thuật của ILO trong hoạt động thiết lập hoặc tăng cường cơ chế đối thoại xã hội ba bên (ĐTXHBB) ở cấp chính sách. Trong khuôn khổ Chương trình và Ngân sách của ILO cho giai đoạn 2012-13, nhiều quốc gia đã coi “tăng cường hợp tác ba bên và đối thoại xã hội” là một ưu tiên và yêu cầu ILO hướng dẫn và hỗ trợ. Hướng dẫn này là một phần trong nỗ lực của ILO nhằm đáp ứng nhu cầu đó từ các nước thành viên và, do đó, tăng cường các thiết chế và cơ chế đối thoại xã hội phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các thực hành tốt.

Tùy vào truyền thống của mỗi quốc gia, ĐTXHBB cấp quốc gia có thể có nhiều hình thức, chẳng hạn như hội đồng kinh tế và xã hội, hội đồng tư vấn lao động và các tổ chức tương tự để hợp tác ở cấp chính sách. Mặc dù số lượng các thiết chế đối thoại xã hội ngày càng tăng, nhưng các chương trình hoạt động công của họ thường thấp. Nhiều thiết chế yếu kém và chỉ đóng vai trò hạn chế trong hoạch định chính sách. Nhiệm vụ và năng lực của họ thường không được xác định rõ và họ không có đủ nguồn lực để vận hành. Hướng dẫn này nhằm mục đích định hướng cho các tổ chức để giải quyết những vấn đề này.

Hướng dẫn này là một ấn phẩm của Cục Đối thoại Xã hội và Hợp tác Ba bên thuộc Tổng cục Quản trị và Cơ chế Ba bên, và là kết quả của quá trình làm việc nhóm trong ILO.

Chúng tôi xin cảm ơn Stirling Smith đã xây dựng dự thảo đầu tiên của Hướng dẫn này. Chúng tôi cũng xin cảm ơn Youcef Ghellab và Valérie Van Goethem đã điều phối dự án với sự hỗ trợ của Nancy Varela, Sarah Doyle và Paul Middelkoop.

Một số đồng nghiệp ILO đã cung cấp các nhận xét sâu sắc và chỉ dẫn ở các giai đoạn khác nhau trong quá trình xây dựng Hướng dẫn, cụ thể là ACTRAV và ACT/EMP và các bộ phận khác như: Italo Cardona (DWT/CO-Lima); Adolfo Ciudad (DWT/CO-San José); Karen Curtis (NORMES); Minawa Ebisui (GOVERNANCE); Natan Elkin (NORMES); Kamran Fannizadeh (GOVERNANCE); Claire Harasty (WORKQUALITY); Susan Hayter (WORKQUALITY); Jane Hodges (WORKQUALITY); Jorge Illingworth (Văn phòng khu vực châu Mỹ Latin và vùng Caribe); Mélanie Jeanroy (GOVERNANCE); Limpho Mandoro (DWT/CO-Pretoria); Cristina Mihes (DWT/CO Budapest); Angelika Muller (GOVERNANCE); Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE); Rainer Pritzer (DWT/CO Tây Ban Nha); Alvaro Ramirez (DWT/CO San Jose); John Ritchotte (DWT Bangkok); Jules Oni (DWT/CO Dakar); Simon Steyne (GOVERNANCE); Manuela Tomei (WORKQUALITY) và; Humberto Villasmil (GOVERNANCE).

Chúng tôi rất biết ơn các thành viên của Cơ quan Điều hành ILO vì những đóng góp đầu vào của họ, cụ thể là: Ông Gilles de Robien (Chủ tịch Cơ quan Điều hành ILO); Bà Eulogia Familia (Nhóm Người lao động - NLĐ); Bà Loes van Embden Andres (Nhóm Người sử dụng lao động - NSDLĐ); và Ông Hamadou Sidlo (Nhóm Chính phủ).

Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn đến Anne Sullivan, Yuka Okumura và Rita Natola (GOVERNANCE) và Fabienne Stassen đã hỗ trợ công tác chuẩn bị để xuất bản ấn phẩm. Chúng tôi cũng xin cảm ơn Christian Welz từ Quỹ châu Âu về Cải thiện Điều kiện sống và Làm việc (EUROFOUND) đã cung cấp những góp ý quý báu cho dự thảo Hướng dẫn.

Hướng dẫn cũng đã nhận được sự hỗ trợ của Trung tâm đào tạo quốc tế (ITC-ILO) của ILO tại Turin, đặc biệt là Bente Sorensen, Fernando Fonseca và Sylvain Baffi - những người đã đóng góp ý kiến cho dự thảo Hướng dẫn, tổ chức hội thảo tham vấn, dịch thuật và thiết kế ấn phẩm. Tài liệu cũng nhận được sự hỗ trợ tài chính từ DWT/CO Budapest để in ấn.

Hướng dẫn đã được rà soát và xác thực thông qua hai cuộc hội thảo diễn ra tại ITC-ILO ở Turin. Hội thảo lần thứ nhất được tổ chức vào tháng 11 năm 2010, lúc đó dự thảo Hướng dẫn đã được xem xét bởi Gagik Makaryan-đại diện NSDLĐ từ Armenia, Tulsyraj Benydin - đại diện công đoàn từ Mauritius, Valentin Mocanu-đại diện chính phủ từ Romania. Vào tháng 12 năm 2011, dự thảo thứ hai của Hướng dẫn đã được các phái đoàn ba bên từ Albania, Bosnia và Herzegovina, Cộng hòa Moldova, Montenegro, Serbia, Cộng hòa Macedonia thuộc Nam Tư cũ, và Kosovo-UNMIK xem xét trong một hội thảo có tên Tăng cường các thiết chế ĐTXHBB ở Tây Balkans và Moldova.

Hướng dẫn cuối cùng đã được đưa ra giới thiệu vào tháng 11 và 12 năm 2013 tại hai cuộc hội thảo về xây dựng và tăng cường các thiết chế ba bên với sự tham gia của các phái đoàn ba bên từ các quốc gia Bắc Phi và châu Phi cận Sahara, Đông Âu và Caucasus/Trung Á.

Moussa OUMAROU

Tổng cục trưởng

*Tổng cục Quản trị và Cơ chế Ba bên
Văn phòng Lao động Quốc tế*

Geneva

Tháng 9/2013

Giới thiệu

ILO dựa trên nguyên tắc ba bên - đối thoại và hợp tác giữa chính phủ, NSDLĐ và NLD - trong việc xây dựng và thực hiện các tiêu chuẩn lao động. Tương tự, ILO khuyến khích hợp tác ba bên ở cấp quốc gia trong việc thiết kế và thực hiện các chính sách kinh tế, xã hội và lao động quốc gia. Có nhiều Công ước và Khuyến nghị cụ thể của ILO nhằm thúc đẩy tham vấn ba bên; đặc biệt, những Công ước và Khuyến nghị này đặt ra khuôn khổ cho ĐTXHBB hiệu quả ở cấp quốc gia.

ĐTXHBB cấp quốc gia là sự tập hợp của chính phủ, NLD và NSDLĐ để thảo luận về chính sách, luật pháp và các quyết định khác ảnh hưởng đến các đối tác xã hội. Việc tham vấn ba bên có thể đảm bảo sự hợp tác lớn hơn giữa các đối tác ba bên và xây dựng sự đồng thuận về các chính sách quốc gia có liên quan. Đối thoại xã hội là một công cụ quan trọng trong việc thúc đẩy và đạt được việc làm thỏa đáng, phát triển toàn diện và gắn kết xã hội, và điều này khuyến khích quản trị tốt.

ĐTXHBB có vai trò quan trọng trong các lĩnh vực như quản trị an sinh xã hội, thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các hình thức việc làm phi tiêu chuẩn, bình đẳng giới và chuyển đổi hợp lý sang các nền kinh tế các-bon thấp. Bên cạnh những vấn đề này, đối thoại xã hội giúp đảm bảo quá trình chuyển đổi chính trị và kinh tế suôn sẻ, giảm thiểu tác động của khủng hoảng. Vai trò của đối thoại xã hội trong các vấn đề này sẽ được thảo luận thêm trong Hướng dẫn này.

Hướng dẫn sẽ giúp Văn phòng đáp ứng các nhu cầu của các đối tác ba bên được thể hiện trong Kết luận của họ liên quan đến những thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế (ILC) năm 2013. Các đối tác ba bên đã yêu cầu Văn phòng thúc đẩy đối thoại xã hội và vai trò của các đối tác xã hội trong thiết kế, quản trị và thực hiện các chính sách kinh tế, việc làm và bảo trợ xã hội ở cấp quốc gia.

Ngoài ra, các đối tác ba bên đã yêu cầu Văn phòng tăng cường tư vấn chính sách dựa trên bằng chứng khoa học để xây dựng các thiết chế đối thoại xã hội ở một số quốc gia và nâng cao hiệu quả của những thiết chế

này ở những quốc gia khác. Hướng dẫn ĐTXHBB cấp quốc gia này được xây dựng để đáp ứng các yêu cầu này và phù hợp với mục tiêu chiến lược của ILO về đối thoại xã hội. Nó là một công cụ toàn cầu để thiết lập hoặc tăng cường các cơ chế và thiết chế ba bên. Cuối cùng, các thiết chế đối thoại xã hội mạnh mẽ hơn sẽ nâng cao năng lực của những đối tác ba bên để tham gia vào đối thoại và đàm phán hiệu quả ở tất cả các cấp hoạch định chính sách.

Mục tiêu và độ giá của tài liệu hướng dẫn

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tồn tại để phục vụ các đối tác ba bên: chính phủ, các tổ chức của NSDLĐ và các tổ chức của NLĐ. Nhiệm vụ của ILO là thúc đẩy công bằng xã hội và các quyền con người và quyền lao động được quốc tế công nhận, hoàn thành sứ mệnh của mình trong đó hòa bình trong lao động là yếu tố cốt yếu để đảm bảo sự thịnh vượng. ILO không chỉ dựa vào ĐTXHBB trong các hoạt động hàng ngày của mình. Nghĩa vụ thúc đẩy hợp tác ba bên và đối thoại xã hội ở các nước thành viên bắt nguồn từ Hiến chương và từ Tuyên bố về Mục tiêu và Mục đích của ILO (“Tuyên bố Philadelphia” được thông qua vào năm 1944).

Các đối tác ba bên đã yêu cầu ILO hỗ trợ thiết lập một khuôn khổ trong đó các nước thành viên có thể thúc đẩy ĐTXHBB ở cấp quốc gia. Trên thực tế, bức tranh tổng thể đang có sự hòa trộn. Ở một số nước, hiện không có khung khổ cho ĐTXHBB cấp quốc gia. Một số nước khác có quy định và quy trình nhưng chúng cần được sửa đổi hoặc tăng cường. Trong cả hai trường hợp, cần có một khuôn khổ đầy đủ cho ĐTXHBB để các đối tác ba bên có thể tham gia vào hoạt động tham vấn và đàm phán về các vấn đề kinh tế và xã hội. Như được giải thích rộng rãi trong hướng dẫn này, các lợi ích tiềm năng của ĐTXHBB là đáng kể, đặc biệt liên quan đến dân chủ hóa việc ra quyết định, hòa bình và ổn định xã hội, và phòng chống xung đột.

A. Mục đích của Hướng dẫn

Hướng dẫn này nhằm đáp ứng các yêu cầu từ các đối tác ba bên của ILO. Tài liệu cung cấp cho họ một loạt các lựa chọn khi thiết lập một cơ chế cho ĐTXHBB hoặc khi tăng cường hệ thống hiện có. Tuy nhiên, Hướng dẫn này không phải là một tài liệu quy phạm. Tài liệu dựa trên các quy định về tiêu chuẩn lao động quốc tế và các bài học kinh nghiệm mà ILO thu được qua các năm trong việc thúc đẩy đối thoại xã hội và tư vấn chính sách, xây dựng năng lực và hướng dẫn thực tiễn cho các đối tác ba bên ở tất cả các khu vực trên thế giới.

Đối thoại xã hội là một vấn đề cấp bách đối với nhiều quốc gia thành viên ILO. Hàng năm, Văn phòng Lao động Quốc tế nhận được rất nhiều yêu cầu từ các nước thành viên muốn tìm kiếm lời khuyên về tăng cường các tổ chức và cơ chế đối thoại xã hội theo tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực hành quốc tế tốt, tạo ra một khuôn khổ hiệu quả cho ĐTXHBB.

Các câu hỏi sẽ được trả lời trong Hướng dẫn này

Hướng dẫn này cố gắng trả lời các câu hỏi thường được đặt ra cho ILO, chẳng hạn như:

1. Tại sao cần phải có các thiết chế ĐTXHBB ở cấp quốc gia?
2. Điều kiện tiên quyết cho ĐTXHBB thực sự là gì?
3. Khi đã có ĐTXHBB, làm thế nào để điều tiết hoạt động của các thiết chế này? Những ưu điểm và nhược điểm của các lựa chọn khác nhau là gì?
4. Nhiệm vụ dự kiến của các thiết chế này là gì?
5. Thành phần và quy mô nào phù hợp cho các thiết chế này?
6. Các thiết chế có nên độc lập với chính phủ hay là một phần của cơ cấu chính phủ? Làm thế nào họ có ngân sách hoạt động?
7. Ai nên tham gia vào ĐTXHBB ở cấp quốc gia?

- 
8. Có thể làm theo quy trình ra quyết định nào?
 9. Những vấn đề nào có thể được thảo luận trong các thiết chế này?
 10. Các thiết chế này nên hoạt động kín hay công khai?
 11. Tổ chức công việc như thế nào và cần những hoạt động hỗ trợ hậu cần nào?
 12. Có những tiêu chuẩn liên quan nào của ILO trong lĩnh vực này và những tiêu chuẩn đó quy định gì?
 13. Làm thế nào để tăng cường năng lực của các thiết chế hiện có?

B. Hướng dẫn này dành cho ai?

Tham vấn và hợp tác giữa các cơ quan công quyền và các đối tác xã hội, dưới hình thức này hay hình thức khác, được hầu hết các quốc gia thành viên ILO coi là cần thiết - và thậm chí là thiết yếu. Ngày nay, đối thoại xã hội càng được coi là một sự thay thế hợp lý và đáng tin cậy cho chủ nghĩa đơn phương của nhà nước và thay cho các chính sách "tự do" không cần can thiệp.

Ở một số nước, tham vấn và hợp tác là hoạt động đã được thực hiện từ lâu; ở các nước khác, những hoạt động này chỉ mới nổi hoặc đang phát triển. Ở một số nơi, ĐTXHBB đang bị đe dọa hoặc suy giảm.

Hướng dẫn này được thiết kế dành cho những người mới tham gia đối thoại xã hội, và cho những người đã tham gia vào các hội đồng quốc gia và các cơ chế ba bên khác đã được thành lập mà muốn xem xét lại hoạt động của mình và muốn tăng tác động của mình trong quá trình hoạch định chính sách.

Độc giả tiềm năng của Hướng dẫn này

- ▶ các đối tác ba bên: thành viên/nhân viên của các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ, nhân viên của các cơ quan công quyền (đặc biệt là bộ lao động và việc làm);
- ▶ thành viên và nhân viên của các tổ chức ba bên quốc gia hiện có và các thiết chế đối thoại xã hội khác;
- ▶ thành viên và nhân viên của các thiết chế và tổ chức có liên quan trong việc thúc đẩy đối thoại xã hội (bao gồm cả các viện hàn lâm, các tổ chức nghiên cứu, các tổ chức phi chính phủ);
- ▶ các bên quan tâm đến các nhóm kinh tế khu vực và tiểu vùng (ví dụ: Cộng đồng Kinh tế của các Nước Tây Phi (ECOWAS), MERCOSUR, Cộng đồng Phát triển Nam Phi (SADC));
- ▶ thành viên của Hiệp hội các Hội đồng Kinh tế và Xã hội Quốc tế và các Tổ chức Tương tự (AICESIS);
- ▶ nghị sĩ, lãnh đạo cộng đồng, xã hội dân sự và các bên liên quan khác trong xã hội (ví dụ: ngân hàng phát triển, tổ chức tài chính quốc tế); và
- ▶ nhân viên ILO.

Trọng tâm của Hướng dẫn này là ĐTXHBB cấp quốc gia. Hướng dẫn này không đề cập đến các cấp độ đối thoại xã hội khác hoặc vấn đề thương lượng tập thể (TLTT) - thuộc nội dung của Hướng dẫn khác, với tên gọi: “Làm thế nào để thúc đẩy TLTT: Cẩm nang cho những người làm công tác thực tiễn” (sắp xuất bản).

Tuy nhiên, ở phần cuối của Phần I trong Hướng dẫn này (xem Phụ lục), vấn đề ĐTXHBB ở cấp vùng được đề cập tóm tắt vì nó có mối liên hệ với những cuộc thảo luận ở cấp quốc gia và bởi vì nhiều chính phủ đang giao các vấn đề kinh tế và lao động cho chính quyền cấp vùng và tỉnh phụ trách.

C. Sử dụng Hướng dẫn này như thế nào?

Hướng dẫn này có thể được sử dụng khi thiết lập hoặc sửa đổi khung khổ cho ĐTXHBB. Những thảo luận có thể được khởi xướng bởi chính phủ hoặc bởi các đối tác xã hội. Hướng dẫn này được thiết kế để có thể đọc toàn bộ nội dung của nó hoặc chọn các chủ đề cần thiết để nâng cao năng lực. Nó được chia thành hai phần, bao gồm các chương có thể tham khảo độc lập.

Phần I đề cập đến quy trình và khuôn khổ thể chế cho ĐTXHBB. Phần II tập trung vào một số vấn đề theo các chuyên đề có thể đưa ra thảo luận ba bên. Mục đích của Phần II không phải là để xem xét tất cả các vấn đề một cách chi tiết, mà nhằm cung cấp một bức tranh tổng thể về các điểm nổi bật liên quan đến từng vấn đề. Các phần đóng khung đưa ra những ví dụ quốc gia cũng như tài liệu tham chiếu và đường link đến những tài liệu đọc thêm để có thêm các hướng dẫn.

Như trong bất kỳ quá trình phức tạp nào, đối thoại xã hội có thể tồn tại dưới nhiều hình thức khác nhau. Không một cấu trúc và quá trình lý tưởng nào có thể được sao chép từ nước này sang nước khác. Việc xây dựng một khung khổ cho ĐTXHBB phù hợp với bối cảnh và nhu cầu của quốc gia là chìa khóa để đảm bảo quyền tự chủ của đất nước trong quá trình này.

Hướng dẫn này nhằm mục đích giúp các đối tác ba bên xây dựng lộ trình riêng của mình hướng tới việc thúc đẩy ĐTXHBB hiệu quả ở cấp quốc gia.

PHẦN I

Đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia: Quá trình và thể chế

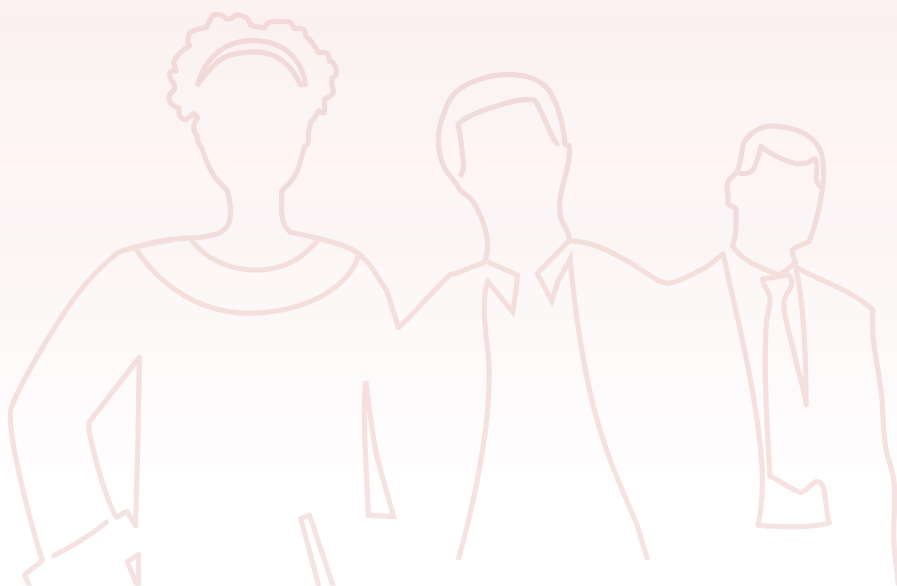
I.	Định nghĩa.....	9
II.	Nhiệm vụ và kết quả dự kiến của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia	23
III.	Điều kiện tiên quyết để có đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia thành công.....	43
IV.	Lợi ích của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia	57
V.	Những phản đối có thể xảy ra đối với đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia	71
VI.	Các vấn đề có thể đối thoại xã hội ba bên và quá trình lập kế hoạch thực hiện	79
VII.	Các bên tham gia vào đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia	95
VIII.	Khung pháp lý và thể chế cho đối thoại xã hội ba bên.....	119
IX.	Tiêu chuẩn lao động quốc tế và đối thoại xã hội	151
X.	Văn phòng Lao động Quốc tế có thể giúp gì?.....	163
	Phụ lục: Đối thoại xã hội ba bên cấp vùng	177

CHƯƠNG I

Định nghĩa

Phần này sẽ tìm hiểu ĐTXHBB cấp quốc gia là gì. Một số định nghĩa khác nhau được đề xuất và thảo luận

A. Đối thoại xã hội.....	13
B. Hợp tác ba bên	13
C. Ý nghĩa khác của “hợp tác ba bên”.....	15
D. Hợp tác ba bên “cộng”.....	15
E. Hợp tác hai bên và thương lượng tập thể.....	17
F. Trường hợp cụ thể: Khu vực công - chính phủ với tư cách là người sử dụng lao động	19



A. Đối thoại xã hội

Không có một định nghĩa chung toàn cầu về đối thoại xã hội. Đối thoại xã hội có thể diễn ra ở các cấp độ khác nhau và dưới nhiều hình thức khác nhau, tùy thuộc vào bối cảnh quốc gia.

Theo định nghĩa rộng của ILO - dựa trên nhiều quá trình và thực hành trên toàn thế giới, đối thoại xã hội bao gồm *tất cả các loại đàm phán, tham vấn hoặc chia sẻ thông tin giữa các đại diện của chính phủ, NSDLĐ và NLD về những vấn đề quan tâm chung liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội.*

Đối thoại xã hội là một phương tiện để đạt được các mục tiêu kinh tế và xã hội và chính nó cũng là một mục tiêu, vì nó mang đến cho mọi người tiếng nói và vị thế trong xã hội và tại nơi làm việc của họ. Đối thoại xã hội có thể diễn ra giữa hai bên - NLD và NSDLĐ (được ILO gọi là “các đối tác xã hội”) hoặc giữa ba bên, bao gồm bên thứ ba là chính phủ.

Đối thoại xã hội có thể cải thiện việc thiết kế các biện pháp chính sách; nó có thể góp phần vào việc thực hiện hiệu quả và cải thiện chất lượng của các kết quả.

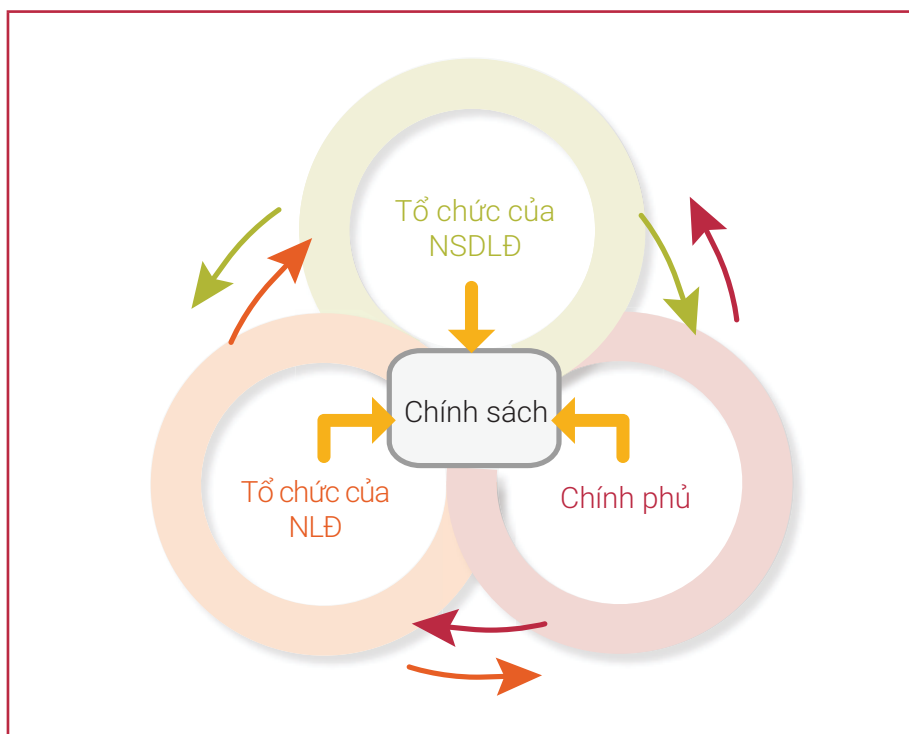
B. Hợp tác ba bên

Hợp tác là một trong những hình thức đối thoại xã hội chính. Đó là một nguyên tắc cơ bản và giá trị cơ bản của ILO, đó là trọng tâm của công việc của ILO.

Hợp tác ba bên có thể được hiểu là “sự tương tác của chính phủ, NSDLĐ và NLĐ (thông qua đại diện của họ) như những đối tác bình đẳng và độc lập để tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề chung” (từ điển ILO).

Nói cách khác, hợp tác ba bên đề cập đến sự tham gia của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, cùng với chính phủ - trên cơ sở bình đẳng - trong việc đưa ra quyết định.

Điều này không có nghĩa là các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ và chính phủ nên có số đại diện bằng nhau, nhưng đòi hỏi quan điểm của mỗi bên phải được cân nhắc như nhau. Nhưng cũng không có nghĩa là trách nhiệm của ba bên là như nhau. Mỗi bên có một vai trò rõ ràng và chức năng riêng cần hoàn thành.



Hợp tác ba bên - Ba chìa khóa của ILO



Việc thành lập ILO vào năm 1919 đã mở cánh cửa hợp tác ba bên giữa chính phủ, NLĐ và NSDLĐ để cải thiện pháp luật và tiêu chuẩn lao động trên toàn thế giới. Các kiến trúc sư đã phát triển ba chìa khóa và một khóa ba ngành cho cánh cổng mới của Văn phòng ILO tại Geneva. Kể từ đó tới nay, ba chìa khóa vẫn là biểu tượng của tổ chức này.

Nguồn: ILO. 2003. "Hợp tác ba bên trong thế kỷ 21: Xây dựng trên đá tảng".

Singapore - Hợp tác ba bên: "Một lợi thế cạnh tranh quan trọng"

"Hợp tác ba bên là một lợi thế cạnh tranh quan trọng đối với Singapore, củng cố khả năng cạnh tranh kinh tế, QHLD - quản lý hài hòa và đạt được tiến bộ tổng thể cho đất nước."

Nguồn: Diễn đàn Hợp tác ba bên Singapore: <http://www.tripartism.sg/>.

Philippin - Hợp tác ba bên: "Một chính sách của nhà nước"

Mục 275 của Bộ luật Lao động 1974 (củng cố bổ sung năm 2011) của Philippin quy định:

1. "Hợp tác ba bên trong QHLD được tuyên bố là một chính sách của Nhà nước. Hướng đến mục đích này, càng nhiều NLĐ và NSDLĐ có đại diện trong các cơ chế/thiết chế ra quyết định và hoạch định chính sách của chính phủ càng tốt.
2. Bộ trưởng Lao động và Việc làm hoặc đại diện được ủy quyền hợp pháp của Bộ trưởng thỉnh thoảng có thể triệu tập một hội nghị ba bên cấp quốc gia, cấp vùng hoặc ngành với đại diện của chính phủ, NLĐ và NSDLĐ để xem xét và chấp nhận các bộ nguyên tắc tự nguyện được thiết kế để thúc đẩy hòa bình công nghiệp dựa trên công bằng xã hội hoặc điều chỉnh quan hệ phong trào lao động cho phù hợp với các ưu tiên về phát triển kinh tế và xã hội đã được thiết lập. (...)."

C. Ý nghĩa khác của “hợp tác ba bên”

Theo ILO, hợp tác ba bên hoàn toàn liên quan đến chính phủ với tư cách là một trong ba đối tác trong các cuộc tham vấn/đàm phán. Do đó, hợp tác ba bên theo nghĩa này không được nhầm lẫn với một hình thức đối thoại khác giữa ba đối tác thường được gọi là “đối thoại dân sự”.

Đối thoại dân sự liên quan đến đại diện của các tổ chức của NLD và NSDLĐ cùng với sự lựa chọn các nhóm lợi ích công dân và xã hội (tức là không phải với chính phủ). Loại mô hình này có thể thấy ở nhiều đất nước tại cấp quốc gia. Nó được thể hiện đầy đủ nhất thông qua Ủy ban Kinh tế và Xã hội châu Âu (EESC), một cơ quan tư vấn của Liên minh châu Âu (EU). Ba đối tác tạo nên EESC:

- ▶ NSDLĐ
- ▶ NLD
- ▶ "Các lợi ích khác nhau" (ví dụ như các hiệp hội đại diện cho các vấn đề về gia đình, phụ nữ và bình đẳng giới, thanh niên, nhóm thiểu số và thiệt thòi, người khuyết tật, tổ chức nông dân, doanh nghiệp nhỏ, ngành thủ công, tổ chức người tiêu dùng và tổ chức môi trường).

Trong hướng dẫn này, thuật ngữ “hợp tác ba bên” chỉ được sử dụng theo định nghĩa của ILO.

D. Hợp tác ba bên “cộng”

Như đã đề cập ở trên, ba tác nhân chính và truyền thống của ĐTXHBB là các đối tác xã hội và chính phủ, vì đối thoại xã hội bắt nguồn từ các vấn đề liên quan đến “thế giới việc làm”.

Tuy nhiên, thuật ngữ “hợp tác ba bên cộng” đang trở nên phổ biến trong các tình huống mà các đối tác ba bên truyền thống lựa chọn mở rộng cuộc đối thoại và mời sự tham gia của các nhóm xã hội dân sự khác để có được quan điểm rộng hơn và sự đồng thuận về các vấn đề ngoài thế giới việc làm (ví dụ: bảo vệ môi trường hoặc nhu cầu của các nhóm đặc biệt/dễ bị tổn thương). Nghị quyết ILO 2002 về hợp tác ba bên và đối thoại xã hội thừa nhận tiềm năng hợp tác với xã hội dân sự.

Cần nhấn mạnh rằng các đối tác xã hội thường sẵn sàng đối thoại và họ làm việc tại cộng đồng với các tổ chức phi chính phủ có cùng giá trị và mục tiêu và theo đuổi những mục tiêu đó trên tinh thần xây dựng; công nhận tiềm năng Văn phòng Lao động Quốc tế có thể hợp tác với xã hội dân sự sau khi đã tham vấn thích hợp với các đối tác ba bên (...).

Hơn nữa, một số công cụ của ILO yêu cầu phải có sự tham gia của các nhóm xã hội dân sự đặc biệt - ngoài các đối tác xã hội, ví dụ như Công ước về Phục hồi Chức năng Lao động và Việc làm (Người khuyết tật), 1983 (số 159) và Khuyến nghị về HIV/AIDS, 2010 (số 200).

Tuy nhiên, các tổ chức của NLD và NSDLĐ khác biệt với các nhóm xã hội dân sự khác ở chỗ họ đại diện cho các chủ thể của “nền kinh tế thực” và có tư cách hợp pháp từ các thành viên của mình.

Do đó, rõ ràng là, trong mọi trường hợp, mục đích của việc tham gia vào các “nhóm vận động chính sách” khác là để tăng cường hợp tác ba bên, chứ không phải để làm suy yếu hoặc làm loãng nó.

Báo cáo của Tổng Giám đốc tại Hội nghị Lao động Quốc tế 2013

(...) Với các biện pháp đảm bảo được cung cấp bởi các quá trình quản trị ba bên đã được cải thiện trong ILO, có thể mời các thành phần không phải là đối tác ba bên tham gia một cách thích hợp vào công việc của Tổ chức, trên cơ sở lợi thế rõ ràng và vai trò được xác định rõ. Họ có thể và đã cung cấp giá trị gia tăng về mặt chuyên môn và kiến thức, và không được chối bỏ hoặc phủ định sự đóng góp của họ. (...) Nói như vậy có nghĩa là, hoạt động xây dựng năng lực của ILO chỉ hướng tới các đối tác ba bên, và chỉ tới họ mà thôi.

Nguồn: ILO. 2013. Hướng tới 100 năm ngày thành lập ILO: Thực tế, đổi mới và cam kết ba bên, đoạn 98 và 99.

E. Hợp tác hai bên và thương lượng tập thể

Đối thoại xã hội hai bên là khi hai bên - một hoặc nhiều NSDLĐ và/hoặc một hoặc nhiều tổ chức của NSDLĐ, và một hoặc nhiều tổ chức của NLĐ - trao đổi thông tin, tham vấn hoặc thương lượng với nhau mà không có sự can thiệp của chính phủ. Điều này có thể, ví dụ, liên quan đến tiền lương, điều kiện làm việc hoặc sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, nhưng nó cũng có thể giải quyết các vấn đề chính sách rộng lớn hơn.

Mặc dù chính phủ không phải là đối tác trong quá trình hợp tác hai bên, Chính phủ có thể hỗ trợ cho các đối tác xã hội trong các cuộc đàm phán hai bên giữa họ. Chính phủ cũng có thể cung cấp các dịch vụ trung gian hoà giải nếu một tranh chấp phát sinh giữa các đối tác xã hội. Hình thức và mức độ tham gia của chính phủ trong quá trình hợp tác hai bên được xác định bởi hệ thống QHLD hiện có. Do sự đóng góp này, ranh giới giữa ĐTXHBB và đối thoại xã hội hai bên đôi khi khó xác định được chính xác.

Một hình thức đặc biệt của cuộc đối thoại xã hội hai bên là TLTT. Công ước của ILO về TLTT, 1981 (số 154) định nghĩa TLTT như sau:

Là mọi cuộc thương lượng giữa một bên là một NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ, với một bên là một hay nhiều tổ chức của NLĐ, để:

1. Quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động.
2. Giải quyết những mối quan hệ giữa những NSDLĐ với những NLĐ.
3. Giải quyết những mối quan hệ giữa những NSDLĐ hoặc các tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của NLĐ.

TLTT có thể giúp tạo ra một nền văn hóa đối thoại giữa các công đoàn và NSDLĐ và/hoặc các tổ chức của họ. Văn hóa đối thoại giữa các đối tác xã hội với các điều khoản và điều kiện về việc làm và quan hệ việc làm có thể tạo nền tảng cho ĐTXHBB ở cấp quốc gia.



Bỉ - Đối thoại xã hội hai bên được Chính phủ hỗ trợ

Quyền tự chủ của các đối tác xã hội và việc phối hợp hai bên là đặc trưng của mô hình đối thoại xã hội ở cấp quốc gia (liên ngành), cấp ngành và doanh nghiệp ở Bỉ. QHLD phần lớn bị chi phối bởi thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT), mặc dù chính phủ cũng đóng một vai trò trong lĩnh vực này. Đối thoại xã hội hai bên tại Bỉ được hỗ trợ bởi các cơ quan công quyền, đặc biệt thông qua các biện pháp sau đây:

- *Khung pháp lý thống nhất*: Khung pháp lý và việc thành lập các cơ chế/thiết chế đối thoại xã hội được quyết định sau khi tham vấn và thống nhất với các tổ chức đại diện của NLD và NSDLĐ.
- *Tự do thương lượng và quyền chủ động*: Ở tất cả các cấp, các đối tác xã hội có thể tự do thực hiện các cuộc đàm phán và pháp luật xã hội cho phép thiết lập hoặc điều chỉnh các biện pháp thực hiện thông qua TULĐTT.
- *Khuyến khích và hỗ trợ - một số ví dụ*: Đối thoại xã hội liên ngành và chuyên ngành được chính phủ tạo điều kiện; có một hệ thống hòa giải xã hội tự nguyện và miễn phí; hơn 90% các thỏa ước tập thể liên ngành bắt buộc phải thực hiện (có nghĩa là nếu vi phạm có thể cấu thành tội hình sự); và việc phối hợp ngành được hỗ trợ về mặt hậu cần (bao gồm cả công việc của ban thư ký, phòng họp, v.v...).
- *Giám sát*: Chính quyền giám sát và phân tích kết quả của những đối thoại xã hội ngành khốc liệt (hơn 1000 thỏa ước mỗi năm) và báo cáo cho các đối tác xã hội liên ngành có đại diện trong Hội đồng Lao động Quốc gia và Hội đồng Kinh tế Trung ương.

Nguồn: Cơ quan Liên bang Bỉ về Việc làm Dịch vụ Công, Lao động và Đối thoại Xã hội:
<http://www.emploi.belgique.be>.

Nói cách khác, hợp tác ba bên được xây dựng dựa trên các mối QHLD hiệu quả và lành mạnh, và hai quy trình có thể được coi như hai mặt của một đồng tiền - mặt này củng cố cho mặt kia. Các cuộc thảo luận hai bên có thể làm tăng hợp tác ba bên và ngược lại.

F. Trường hợp cụ thể: Khu vực công - chính phủ với tư cách là người sử dụng lao động

Một tình huống đặc biệt khác là khi chính phủ tham gia vào đối thoại xã hội với tư cách là NSDLĐ. Điều này xảy ra trong khu vực công. Điều 7 của Công ước của ILO về QHLD (Công vụ), 1978 (số 151) khuyến khích TLTT và các hình thức đối thoại xã hội khác trong các dịch vụ công.

Sự tham gia của chính phủ trong các cuộc đàm phán về các điều khoản và điều kiện việc làm trong khu vực công không nên được coi là một hình thức hợp tác ba bên. Chính phủ trong trường hợp này chỉ đóng vai trò là NSDLĐ.



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 1960. *Các quan sát về tham vấn và hợp tác giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức của NLD và NSDLĐ ở cấp ngành và quốc gia*, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 44, Geneva, 1960.
- ▶ ILO. 1996. *Tham vấn ba bên ở cấp quốc gia về chính sách kinh tế và xã hội*, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp thứ 83, Geneva, 1996.
- ▶ ILO. 2000. *Khảo sát chung về Công ước Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976 (số 144) và Khuyến nghị về Tham vấn ba bên (Hoạt động của Tổ chức Lao động Quốc tế), 1976 (số 152)*, Báo cáo III (Phần 1B), Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp thứ 88, Geneva, 2000.
- ▶ ILO. 2003. "Hợp tác ba bên trong thế kỷ 21: Xây dựng trên đá tảng", trong *Thế giới Việc làm*, Tạp chí của ILO, số 46, tháng 3 năm 2003 (Geneva).
- ▶ ILO. 2011. *Thúc đẩy Công ước TLTT số 154*.
- ▶ ILO. 2013. *Hướng tới kỷ yếu ILO: Thực tế, đổi mới và cam kết ba bên*, Báo cáo của Tổng Giám đốc tại Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên họp thứ 102 (Geneva).
- ▶ ILO. 2013. *Thảo luận hiện tại về mục tiêu chiến lược của đối thoại xã hội theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa công bằng*. Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên họp thứ 102, Geneva, 2013.
- ▶ ILO. Sắp xuất bản. *Làm thế nào để thúc đẩy TLTT: Cẩm nang cho những người làm công tác thực tiễn* (Geneva).
- ▶ Hayter, S. (biên tập). 2011. *Vai trò của TLTT trong nền kinh tế toàn cầu: Đàm phán để giành công lý xã hội* (Cheltenham và Geneva, Edward Elgar Publishing và ILO).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Hướng tới đối thoại xã hội: Hợp tác ba bên trong hoạch định chính sách kinh tế và xã hội quốc gia* (Geneva, ILO).

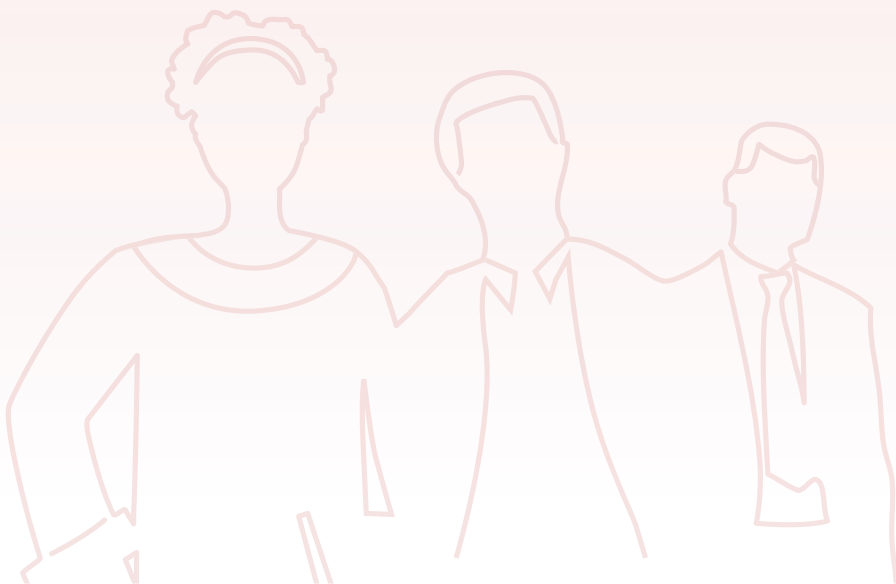
Ghi chú

CHƯƠNG II

Nhiệm vụ và kết quả dự kiến của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia

Chương này thảo luận về bản chất, nhiệm vụ và kết quả dự kiến của ĐTXHBB cấp quốc gia dựa trên ba lựa chọn: quá trình thương lượng, tham vấn và/hoặc trao đổi thông tin.

A. Giới thiệu	24
B. Trao đổi thông tin	26
C. Tham vấn	26
D. Thương lượng dẫn đến thỏa ước	30
1. Quyết định được đưa ra như thế nào?.....	34
2. Thực hiện và giám sát các thỏa thuận.....	37
3. Đồng ý hay không đồng ý	39



A. Giới thiệu

Đối với chính phủ, các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, cần phải xem xét nhiệm vụ của thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia hoặc mục đích của quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia. Để tham vấn hay đàm phán? Tình trạng đầu ra của đối thoại là gì?

II

Trong việc định hình khung khổ ĐTXHBB cấp quốc gia, các tổ chức của chính phủ, của NLĐ và của NSDLĐ, và có thể các bên có liên quan khác, có ba lựa chọn:

- ▶ **Một diễn đàn để trao đổi thông tin**, là hình thức đối thoại xã hội đơn giản nhất. Có nghĩa là có một mức độ gắn kết nhất định giữa các bên.
- ▶ **Một diễn đàn để tham vấn**, có nghĩa là trao đổi quan điểm để thảo luận về một đề xuất hoặc để kiểm tra một tùy chọn chính sách; nó có thể dẫn đến việc một bên xem xét lại vị trí của mình. Tham vấn tức là yêu cầu người khác cho ý kiến và cho họ cơ hội để trả lời; điều này cũng ngụ ý cân nhắc cẩn thận các quan điểm thể hiện.
- ▶ **Một diễn đàn để đàm phán**, có nghĩa là các cuộc thảo luận giữa các bên có những lợi ích khác nhau hoặc mang tính quyết định, nhằm đạt được thỏa thuận. Đàm phán là hình thức đối thoại xã hội chính thức và ràng buộc nhất, và trong hầu hết mọi trường hợp đều được thể chế hoá.

Bối cảnh quốc gia có thể bao gồm các phong tục và tập quán trong nước trong lĩnh vực QHLD; tính sẵn có và chuyên môn của các nguồn lực hành chính; giai đoạn phát triển của đất nước; và thế mạnh của các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ.

Bất kỳ quá trình đối thoại xã hội nào đề cập ở trên đều có thể hoặc là không chính thức và đột xuất, hoặc là chính thức và được thể chế hoá. Không có phương pháp tiếp cận nào có thể được coi là phù hợp với tất cả các quốc gia. Quá trình chính xác được lựa chọn sẽ phụ thuộc vào vấn đề, mức độ khẩn cấp và các bối cảnh quốc gia khác.

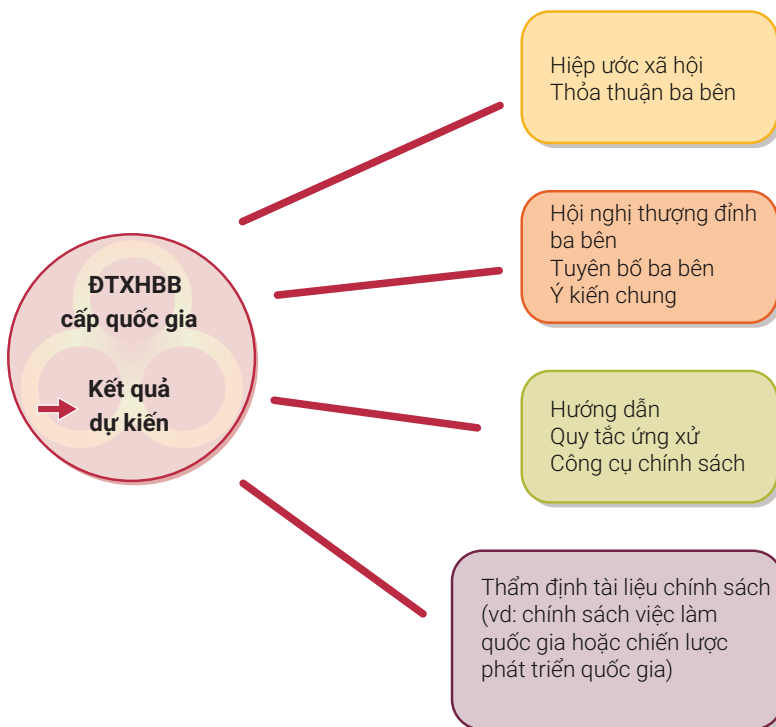
Các quá trình không chính thức thường quan trọng như các quá trình chính thức.

Có thể quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia bao gồm cả ba tùy chọn, tại các thời điểm khác nhau. Tuy nhiên, nếu một quá trình bắt đầu ở một cấp độ - chẳng hạn như tham vấn - thì không nên chuyển sang cấp độ khác - chẳng hạn như đàm phán - mà không có sự thỏa thuận của tất cả các bên.

Điều này đặt ra một nguyên tắc quan trọng: hợp tác ba bên và đối thoại xã hội là các quá trình tự nguyện. Trong mọi trường hợp không được phép áp đặt.

Có nhiều phương tiện liên quan đến NLĐ và NSDLĐ và các tổ chức của họ. Theo thông lệ hoặc thực hành quốc gia, tham vấn và hợp tác có thể diễn ra thông qua hành động tự nguyện của các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ; hành động thúc đẩy của cơ quan công quyền; luật pháp hoặc quy định; hoặc thông qua sự kết hợp của bất kỳ những phương pháp nào trong số này (xem Khuyến nghị số 113 liên quan đến tham vấn ở cấp ngành và cấp quốc gia (1960), đoạn 3).

ĐTXHBB cấp quốc gia - Các kết quả dự kiến



B. Trao đổi thông tin



Trao đổi thông tin là quá trình đối thoại xã hội cơ bản nhất. Nó có nghĩa là không có thảo luận hay hành động thực sự nào về các vấn đề liên quan, nhưng là một điểm khởi đầu thiết yếu của các cuộc tranh luận và thảo luận lớn.

Người ta thường giả định rằng việc trao đổi thông tin không có giá trị như các hình thức đối thoại xã hội khác. Tuy nhiên, nó có thể là một quá trình mang lại lợi ích. Việc trao đổi thông tin trong một bầu không khí thoải mái có thể giúp các bên bắt đầu hiểu lý do của các nhóm khác, mà có thể dẫn đến tham vấn không chính thức.

Tuy nhiên, việc trao đổi thông tin có thể diễn ra mà tiếp theo đó không có các cuộc thảo luận hoặc đàm phán chính thức.

C. Tham vấn



Tham vấn là thực hành phổ biến nhất về đối thoại xã hội cấp quốc gia. Nó là một phương tiện để các đối tác xã hội không chỉ chia sẻ thông tin mà còn tham gia vào cuộc đối thoại sâu sắc hơn về các vấn đề được nêu ra. Trong khi tham vấn không mang quyền quyết định, nó có thể diễn ra như là một phần của quá trình ra quyết định.

Tham vấn là yêu cầu người khác bày tỏ quan điểm của họ và mời họ tham gia cởi mở vào các cuộc thảo luận.

Tham vấn cung cấp cho chính phủ thông tin về các phản ứng xã hội có thể xảy ra đối với các dự thảo chính sách công hoặc dự thảo luật, mà không làm mất đi quyền hạn ra quyết định của mình. Đồng thời, các cuộc tham vấn cung cấp cho các đối tác xã hội thông tin trực tiếp về ý định của chính phủ và có cơ hội thể hiện quan điểm của mình mà không phải chia sẻ trách nhiệm đầy đủ với chính phủ về các chính sách của chính phủ.

Tham vấn không được cho là sẽ dẫn đến các thỏa thuận, nhưng có thể dẫn đến sự hiểu biết hoặc thông báo chung, hoặc các tuyên bố, ý kiến hoặc báo cáo chung.

Trong mọi trường hợp, chính phủ nên phản hồi cho các tổ chức của NLD và NSDLĐ về những việc sẽ làm tiếp theo. Thật vậy, nếu tham vấn chỉ được xem như là một "bài tập nói chuyện" mà không có bất kỳ cam kết nghiêm túc nào của chính phủ, điều đó sẽ làm mất uy tín của chính phủ và cuối cùng là mất sự hỗ trợ từ các đối tác xã hội.

Chính phủ có nghĩa vụ phải trả lời ý kiến của các đối tác xã hội không?

Ở một vài quốc gia, chính phủ có nghĩa vụ đáp lại các ý kiến của các đối tác xã hội. Ở một số quốc gia khác, chính phủ có nghĩa vụ cung cấp thông tin cho quốc hội về quan điểm của thiết chế ba bên về các biện pháp hoặc chính sách dự kiến. Những loại nghĩa vụ như vậy có những ưu điểm nhất định:

- ▶ là tín hiệu tích cực cho NLD, NSDLĐ và xã hội dân sự;
- ▶ củng cố cảm giác của các đối tác xã hội cho rằng họ và những đóng góp của họ đang được thực hiện nghiêm túc, tăng cường sự quan tâm và động lực của họ để được tham gia vào các cuộc tham vấn;
- ▶ đảm bảo rằng các chính phủ xem xét những quan điểm khác nhau về các vấn đề đã được thảo luận; và
- ▶ thúc đẩy tính minh bạch.



© ILO/Maillard J.



Nghĩa vụ trả lời? - Trường hợp của Cộng hòa Macedonia trực thuộc Nam Tư cũ

Tại Cộng hòa Macedonia thuộc Nam Tư cũ, một thỏa thuận ba bên đã được ký kết vào tháng 8 năm 2010 với sự hỗ trợ của ILO, thành lập Hội đồng Kinh tế và Xã hội (ESC). Thỏa thuận này thể hiện một sự tiến bộ đáng kể trong ĐTXHBB cấp quốc gia. Thỏa thuận cho phép Hội đồng ba bên tự chủ hơn trong việc hoạch định chính sách.

Hiện nay bắt buộc phải xem xét ý kiến của ESC liên quan đến luật pháp về QHLD, việc làm, lương hưu và bảo hiểm tàn tật, và an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Các bộ của chính phủ cũng có nghĩa vụ phản hồi về các ý kiến, khuyến nghị và đề xuất của ESC. Vào tháng 10 năm 2011, ESC đã đồng ý về mức lương tối thiểu đầu tiên của quốc gia, sau nhiều năm thảo luận kéo dài giữa các đối tác xã hội. Sau đó, Luật về mức lương tối thiểu đã được Quốc hội thông qua.

Nguồn:

- ♦ ILO. 2010, *Hội đồng Kinh tế và Xã hội mới ở Cộng hòa Macedonia thuộc Nam Tư cũ*, thông cáo báo chí ngày 25 tháng 8 năm 2010.
- ♦ Liên đoàn Công đoàn Macedonia, *Tiền lương tối thiểu đã được xác định*: <http://www.ssm.org.mk>.



Nghĩa vụ trả lời? - Trường hợp của Hà Lan

Ở Hà Lan, chính phủ không bắt buộc phải hỏi ý kiến của Hội đồng Kinh tế và Xã hội về tất cả các vấn đề kinh tế và xã hội quan trọng. Nghĩa vụ này đã bị bãi bỏ vào năm 1995, nhưng số lượng yêu cầu mà Hội đồng nhận được vẫn không giảm. Nếu chính phủ không yêu cầu Hội đồng tư vấn về các vấn đề quan trọng đối với Hội đồng, Hội đồng có thể quyết định tự đưa ra một báo cáo tư vấn. Trên nguyên tắc, Hội đồng sẽ chỉ làm như vậy nếu họ tin rằng lời khuyên của họ sẽ có sự ủng hộ nhất trí của tất cả các thành viên Hội đồng.

Chính phủ được tự do quyết định có nên làm theo lời khuyên của Hội đồng Kinh tế và Xã hội hay không. Tuy nhiên, nếu một báo cáo tư vấn được đưa ra với sự đồng lòng ủng hộ của các thành viên Hội đồng, thông điệp cho chính phủ là rõ ràng. Theo các Cơ quan Tư vấn Điều hành Đạo luật Khung năm 1997, chính phủ nên có phản hồi với ý kiến tư vấn của Hội đồng trong vòng ba tháng kể từ khi được ban hành. Theo thỏa thuận, nếu chính phủ không thực hiện lời khuyên của Hội đồng, thì sẽ phải giải thích tại sao.

Nguồn: Hội đồng Kinh tế và Xã hội Hà Lan: <http://www.ser.nl>.

D. Thương lượng dẫn đến thỏa thuận



Thương lượng là hình thức đối thoại xã hội chính thức và ràng buộc nhất, mà trong hầu hết mọi trường hợp đều được thể chế hoá.

Các cuộc đàm phán ba bên nhằm đạt được thỏa thuận giữa chính phủ và các đối tác xã hội. Điều này yêu cầu sẽ phải có những sự đánh đổi.

Thương lượng ba bên ở cấp quốc gia thường giải quyết các vấn đề chính sách kinh tế và xã hội của quốc gia. Nó có thể diễn ra đột xuất hoặc một cách thường quy, khi các thỏa thuận có một khoảng thời gian xác định. Kết quả của ĐTXHBB cấp quốc gia thành công đôi khi được thể hiện trong các thỏa thuận ba bên quốc gia, hay còn gọi là “các hiệp ước xã hội”.



Các quốc gia châu Mỹ Latin và vùng Caribe - Ví dụ gần đây về các kết quả ba bên

Uruguay	Thỏa thuận ba bên về cải cách hệ thống an sinh xã hội (2008)
Chi lê	Thỏa thuận ba bên về Chương trình Việc làm Thỏa đáng (2008)
Cộng hòa Dominica	Tuyên bố ba bên về Tự do hiệp hội (2009)
Costa Rica	Sửa đổi bản dự thảo Luật Tổ tụng Lao động chính sửa
Hondura	Cơ chế mới để ấn định mức lương tối thiểu (2011)

Hiệp ước xã hội

Hiệp ước xã hội là một trong những kết quả rõ ràng nhất của ĐTXHBB cấp quốc gia thành công.

Theo nghĩa hẹp, các hiệp ước xã hội nằm trong các thỏa thuận ba bên được công bố rộng rãi giữa chính phủ và các đối tác xã hội trong lĩnh vực việc làm và thu nhập, thị trường lao động, hoặc chính sách kinh tế hoặc xã hội, bao gồm danh sách chi tiết các biện pháp chính sách và phương pháp hành động thông qua đối thoại xã hội (nghĩa là cam kết của từng bên, mục tiêu cụ thể và khung thời gian chính xác để thực hiện). Nhìn chung, các hiệp ước xã hội tìm cách tạo thuận lợi cho việc điều chỉnh các nền kinh tế quốc dân trước những cú sốc bên ngoài như mất khả năng cạnh tranh hoặc hội nhập kinh tế/tiền tệ.

Một khi đạt được thỏa thuận, các bên liên quan cần phải thực hiện những điều đã thỏa thuận.

Theo nghĩa rộng, các hiệp ước xã hội cũng có thể bao gồm các tuyên bố ba bên với bản chất tổng quát hơn, được thông qua ở cấp quốc gia, chủ yếu nhằm nhắc nhở về một số quyền và nguyên tắc cơ bản trong lao động (ví dụ như tự do hiệp hội, quyền TLTT) và các cam kết, ví dụ liên quan đến tầm quan trọng của việc thúc đẩy đối thoại xã hội như một công cụ để cân bằng các yêu cầu phát triển kinh tế và nhu cầu về tiến bộ xã hội.

Ở nhiều nước châu Âu, các hiệp ước xã hội (theo nghĩa hẹp) trở thành một công cụ quan trọng trong việc đối phó với những thách thức kinh tế và xã hội của toàn cầu hoá, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và hội nhập tiền tệ. Tuy nhiên, các quốc gia không có truyền thống phối hợp về chính sách cũng đã quản lý để thống nhất các hiệp ước xã hội, đại diện cho sự đồng thuận giữa các đối tác ba bên (hoặc ba bên cộng), là kết quả của cuộc đối thoại xã hội quốc gia.

Trên thực tế, ở các nước có chính trị không ổn định hoặc đang chuyển biến, đôi khi sẽ được coi là một thành tích nếu đất nước đó có thể tập hợp các đối tác xã hội và chính phủ bên bàn đàm phán để đạt được sự đồng thuận xã hội, ngay cả khi việc đó chỉ nhằm mục đích tuyên bố ý định.

Nguồn:

- ♦ Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (biên tập): *Các hiệp ước xã hội ở châu Âu: Sự xuất hiện, tiến hóa và thể chế hóa* (Oxford: Nhà xuất bản Đại học Oxford).
- ♦ Ishikawa, J. 2003. *Các tính năng chính của Đối thoại xã hội quốc gia: Sách tham khảo về đối thoại xã hội* (Geneva, ILO).
- ♦ Pochet, P. và cộng sự (biên tập). 2010. *Phía sau đồng Euro và sự mở rộng: các hiệp ước xã hội ở Liên minh châu Âu* (Brussels, Viện Công đoàn châu Âu).



Tây Ban Nha - Các hiệp ước xã hội và chuyển biến chính trị

Sau chế độ Franco, vào tháng 10 năm 1977, các đối tác xã hội đã ký một số thỏa thuận để củng cố sự chuyển đổi chính trị sang dân chủ và cải cách nền kinh tế. Những thỏa thuận này, được gọi là "Hiệp ước Moncloa", tạo điều kiện cho việc thông qua Hiến pháp mới vào năm 1978 và được quy định trong Điều 37 (1) rằng luật bảo đảm quyền TLTT giữa NLĐ và NSDLĐ, cũng như sự ràng buộc của các thỏa thuận. Do đó, vai trò của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ được công nhận trong Hiến pháp năm 1978.

Đến năm 1981, các đối tác xã hội đã nhất trí về tính cấp thiết của việc khôi phục lại kinh tế do e sợ rằng sẽ có sự đảo lộn về chính trị. Chính phủ bắt đầu các cuộc đàm phán và lên đến đỉnh điểm là Thỏa thuận Quốc gia về Việc làm, được ký kết bởi tổ chức của NSDLĐ (Liên đoàn doanh nghiệp Tây Ban Nha) và hai liên đoàn - Liên đoàn NLĐ và Liên đoàn các Ủy ban NLĐ. Các điều khoản ban đầu về giảm sự tranh đấu (do Liên đoàn các Ủy ban NLĐ khởi xướng), điều chỉnh lương và hợp pháp hoá các chính sách của nhà nước (do cả hai công đoàn khởi xướng) được thực hiện thông qua việc ký kết các hiệp định song song đã thể chế hóa vai trò của các đối tác xã hội trong các cơ quan quản lý khác nhau và mang lại những ưu đãi tài chính cho các công đoàn để họ hợp tác. Năm 1984, Thỏa thuận Kinh tế và Xã hội được ký kết trong bối cảnh thể chế hoá dân chủ và một cuộc khủng hoảng kinh tế sâu sắc. Thỏa thuận bảo đảm sự điều chỉnh lương, củng cố tài chính và sử dụng các hợp đồng tạm thời.

Không có các hiệp ước xã hội nào được đưa ra thảo luận cho đến năm 1997. Tuy nhiên, những lo ngại chung về tính bền vững của nền kinh tế có năng suất thấp, giá trị gia tăng thấp đã dẫn đến những nỗ lực hợp tác mới. Quan trọng nhất, các bên tin rằng sức mạnh thương lượng của họ mạnh hơn, điều này đã làm giảm bớt lo ngại về kết quả bất lợi. Các cuộc thương lượng được trải rộng trên bảy bàn đàm phán khác nhau, và dẫn đến một cuộc trao đổi về TLTT và cải cách thị trường lao động. Một tính năng mới thứ hai là phong cách đàm phán hai bên, và sau đó là việc luật hóa của chính phủ. Quá trình này được lặp đi lặp lại theo yêu cầu của chính phủ xã hội chủ nghĩa của phe đa số trong giai đoạn 2000-04, cung cấp một công cụ cho các đối tác xã hội vì họ cũng có thể hành động đơn phương khi không đạt được thỏa thuận.

Việc thể chế hóa trong thập kỷ tiếp theo đối với các thỏa thuận chính sách thu nhập hai bên năm 2001 và Thỏa thuận về TLTT 2002 đã biến các hiệp

ước xã hội Tây Ban Nha từ các chính sách tái phân phối đột xuất thành các hiệp ước thương lượng quốc gia. Các hiệp ước mới cung cấp quy trình và nội dung cho các cuộc đàm phán tiếp theo ở cấp dưới tại một quốc gia với đặc trưng là sự đa dạng của các ngành và khu vực. Tuy nhiên, kể từ năm 2009, đối thoại xã hội trở nên căng thẳng do các biện pháp điều chỉnh được áp dụng để giảm thiểu tác động của khủng hoảng lên thị trường lao động.

Nguồn: Molina, O.; Rhodes, M. 2011. "Tây Ban Nha: Từ Hiệp ước Ba bên đến Hiệp ước Hai bên", trong S. Avdagic, M. Rhodes và J. Visser (biên tập): Các hiệp ước xã hội ở châu Âu: Sự xuất hiện, Tiến hóa và Thể chế hóa (Oxford: Nhà xuất bản Đại học Oxford), tr. 174-202



Tunisia - Hợp đồng Xã hội ba bên 2013

Ở Tunisia, một "hợp đồng xã hội" ba bên đã được ký kết vào ngày 14 tháng 1 năm 2013. Thỏa thuận này, với sự hỗ trợ mạnh mẽ từ ILO, đã được ký kết vào ngày kỷ niệm lần thứ hai các sự kiện dẫn đến cuộc nổi dậy Mùa xuân Ả Rập, trước hết ở Tunisia và sau đó trong khu vực.

Hợp đồng xã hội là kết quả của các cuộc đàm phán kéo dài và khó khăn giữa các tổ chức đại diện nhất của NLĐ và NSDLĐ, và chính phủ. Trong bối cảnh chuyển biến chính trị ở Tunisia, Hợp đồng xã hội nhằm mở đường cho những cải tiến trong các lĩnh vực như luật lao động và quan hệ lao động, chính sách việc làm, bảo trợ xã hội và đào tạo nghề, cũng như phát triển cân bằng khu vực. Nó cũng kêu gọi thành lập một Hội đồng quốc gia về đối thoại xã hội để đảm bảo việc thực hiện hợp đồng này.

Tổng giám đốc ILO đã ca ngợi việc áp dụng hợp đồng này ở Tunisia là "một sáng kiến lớn về lịch sử và quản trị" có tác động sẽ vượt ra khỏi biên giới của đất nước. Tuy nhiên, ông cũng nhấn mạnh rằng việc ký kết hợp đồng không phải là kết thúc, mà là sự khởi đầu của một quá trình mà sự thành công sẽ phụ thuộc vào việc tăng cường các điều kiện then chốt cho cuộc đối thoại xã hội tiếp tục trong nước, bao gồm cả quy định của pháp luật của hiệp hội và tất cả các quyền tự do dân sự.

Các quốc gia khác trong khu vực đã ký kết thỏa thuận ba bên trong những năm gần đây, bao gồm **Algeria** (Hiệp ước Xã hội năm 2006), **Mali** (Hiệp ước Đoàn kết 2001), **Senegal** (Điều lệ Đối thoại Xã hội 2002), **Nam Phi** (Hiệp định Khung 2009) và **Togo** ("Thỏa thuận Đồng ý" 2006).

1. Quyết định được đưa ra như thế nào?

Để đi đến các thỏa thuận, các cuộc đàm phán ba bên đều trao đổi về những lựa chọn và thỏa hiệp giữa tất cả các bên. Quy tắc vàng là phải dựa trên sự đồng thuận. Phải có một bầu không khí với thiện chí sẵn sàng cho và nhận, và cách tiếp cận để các bên đều thắng. Cả hai bên đều phải nhượng bộ.

Một quyết định đạt được bằng sự đồng thuận là biểu hiện **ý chí tập thể của tất cả các bên liên quan**. Tham vấn và đàm phán diễn ra cho đến khi đạt được một quyết định chấp nhận được cho tất cả các bên. Vì vậy, về nguyên tắc, nên tránh bỏ phiếu.

Với bản chất vốn có, đối thoại xã hội liên quan đến sự tham gia tự nguyện. Nếu có bất kỳ yếu tố bắt buộc nào, đối thoại xã hội sẽ không thành công.

Nhìn theo cách này, các thỏa thuận ba bên cấu thành nên những sản phẩm thể chế ngẫu nhiên. Điều này phụ thuộc vào tình hình chính trị và xã hội của đất nước, tình trạng của nền kinh tế, sự phân bố quyền lực giữa các đối tác xã hội và chính phủ, và các lợi ích và chiến lược thương lượng khác nhau của mỗi nước. Đồng thời cũng phụ thuộc vào thông tin chính xác, trao đổi thông tin tốt, sự tin tưởng giữa các bên và mục tiêu chung - bên cạnh các yếu tố quan trọng khác.

Kỹ năng đàm phán mạnh, năng lực kỹ thuật và ý thức trách nhiệm của tất cả các bên liên quan là chìa khóa dẫn đến các cuộc đối thoại xã hội hiệu quả và các thỏa thuận cân đối và khả thi.

Quá trình thương lượng	
Chuẩn bị	Trước khi thương lượng, phải quyết định cuộc thương lượng sẽ diễn ra khi nào, ở đâu và ai sẽ tham gia. Việc ấn định một khung thời gian giới hạn có thể giúp ngăn ngừa sự bất đồng tiếp tục kéo dài một cách không cần thiết.
Thảo luận vấn đề	Trong cuộc thảo luận, điều quan trọng là phải hiểu được mối quan tâm của các bên khác. Điều này là cần thiết để đề xuất các giải pháp mang tính xây dựng và tạo điều kiện cho một cuộc đàm phán cân bằng.
Xác định rõ mục tiêu	Từ cuộc thảo luận, mục tiêu và lợi ích của tất cả các bên cần phải được làm rõ. Việc liệt kê những mục tiêu, lợi ích này theo thứ tự ưu tiên là hữu ích. Thông qua đó, có thể thiết lập mặt bằng hiểu biết chung.
Thương lượng một thỏa thuận	Điều quan trọng là đạt được kết quả mà tất cả các bên đều tin rằng họ đã đạt được một cái gì đó tích cực và quan điểm của họ đã được xem xét. Tuy nhiên, điều này có thể không phải lúc nào cũng diễn ra; các chiến lược và thỏa hiệp thay thế cũng cần được cân nhắc.
Triển khai một đợt hành động	Từ thỏa thuận, một đợt hành động phải được triển khai để thực hiện quyết định. Nếu quá trình thương lượng thất bại và không thể đạt được thỏa thuận, thì việc đặt lịch cho cuộc họp tiếp theo là cần thiết. Điều này sẽ tránh cho tất cả các bên bị lôi kéo vào cuộc thảo luận hoặc tranh luận gay gắt.
<i>Nguồn: ILO/PRODIAF. 2007. Quy trình và kỹ thuật hòa giải: hướng dẫn đào tạo cho các đối tác xã hội ở châu Phi Pháp ngữ (Dakar).</i>	



Kỹ năng thương lượng	Năng lực kỹ thuật
- Lập kế hoạch - Suy nghĩ rõ ràng dưới áp lực - Thông minh một cách thực tiễn - Khả năng ăn nói - Kỷ luật cá nhân - Khả năng tiếp nhận và sử dụng quyền hạn - Đáng tin cậy - Khả năng lắng nghe - Sáng tạo - Kiên định - Lãnh đạo nhóm - Suy nghĩ cởi mở	Có chuyên môn kỹ thuật (nội bộ hoặc từ bên ngoài) và khả năng hiểu và phân tích các vấn đề phức tạp về chương trình đối thoại xã hội (ví dụ như lương hưu, tiền lương và chính sách thu nhập, động cơ làm việc và những nội dung tương tự); khả năng phân tích và sử dụng số liệu thống kê, hiểu vị trí và ưu tiên của các bên khác; chức năng và thẩm quyền để tham gia vào một thỏa thuận là điều kiện tiên quyết cần thiết cho sự tham gia hiệu quả trong các cuộc thảo luận và đàm phán ba bên.
<i>Xem thêm thông tin:</i> Các khóa đào tạo về kỹ năng thương lượng được cung cấp thường xuyên bởi Trung tâm đào tạo quốc tế của ILO (ITC/ILO): http://www.itcilo.org.	

Con đường thương lượng có thể dễ dàng hơn nếu các bên đồng ý tránh thủ tục bỏ phiếu. Điều này không có nghĩa là sẽ không bỏ phiếu trong bất kỳ trường hợp nào. Trong một số trường hợp cụ thể, có thể phải bỏ phiếu - ví dụ: nếu không đạt được thỏa thuận mà phải cần đưa ra quyết định - tùy vào mục đích và hoàn cảnh mà hoạt động bỏ phiếu sẽ được sử dụng nhưng nó phải được hiểu và chấp nhận bởi tất cả các bên.

2. Thực hiện và giám sát các thỏa thuận

Nếu các bên nhất trí với một cam kết trong các cuộc thương lượng ba bên, họ phải chắc chắn rằng họ có thể “thực hiện” cam kết đó.

Khả năng thực hiện và tuân thủ các cam kết là những thành phần thiết yếu để tạo sự tin tưởng cần thiết nên có giữa các bên. Chúng tạo thành các điều kiện tiên quyết cơ bản cho hợp tác ba bên thành công và bền vững.

Nếu không thực hiện đúng cách, đối thoại xã hội có thể được coi là một “bài tập nói chuyện” không dẫn đến bất kỳ kết quả cụ thể nào. Bản thân việc thực hiện cũng cần được theo dõi và đánh giá. Các đánh giá nên xác định chu kỳ thương lượng tiếp theo và các bài học kinh nghiệm từ các thỏa thuận trước đó nên được cân nhắc cho vòng đàm phán tiếp theo.

Ở hầu hết các quốc gia, trách nhiệm thực hiện các thỏa thuận thuộc về các bộ liên quan của chính phủ. Do đó, điều quan trọng là quốc gia phải xây dựng năng lực của mình để biến các thỏa thuận thành các chính sách và chương trình hành động cụ thể, và theo dõi việc thực hiện. Tuy nhiên, ngay cả khi chính phủ có trách nhiệm chung là tạo thuận lợi cho việc thương lượng và thực hiện thỏa thuận, thì các đối tác xã hội cũng có vai trò trong việc đảm bảo rằng các thỏa thuận được thực hiện đúng.

Ở **Philippin**, các chức năng của Hội đồng ba bên về Hòa bình trong lao động - là cơ chế tư vấn và tham vấn chính thuộc trách nhiệm của Bộ Lao động và Việc làm - bao gồm **“giám sát việc thực hiện đầy đủ và tuân thủ** của các ngành liên quan đối với điều khoản của tất cả các công cụ ba bên, bao gồm các công ước quốc tế, quy tắc ứng xử và các hiệp ước xã hội”.



Ai len - Nhiều hệ thống để giám sát các thỏa thuận

Một cơ quan ba bên - Ủy ban Đánh giá Trung ương (CRC) - được thành lập để theo dõi và xem xét việc thực hiện Chương trình phục hồi quốc gia) giai đoạn 1987-1990. Chương trình này liên quan đến thỏa thuận giữa NSDLĐ, công đoàn, nhóm nông nghiệp và Chính phủ về mức lương ở cả khu vực tư nhân và công trong thời gian ba năm. Là một phần trong nhiệm vụ của mình, CRC đảm bảo rằng các cam kết đã được đáp ứng và mỗi bên tuân thủ các điều khoản của thỏa thuận. Một thành phần quan trọng trong trách nhiệm của CRC là duy trì đối thoại liên tục giữa Chính phủ và các đối tác xã hội về các vấn đề chính sách kinh tế và xã hội quan trọng và đưa ra các khuyến nghị khi được cho là phù hợp. CRC tiếp tục hoạt động theo các thỏa thuận sau đó:

- ▶ Chương trình phát triển kinh tế và xã hội, 1991-1994
- ▶ Chương trình về năng lực cạnh tranh và công việc, 1994-1996
- ▶ Quan hệ đối tác 2000, 1997-2000 (Ủy ban giám sát hợp tác 2000 thay thế CRC)

Sau đó, theo Chương trình Thịnh vượng, Công bằng và Duy trì Tiến bộ (2003-05), Chính phủ đã thành lập một loạt các nhóm làm việc ngoài cuộc họp hàng quý của Ban Chỉ đạo mà các đối tác xã hội có đại diện. Ý tưởng thành lập các nhóm làm việc là để tái khẳng định mong muốn giải quyết một loạt các vấn đề kinh tế và xã hội phức tạp. Nhìn chung, các nhóm làm việc này ít thành công hơn so với kỳ vọng.

Theo Kế hoạch Tiến tới 2016 (T16) (2006-2016) và Kế hoạch Tiến tới 2016 - Rà soát và Thỏa thuận Chuyển đổi (2008-09), có một Ban chỉ đạo, thông qua đó, chính phủ và các đối tác xã hội chịu trách nhiệm chung về quản lý và thực hiện thỏa thuận khung. Tuy nhiên, hệ thống quan hệ đối tác xã hội đã bị tạm dừng vào đầu năm 2009 khi các cuộc đàm phán về một thỏa thuận mới thất bại. Hệ quả là cho đến nay vẫn chưa có dạng thức nào được thống nhất. Tuy nhiên, theo Chiến lược châu Âu 2020, Chính phủ phải tham vấn từng đối tác xã hội để chuẩn bị cho Chương trình Cải cách Quốc gia của mình.

Nguồn: O'Donnell, R.; Thomas, D. 2002. "Ai len trong những năm 1990: thắng lợi trong tham vấn chính sách" trong S. Berger và H. Compston (biên soạn): Phối hợp về chính sách và quan hệ đối tác xã hội ở Tây Âu: Những bài học cho thế kỷ 21 (New York, Berghahn Books), tr. 167-186.

3. Đồng ý về việc bất đồng

Mặc dù ý định của thương lượng là để đạt được thỏa thuận, đôi khi điều này có thể không diễn ra như ý. Quan điểm của các bên có thể quá mâu thuẫn. Trong những trường hợp như vậy, điều quan trọng là ít nhất phải thông qua một tuyên bố trong đó nêu ra các vấn đề, quan điểm của các bên khác nhau, các điểm nhất trí, và các điểm không nhất trí dẫn đến không có một thỏa thuận thương lượng nào.

Nói cách khác, các bên có thể "đồng ý hay không đồng ý", điều này sẽ mở ra khả năng thương lượng ở giai đoạn sau.

Ở một số nước, khi các đối tác xã hội không đồng ý về một số vấn đề trong quá trình thương lượng, họ có thể quyết định áp dụng "Biên bản không đồng ý" để có thể kiểm tra lại trong tương lai.



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 1960. Kỷ yếu Hội nghị, Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp thứ 44, Geneva, 1960 [xem các cuộc thảo luận liên quan đến việc thông qua Khuyến nghị về Tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113)].
- ▶ ILO. 2010. Đối thoại xã hội ở châu Phi: thực hành và kinh nghiệm (Dakar).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. Các tính năng chính của Đối thoại xã hội quốc gia: Sách tham khảo về đối thoại xã hội (Geneva, ILO).

Ở một số quốc gia, một bộ quy tắc đã được xây dựng để hướng dẫn các đối tác ba bên ứng xử trong quá trình đối thoại xã hội.



II

Senegal - Quy tắc ứng xử đối với mỗi đối tác xã hội

Điều lệ quốc gia về Đối thoại xã hội, 2002
Phần C - Quy tắc ứng xử trong đối thoại xã hội
(Trích)

Điều 7

Quy tắc ứng xử của NSDLĐ

- cam kết thiết lập một khung thể chế cho đối thoại xã hội;
- thúc đẩy việc chia sẻ thông tin có tính chất kinh tế, tài chính và xã hội;
- đẩy mạnh bảo trợ xã hội cho NLD;
- thực hiện chính sách đào tạo tạo cho NLD;
- cam kết không đưa ra quyết định gây nguy hiểm cho vệ sinh, sức khỏe và an toàn;
- tuân thủ các quy định về tiền lương;
- nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử;
- cam kết tham khảo ý kiến với đại diện công đoàn và/hoặc đại diện NLD để xây dựng kế hoạch và ngân sách đào tạo; và
- cam kết thương lượng theo khung thời gian đã xác định trước đó, về tiền lương, giờ làm việc thực tế, sắp xếp thời gian làm việc và phân loại nghề nghiệp.

Điều 8

Quy tắc ứng xử của chính phủ

- phục vụ người sử dụng dịch vụ/thiết chế theo các yêu cầu sau: sự gần gũi và khả năng tiếp cận dịch vụ, sự tham gia, tham vấn và hòa giải;
- phục vụ người sử dụng dịch vụ/thiết chế theo các yêu cầu sau: sự gần gũi và khả năng tiếp cận dịch vụ, sự tham gia, tham vấn và hòa giải, chất lượng và hiệu quả, đánh giá dịch vụ, tính minh bạch và thông tin, tốc độ, độ tin cậy và tính bảo mật của thông tin;
- cam kết thúc đẩy chính sách công bằng xã hội và không xâm phạm quyền đình công;
- cam kết thực hiện - trong khuôn khổ thời gian hợp lý- tất cả các luật và quy định cần thiết để thực hiện hoặc bổ sung các quy định về an sinh xã hội và lao động; và
- đảm bảo tham vấn thường xuyên trong khuôn khổ Công ước 144 của ILO.

Điều 9

Quy tắc ứng xử của NLD và tổ chức của NLD

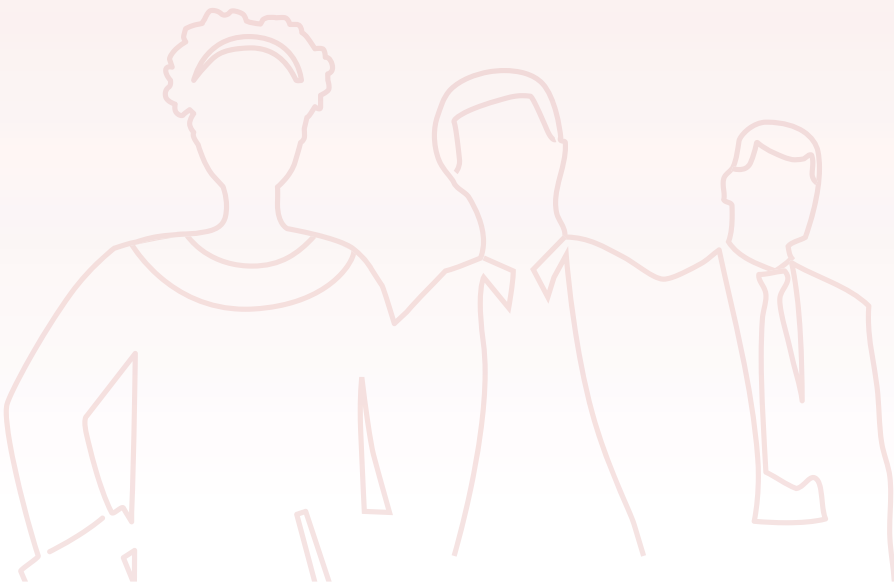
- tuân thủ các thủ tục pháp lý, quy định và thủ tục thông thường liên quan đến đình công và không dùng đến bạo lực và tấn công;
- góp phần cải thiện môi trường làm việc, điều kiện làm việc và môi trường xã hội;
- kích hoạt cảnh báo cho NSDLĐ khi nhận thức được sự thật hoặc nguy hiểm nghiêm trọng và sắp xảy ra;
- góp phần tạo ra các giải pháp phù hợp để ngăn chặn các vấn đề cản trở sự vận hành nhịp nhàng của doanh nghiệp, ví dụ: NLD vắng mặt, chênh lệch, năng suất thấp và không đủ năng lực; và
- góp phần loại bỏ tất cả các thiệt hại có thể dẫn đến giảm doanh số: tổn thất của khách hàng do sản phẩm bị lỗi hoặc hình thức xấu, hỏng máy móc, vật tư được quản lý kém, vắng mặt và tai nạn, thiếu vệ sinh và sạch sẽ, v.v....

CHƯƠNG III

Điều kiện tiên quyết để đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia thành công

Chương này thảo luận về các yếu tố cần thiết để ĐTXHBB cấp quốc gia thành công và các yếu tố có thể cản trở ĐTXHBB.

A. Nền tảng dân chủ và tự do hiệp hội	44
B. Đối tác xã hội mạnh mẽ, độc lập và mang tính đại diện.....	47
C. Ý chí chính trị và cam kết tham gia đối thoại xã hội	49
D. Hỗ trợ thể chế phù hợp	50



Điều gì có thể khiến cho ĐTXHBB cấp quốc gia đặc biệt hiệu quả? Các yếu tố sau rất quan trọng:

- ▶ nền tảng dân chủ và tự do hiệp hội;
- ▶ tổ chức của NLĐ và NSDLĐ mạnh mẽ, hợp pháp, độc lập và có tính đại diện;
- ▶ ý chí chính trị, ý thức trách nhiệm và cam kết của tất cả các bên tham gia đối thoại xã hội;
- ▶ hỗ trợ thể chế thích hợp; và
- ▶ thực hành và kinh nghiệm.

"Con đường tham vấn và hợp tác hiệu quả có thể mất nhiều thời gian và phải có sự kiên nhẫn, tế nhị, kiên trì và thuyết phục trước khi đạt được đích cuối".

(Các quan sát về tham vấn và hợp tác, Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp thứ 44, Geneva, 1960, trang 673).

A. Nền tảng dân chủ và tự do hiệp hội

ĐTXHBB cấp quốc gia không thể hoạt động hiệu quả ở một quốc gia không có cơ sở dân chủ. Tôn trọng các quyền và tự do cơ bản là rất cần thiết. Đầu tiên và quan trọng nhất, đối thoại xã hội được xây dựng trên sự tôn trọng và thực hiện quyền tự do hiệp hội. Nó đòi hỏi một bầu không khí không có bạo lực, áp lực và các mối đe dọa dưới bất kỳ hình thức nào chống lại lãnh đạo và các thành viên của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ. Nếu NLĐ và NSDLĐ không có quyền tự do tổ chức, thì họ không thể thảo luận một cách tự do.

Tự do hiệp hội và quyền TLTT được quy định trong hầu hết các hiến pháp quốc gia của các nước thành viên ILO. Những quyền này có tầm quan trọng sống còn đối với các đối tác xã hội, vì chúng cung cấp cơ sở

cho việc đại diện mối quan tâm. Chúng cho phép các đối tác thiết lập các quy tắc trong lĩnh vực điều kiện làm việc, theo đuổi các tuyên bố chung và điều chỉnh các lợi ích tương ứng của họ nhằm đảm bảo lâu dài phát triển kinh tế và xã hội.

Trong thực tế, tự do hiệp hội đòi hỏi một bầu không khí tôn trọng luật pháp và nguyên tắc phân chia quyền hạn, nơi mà nhân quyền của mọi công dân được bảo vệ, và không có bạo lực, áp lực hoặc đe dọa đối với lãnh đạo và các thành viên của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ của bất kỳ bên nào.

Tự do hiệp hội và sự công nhận một cách hiệu quả quyền TLTT được coi là các nguyên tắc và quyền cơ bản trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Tự do hiệp hội và quyền TLTT bao gồm:

- ▶ quyền của NLĐ và NSDLĐ thành lập và tham gia các tổ chức do chính họ lựa chọn, và thực hiện điều đó mà không cần sự cho phép trước;
- ▶ hoạt động tự do của các tổ chức đó;
- ▶ quyền tự do bầu người đại diện;
- ▶ quyền của các tổ chức được tổ chức cơ cấu quản trị nội bộ của họ;
- ▶ quyền của các tổ chức được tự do tổ chức các hoạt động và xây dựng các chương trình của họ;
- ▶ quyền đình công;
- ▶ quyền thành lập các liên đoàn/tổng liên đoàn và liên kết với các tổ chức quốc tế của NLĐ và NSDLĐ;
- ▶ bảo vệ chống phân biệt đối xử chống công đoàn;
- ▶ bảo vệ chống lại các hành vi can thiệp; và
- ▶ quyền thương lượng tập thể.

Những quyền này là phổ quát và áp dụng bất kể chủng tộc, tôn giáo, giới tính, nghề nghiệp, quốc tịch hay quan điểm chính trị. Chúng được áp dụng cho tất cả NLĐ và NSDLĐ, kể cả những người trong nền kinh tế phi chính thức.

Vai trò của chính phủ trong việc cung cấp một môi trường thuận lợi cho đối thoại xã hội là hết sức quan trọng. Các cơ quan công quyền có trách nhiệm ban hành các luật và quy định thích hợp để bảo vệ và thực thi quyền tự do hiệp hội.

III

Do đó, việc xây dựng và thực hiện hai công cụ chính của ILO trong lĩnh vực này sẽ là mục tiêu chính cho tất cả các nước thành viên, đó là: Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền tổ chức, 1948 (số 87), và Công ước về Quyền tổ chức và TLTT, 1949 (số 98).

Hơn nữa, một khi đã được thiết lập, ĐTXHBB có thể giúp tăng cường dân chủ (xem Chương IV về lợi ích của ĐTXHBB cấp quốc gia).



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 1998. *Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động* (Geneva).
- ▶ ILO 2006. *Tự do hiệp hội - Tiếp thu các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Tự do Hiệp hội thuộc Cơ quan Điều hành ILO*, ấn bản thứ năm (sửa đổi) (Geneva).
- ▶ ILO. 2008. *Tự do hiệp hội trong thực tế: Bài học kinh nghiệm, Báo cáo của Tổng giám đốc - Báo cáo toàn cầu theo dõi Tuyên bố ILO về Các Nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động*, Hội nghị lao động quốc tế, kỳ họp thứ 97, Geneva, 2008; và Hồ sơ Kỷ yếu.
- ▶ ILO. 2012. *Cho toàn cầu hóa một khuôn mặt người: Điều tra chung về các công ước cơ bản liên quan đến quyền tại nơi làm việc dưới ánh sáng của Tuyên bố ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa công bằng*, 2008, Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp thứ 101, Geneva, 2012; và Hồ sơ Kỷ yếu.
- ▶ Tajzman, D.; Curtis, K. 2000. *Tự do hiệp hội: Hướng dẫn cho người sử dụng - Các tiêu chuẩn, nguyên tắc và thủ tục của Tổ chức Lao động Quốc tế* (Geneva, ILO).

B. Đối tác xã hội mạnh mẽ, độc lập và mang tính đại diện

Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ cần mang tính đại diện và phản ánh quyền lợi của các thành viên của mình. Đối thoại với các tổ chức yếu kém và không đại diện sẽ không có hiệu quả. Các tổ chức đối tác xã hội không độc lập với chính phủ và các chính sách của chính phủ cũng có thể làm suy yếu cuộc đối thoại.

Để tham gia vào đối thoại xã hội quốc gia một cách tích cực, các đối tác xã hội phải có năng lực kỹ thuật để thương lượng với chính phủ trên cơ sở bình đẳng, cam kết và thực thi các thỏa thuận sau khi đã ký kết. Không gì bất lợi hơn đối với tham vấn và hợp tác hiệu quả là sự tham gia của các bên không chuẩn bị đầy đủ hoặc không có đủ thẩm quyền để thảo luận các vấn đề đang được xem xét.

Do đó, cần chú ý đến các nguồn lực kỹ thuật của các đối tác xã hội, đặc biệt là sự sẵn có của các chuyên gia về kỹ thuật quản lý, các nhà kinh tế, thống kê và luật sư. Khi cần thiết, phải cung cấp đào tạo để nâng cao năng lực.

Tất cả các nhóm thành viên của các tổ chức này cần phải được lắng nghe. Theo như các liên minh công đoàn, cần chú ý đặc biệt đến sự tham gia của phụ nữ, cũng như các nhóm thường tự thấy mình là thành viên ở ngoài lề của tổ chức - ví dụ như NLĐ trong nền kinh tế phi chính thức; nam nữ thanh niên; NLĐ nông thôn và di cư; những người sống chung với HIV; NLĐ khuyết tật; NLĐ thuộc nhóm LGBT; và NLĐ dân tộc thiểu số. Cũng cần chú ý đến người thất nghiệp.

Cuối cùng, như được giải thích ở phần sau của Hướng dẫn này, cần có các tiêu chí được thiết lập trước, chính xác và khách quan để xác định tính đại diện của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, nhằm làm rõ tổ chức nào có quyền tham gia đối thoại xã hội ở cấp quốc gia.

Không được can thiệp - quan điểm của các cơ quan giám sát của ILO

Theo các cơ quan giám sát của ILO, việc bảo vệ các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ trước sự can thiệp vào những hoạt động quản lý nội bộ của họ bao gồm những điểm sau:

- Cơ quan hành chính nhà nước sẽ không được quyết định thành phần của Đại hội thành viên hoặc người đứng đầu các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.
- Không cần phải nộp cho các cơ quan chức năng bản sao các quyết định của tổ chức hoặc thông báo trước cho các cơ quan công quyền về các quyết định quan trọng.
- Các vấn đề nội bộ như tranh chấp nội bộ và các vấn đề liên quan đến tư cách thành viên sẽ là vấn đề đối với chính tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.
- Các tổ chức nên tận dụng quyền bất khả xâm phạm về mặt không gian làm việc, thư tín và thông tin liên lạc của mình. Cảnh sát chỉ được khám xét khi có lệnh khám xét của một cơ quan tư pháp.
- Các cơ quan công quyền nên tránh bất kỳ sự can thiệp nào mà sẽ hạn chế quyền tự do liên kết hoặc cản trở việc thực hiện hợp pháp, miễn là việc thực thi các quyền này sẽ không gây ra mối đe dọa nghiêm trọng và tiềm tàng nào cho trật tự công cộng.

C. Ý chí chính trị và cam kết tham gia đối thoại xã hội

Chính phủ và các tổ chức của NLD và NSDLĐ nên tham gia đối thoại xã hội với một sự hiểu biết chung về mục đích của hoạt động này. Họ nên có một mức độ tin tưởng nhất định đối với nhau và "ý chí chính trị" để tham gia vào quá trình này.

Mặc dù có quan điểm và mục tiêu khác nhau, các đối tác xã hội có thể xác định các mục tiêu và ưu tiên chung. Các đại diện thương lượng nên công nhận lẫn nhau là những đối tác bình đẳng.

Cam kết không thể bị bắt buộc hoặc ép buộc.



© ILO/Crozet M.

Cam kết dài hạn

ĐTXHBB ở cấp quốc gia mất nhiều thời gian. Đối với một số vấn đề, đối thoại thậm chí có thể kéo dài trong nhiều năm. Do đó, đòi hỏi sự cam kết và kiên nhẫn lâu dài, đặc biệt là từ phía chính phủ.

Trong khi đối thoại xã hội có thể là một phương tiện hiệu quả để giảm bớt căng thẳng về kinh tế và xã hội, thì nỗ lực của các đối tác xã hội và chính phủ tham gia vào đối thoại xã hội vẫn nên được duy trì khi đất nước đã vượt qua được giai đoạn điều chỉnh nền kinh tế suy thoái, để đảm bảo tính bền vững của những kết quả tích cực đã áp dụng trong thời kỳ khủng hoảng.

Đối thoại xã hội là một công cụ chủ động duy nhất, có thể giúp kết thúc thỏa thuận với những thay đổi về kinh tế hoặc xã hội, đặc biệt là phát triển kỹ năng, năng suất, di cư, an toàn lao động và sức khỏe, bình đẳng giới và các vấn đề không phân biệt đối xử, hoặc liên quan đến áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được phê chuẩn ở một quốc gia.

Hơn nữa, ở các nước mà đối thoại xã hội có thể không đạt được thỏa thuận, các đối tác ba bên không được làm gián đoạn cuộc đối thoại mà cần nỗ lực để tiếp tục nói chuyện với nhau nhằm xây dựng niềm tin và khôi phục sự tự tin. Không có sự thay thế nào đáng tin cậy và khả thi cho các cuộc đối thoại xã hội, như đã thấy qua ví dụ ở một số quốc gia.

Nếu không có cam kết đầy đủ từ tất cả các bên để thương lượng, có thể khám phá một số hình thức đối thoại xã hội hạn chế hơn. Bắt đầu quá trình bằng việc trao đổi thông tin và liên lạc không chính thức có thể giúp xây dựng sự tin tưởng và khởi động đối thoại xã hội.

Ở **Thụy Điển**, cải cách hưu trí trong những năm 1990-2000 mất gần một thập kỷ để hoàn thiện, và để đạt được sự đồng thuận thường khó khăn. Nó đòi hỏi cam kết lâu dài và ý chí mạnh mẽ từ các đối tác ba bên để đạt được sự đồng thuận.

Gây dựng niềm tin

Các đối tác xã hội và chính phủ cần xây dựng và duy trì niềm tin vào nhau. Điều này có thể không dễ dàng nếu trước đây đã từng có mâu thuẫn, nghi ngờ, và ngờ vực.

Cho dù một bên có thể tự tin về sự đúng đắn của vị trí của mình đến đâu, thì cũng cần có sự chuẩn bị để nhận ra rằng các quyền cũng đi đôi với nghĩa vụ và cần phải hiểu quan điểm của người khác.

Biện pháp gây dựng niềm tin - Ví dụ

- ▶ cải thiện giao tiếp và chia sẻ thông tin giữa chính phủ và các đối tác xã hội về quy trình đề xuất, hạn chế và kết quả của quá trình ba bên;
- ▶ đảm bảo cam kết với quy trình ở cấp cao nhất và tổ chức các cuộc họp sơ bộ với đại diện cấp cao của mỗi bên;
- ▶ tạo nền tảng thể chế vững chắc cho ĐTXHBB quốc gia, với các quy tắc rõ ràng và đảm bảo về quy trình, kết quả và sự độc lập của các bên; vì một số bên có thể muốn các cuộc thảo luận là riêng tư, có thể sẽ cần đạt được thỏa thuận trước về việc bảo mật các cuộc thảo luận;
- ▶ đảm bảo có được một cá nhân độc lập làm chủ tịch có vai trò trung lập và công bằng, được tất cả các bên tôn trọng;
- ▶ đảm bảo có được một ban thư ký độc lập;
- ▶ khuyến khích các nghiên cứu học thuật, nghiên cứu và tranh luận về ĐTXHBB và chia sẻ các thực hành tốt;
- ▶ đảm bảo họp mặt thường xuyên để hiểu nhau hơn; việc họp mặt có thể chỉ đơn giản là tạo ra một cơ hội cho các liên hệ với nhau gần gũi hơn. Các tổ chức NSDLĐ và NLĐ, thông qua kinh nghiệm trong quá trình tham vấn, có thể tuyên truyền và vận động về quan điểm của các thành viên của mình và hợp tác với chính phủ; và
- ▶ đảm bảo rằng các quyết định đã đưa ra (tức là các thỏa ước) được tuân thủ nghiêm chỉnh và được thực hiện hiệu quả.

D. Hỗ trợ thiết chế phù hợp

Trong khi tham vấn ba bên có thể không chính thức và đặc biệt (ví dụ như ở Đức), việc tạo ra các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia thường là hữu ích để thiết lập đối thoại xã hội như một phần của quá trình ra quyết định của một quốc gia. Trong trường hợp này, chính phủ, phối hợp với các đối tác xã hội, phải đảm bảo rằng các thiết chế được thành lập hoạt động hiệu quả, được cấp nguồn lực hợp lý và bền vững.

III

Một khung thiết chế được phân bổ nguồn lực hợp lý là một cam kết lâu dài.

Ở hầu hết các nước thành viên ILO (80%), ĐTXHBB cấp quốc gia được thiết chế hóa theo cách này hay cách khác. Tuy nhiên, việc một thiết chế tồn tại không bảo đảm rằng ĐTXHBB sẽ hoạt động hiệu quả. Tăng cường khuôn khổ pháp lý và thiết chế cho ĐTXHBB cấp quốc gia, và tăng tác động của nó đối với việc hoạch định chính sách, vẫn là một nhu cầu cấp thiết ở nhiều nước.

Một yêu cầu cơ bản đối với hỗ trợ thiết chế phù hợp là một khuôn khổ lập pháp cho ĐTXHBB ở cấp quốc gia cung cấp một nền tảng vững chắc cho thực hành, nếu không sẽ dễ bị ảnh hưởng khi thái độ chính trị thay đổi. Pháp luật cần cung cấp các bảo đảm và bảo vệ cần thiết, và nên xác định các hình thức hợp tác giữa các đối tác xã hội, cũng như các nguyên tắc, thủ tục và chức năng của các cơ quan ba bên.

Ngoài ra, khung thiết chế cho đối thoại xã hội cần bao gồm: i) sự hỗ trợ mạnh mẽ và hiệu quả của cơ quan quản lý lao động; ii) cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động; iii) các thiết chế tạo điều kiện cho TLTT; và iv) các tổ chức sản xuất số liệu thống kê và các thông tin cần thiết khác.

Ở hầu hết các quốc gia, **đối thoại xã hội được bắt nguồn từ pháp luật**, trong một số trường hợp còn được quy định trong hiến pháp quốc gia.

Đối thoại xã hội trong hiến pháp quốc gia

Một số hiến pháp quốc gia quy định rõ về đối thoại xã hội, hợp tác ba bên hoặc các cơ quan ba bên*:

Hiến pháp Angola (2010)

Điều 49 (1). "Tất cả các thành viên của các ngành nghề tự do hoặc độc lập, và nói chung tất cả NLĐ tự do sẽ được bảo đảm quyền tự do hiệp hội nghề nghiệp để bảo vệ quyền và lợi ích của họ và để điều chỉnh đạo đức của từng ngành nghề."

Điều 50 (2). "Pháp luật thừa nhận rằng các hiệp hội công đoàn có quyền bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ và thực hiện quyền đối thoại xã hội, trong đó phải tính đến quyền con người cơ bản của các cá nhân và cộng đồng và năng lực thực tế của nền kinh tế, theo các điều khoản của luật pháp."

Hiến pháp Colombia (1991)

Điều 56. "(...) Một ủy ban thường trực gồm chính phủ, đại diện của NLĐ và NSDLĐ, sẽ thúc đẩy QHLD lành mạnh, góp phần giải quyết tranh chấp lao động tập thể và điều phối chính sách tiền lương và lao động. Pháp luật sẽ quy định tư cách thành viên và chức năng của ủy ban này."

Hiến pháp Mexico (1917)

Điều 123. "Mức lương tối thiểu chung sẽ được ấn định bởi một Ủy ban Quốc gia gồm đại diện của NLĐ, đại diện của NSDLĐ và chính phủ. Ủy ban quốc gia này sẽ được phép tạo ra những đơn vị cấp dưới cần thiết để cải thiện hiệu quả hoạt động của mình."

Hiến pháp Montenegro (2007)

Điều 65. "Vị thế xã hội của NLĐ sẽ được điều chỉnh trong Hội đồng Xã hội. Hội đồng Xã hội sẽ bao gồm đại diện của công đoàn, NSDLĐ và Chính phủ."

Hiến pháp Ba Lan (1997)

Lời nói đầu

"Dựa trên mối quan tâm về sự tồn tại và tương lai của Tổ quốc chúng ta (...), chúng tôi - đất nước Ba Lan - tất cả các công dân của Cộng hòa (...) chúng tôi thiết lập Hiến pháp nước Cộng hòa Ba Lan như luật cơ bản cho nhà nước dựa trên sự tôn trọng tự do và công lý, sự hợp tác của chính quyền, đối thoại xã hội và quy tắc bổ sung để hợp nhất quyền của công dân và cộng đồng của họ".

Điều 20. "Nền kinh tế thị trường xã hội, dựa trên tự do hoạt động kinh tế, sở hữu tư nhân, đoàn kết, đối thoại và hợp tác giữa các đối tác xã hội, là nền tảng của hệ thống kinh tế của nước Cộng hòa Ba Lan".

Hiến pháp của Thái Lan (2007)

Mục 84. "Nhà nước sẽ hành động tuân theo chính sách kinh tế như sau:

(...) (7) thúc đẩy NLD trong độ tuổi lao động có việc làm, bảo vệ lao động trẻ em và phụ nữ, tăng cường QHLD và một hệ thống ba bên trong đó NLD có quyền bầu ra đại diện của mình, cung cấp an sinh xã hội và đảm bảo việc làm, lợi ích và phúc lợi bình đẳng cho NLD mà không phân biệt đối xử; (...)"

Hiến pháp Philippin (1987)

Phần 3. "Nhà nước (...) sẽ bảo đảm quyền của tất cả các NLD tự do, quyền TLTT và đàm phán, và các hoạt động phối hợp hòa bình, bao gồm quyền đình công theo quy định của pháp luật. (...) Họ cũng sẽ tham gia vào các quá trình hoạch định chính sách và ra quyết định ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của họ theo luật định.

Nhà nước sẽ thúc đẩy nguyên tắc chia sẻ trách nhiệm giữa NLD và NSDLĐ và ưu tiên sử dụng các phương thức tự nguyện trong việc giải quyết tranh chấp, bao gồm hoà giải, và tăng cường sự tuân thủ của họ để thúc đẩy hòa bình trong lao động (...). "

** Phần gạch chân do tác giả bổ sung.*

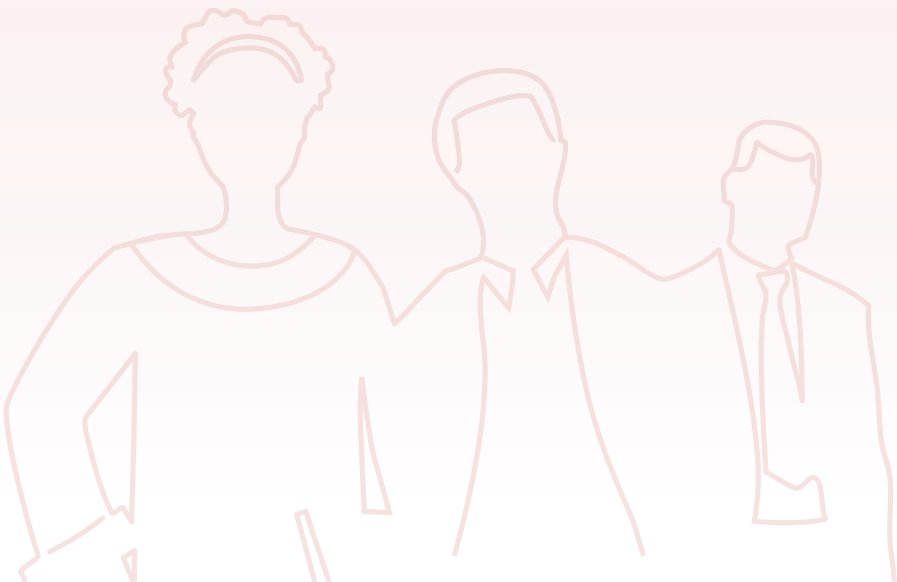
Ghi chú

Chương IV

Lợi ích của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia

Phần này thảo luận về những lợi ích dự kiến của ĐTXHBB cấp quốc gia, bao gồm cả những vấn đề liên quan đến quá trình và kết quả của đối thoại xã hội.

A. Dân chủ, việc làm thỏa đáng và phát triển quốc gia.....	59
B. Tính hợp pháp và tự chủ của các chính sách công.....	62
C. Chất lượng của việc xây dựng và thực hiện các chính sách công	62
D. Ngăn ngừa xung đột và đảm bảo hòa bình xã hội.....	63
E. Lợi ích đặc biệt đối với NLD và NSDLĐ	65





Trong khi thúc đẩy ĐTXHBB cấp quốc gia, một câu hỏi rõ ràng cần trả lời là:

Tại sao làm điều đó?

Chi phí bỏ ra có thể được xem là quá cao. Quá trình này có thể được coi là làm chậm quá trình ra quyết định và can thiệp vào thị trường.

Đây là một câu hỏi mà chính phủ, các tổ chức của NLD, NSDLĐ và các tổ chức khác thường hỏi.

Đối thoại xã hội không phải là không có rủi ro (xem Chương V về Những phản đối có thể xảy ra đối với ĐTXHBB Cấp quốc gia).

IV

Hai câu trả lời cho câu hỏi tại sao phải tiến hành ĐTXHBB

1. Tính hiệu quả - Ở nhiều quốc gia, đối thoại xã hội đã mang lại sự thịnh vượng, một mức độ hòa bình công nghiệp và xã hội nhất định, và lợi ích thực sự cho xã hội và người dân. Trong khi chính phủ, các tổ chức của NSDLĐ và của NLD có thể có quan điểm khác nhau về một số vấn đề, ĐTXHBB ở cấp quốc gia là sự thừa nhận rằng có một mối quan tâm chung đến sự thịnh vượng của doanh nghiệp và của NLD trong thị trường lao động.

Ba lý do khiến đối thoại xã hội trở nên thiết yếu: i) cung cấp cho các nhà hoạch định chính sách thông tin cần thiết để thiết kế chính sách hiệu quả; ii) cải thiện cơ hội được ủng hộ (quyền tự chủ) và do đó thực hiện hiệu quả các chính sách đó; và iii) cải thiện cơ hội duy trì sự cân bằng trong các chính sách đó bằng cách giảm thiểu tác động bất lợi của các chính sách đối với các nhóm dễ bị tổn thương nhất.

2. Các lựa chọn thay thế là không hiệu quả - Bằng chứng cho thấy rằng, trong một nền kinh tế toàn cầu hóa, các QHLD đối kháng không tạo ra lợi ích kinh tế và xã hội lâu dài. Việc không có đối thoại xã hội có thể mang đến nguy cơ cho rằng các chính sách của chính phủ không có căn cứ và có thể vấp phải sự kháng cự trong giai đoạn thực hiện.

Điều này không có nghĩa là đối thoại xã hội là một liều thuốc chữa bách bệnh. Đối thoại xã hội đem lại một công cụ chính sách để đối phó với những thách thức, chệch hướng và bất đồng mới và để tìm kiếm giải pháp, nhưng bản thân đối thoại xã hội không phải là sự đảm bảo cho kết quả thành công. Hơn nữa, đối thoại xã hội cần phải đi kèm với các chính sách công hợp lý nhằm đạt được các giải pháp bền vững cho các thách thức kinh tế và xã hội quốc gia.

A. Dân chủ, việc làm thỏa đáng và phát triển quốc gia

Sự tham gia của công chúng là một trong những nguyên tắc cốt lõi của nền dân chủ, vì nó giúp đảm bảo rằng các chương trình và chính sách của chính phủ là công bằng, toàn diện và đáp ứng nhu cầu của các lợi ích dự kiến. Hợp tác ba bên và đối thoại xã hội có thể góp phần cho việc ra quyết định toàn diện và dân chủ.

Các chức năng chính của đối thoại xã hội bắt nguồn từ các cơ chế tham gia: chia sẻ thông tin, tham vấn, thương lượng và ra quyết định chung là tất cả các thành phần quan trọng của quản trị tốt và dân chủ. Quản trị tốt thúc đẩy sự ổn định và gắn kết xã hội, cần thiết cho sự phát triển kinh tế và xã hội.

Mục đích của việc hoạch định chính sách toàn diện không chỉ để tạo thuận lợi cho các thỏa thuận về chính sách kinh tế xã hội, mà còn để đảm bảo rằng các chính sách đó là công bằng và cân bằng.

Để hỗ trợ các quốc gia thành viên và các đối tác xã hội đạt được mục tiêu, ILO đã triển khai Chương trình Việc làm Thỏa đáng, bao gồm bốn mục tiêu liên quan củng cố lẫn nhau: tạo việc làm, đảm bảo quyền tại nơi làm việc, mở rộng bảo trợ xã hội và *thúc đẩy đối thoại xã hội*.

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

Sự tham gia và trao quyền ngày càng được công nhận là rất quan trọng để giảm nghèo. Các tổ chức công đoàn, tổ chức của NSDLĐ, 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 sinh kế. (...)

Một cam kết mạnh mẽ của các đối tác ba bên của ILO có thể tạo ra một sự khác biệt lớn cho những phụ nữ và nam giới đang cố gắng tìm kiếm cơ hội để thoát nghèo.

IV

Việc làm thỏa đáng hiện được công nhận là một phần của Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDG1) - một chương trình của cộng đồng quốc tế để phát triển.

Tăng cường đối thoại xã hội - như một phương tiện để đạt được các mục tiêu về việc làm thỏa đáng - có thể đóng góp cho quản trị hợp lý, tăng trưởng toàn diện và phát triển bền vững.



© ILO/Dey A.



Kenya - Đối thoại xã hội góp phần định hình các chiến lược phát triển

Hội đồng Kinh tế và Xã hội Quốc gia (NESC) được thành lập dưới sự chỉ đạo của Tổng thống thông qua Công báo số 7699 xuất bản tháng 9 năm 2004. Đây là cơ quan tư vấn hàng đầu của chính phủ Kenya về các chính sách cần thiết để *thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội của đất nước*. NESC bao gồm các chuyên gia và thành viên từ các cơ quan quan trọng của chính phủ, doanh nghiệp có tổ chức, các tổ chức lao động và cộng đồng/các tổ chức xã hội dân sự. Một số trụ cột của Chương trình Việc làm Thỏa đáng được đưa vào nhiệm vụ của NESC, bao gồm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, tạo việc làm, công bằng và bảo vệ xã hội - tất cả đều đóng vai trò quan trọng đối với mục tiêu quốc gia về giảm nghèo và xóa bỏ tất cả các hình thức bất bình đẳng.

Ví dụ, NESC đã tư vấn cho chính phủ về chính sách tạo việc làm lồng ghép, dẫn đến việc thành lập Quỹ Phát triển Doanh nghiệp Thanh niên, Quỹ Phát triển Phụ nữ và chương trình *Kazi Kwa Vijana*. Chương trình Kazi Kwa Vijana được khởi động vào tháng 3 năm 2009 và tạo điều kiện kiểm thu nhập cho giới trẻ.

Theo Bộ Lao động, năm 2011, tổng cộng có hơn 298.999 thanh thiếu niên được hưởng lợi từ sáng kiến Kazi Kwa Vijana. Các lĩnh vực chính sách khác mà NESC đã tư vấn cho Chính phủ bao gồm: nông nghiệp, công nghiệp dệt may, chăm sóc sức khỏe, cơ sở hạ tầng và chính sách tiền tệ. Ngoài ra, NESC đã thực hiện nhiều nghiên cứu quan trọng. Trong số những thành tích gần đây, NESC đã công bố báo cáo *Tăng trưởng, Nghèo đói và Bất bình đẳng thu nhập ở Kenya: Đề xuất Lựa chọn Chính sách* - một báo cáo đánh giá tình trạng bất bình đẳng và thu nhập ở Kenya, và các chiến lược và sáng kiến nhằm giảm nghèo.

Nguồn:

- ♦ Trang web của NESC: <http://www.nesc.go.ke/>.
- ♦ Fashoyin, T. 2010. *Thương lượng tập thể và quan hệ việc làm ở Kenya, Tài liệu làm việc số 13* (Geneva, ILO).
- ♦ Bộ Lao động Kenya: <http://www.labour.go.ke>.
- ♦ Hội đồng Kinh tế và Xã hội Quốc gia Kenya: <http://www.nesc.go.ke>.
- ♦ Omolo, J. 2010. *Động lực và xu thế việc làm ở Kenya, Viện các vấn đề kinh tế - Kenya. Báo cáo nghiên cứu IEA, sê-ri 1/2010* (Nairobi).

B. Tính hợp pháp và tự chủ của các chính sách công

Trong một xã hội dân chủ, hành động đơn phương của nhà nước có thể được đáp lại bằng sự phản kháng bao gồm các cuộc đình công, biểu tình, tẩy chay hoặc điều tra để rà soát tư pháp về tính hợp hiến của các biện pháp đã được áp đặt.

Theo đó, điều quan trọng là các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ cảm thấy hài lòng rằng các cơ quan công quyền thực sự sẵn sàng tiếp nhận quan điểm của họ và có ý định chú ý đến họ. Lắng nghe và đối thoại với đại diện của NLĐ và NSDLĐ thể hiện sự sẵn sàng của chính phủ sẽ xem xét nhu cầu của những người liên quan bằng các quyết định của mình. Qua đó, NLĐ và NSDLĐ cảm thấy mình được trao quyền nhiều hơn trong quá trình chính trị. Điều này là rất cần thiết để cải thiện cơ hội được ủng hộ (quyền tự chủ) và do đó thực hiện hiệu quả các biện pháp và chính sách của cả chính phủ và các đối tác xã hội.

C. Chất lượng của việc xây dựng và thực hiện các chính sách công

ĐTXHBB cấp quốc gia có thể giúp ba bên tìm ra các giải pháp mà trước đây có thể đã từng bị trốn tránh một cách đơn lẻ. Bằng cách mời các đối tác xã hội tham gia vào quá trình chuẩn bị ra quyết định của mình, chính phủ có nhiều thông tin và lựa chọn chính sách hơn. Chính phủ sẽ nhận thức rõ hơn về nhu cầu và lợi ích của các tổ chức đại diện NSDLĐ và NLĐ, và tác động tiềm tàng của các quyết định chính sách của mình, do đó có nhiều khả năng sẽ phản ánh những điều đó trong khi ra quyết định.

Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ - là những tác nhân trong “nền kinh tế thực” - có thể mang đến trải nghiệm của họ về thực tiễn QHLD hàng ngày và các vấn đề khác liên quan đến thị trường lao động.

D. Ngăn ngừa xung đột và đảm bảo hòa bình xã hội

Các quá trình đối thoại xã hội thành công có khả năng giải quyết các vấn đề kinh tế và xã hội quan trọng và thúc đẩy hòa bình và ổn định của xã hội và của ngành. Thông qua đối thoại xã hội, những hiểu lầm giữa các nhóm có thể được giảm thiểu và căng thẳng sẽ dễ quản lý hơn. Đối thoại xã hội có thể đóng một vai trò trung tâm trong việc hòa giải các xung đột xã hội và lý giải sự đánh đổi giữa lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội.



Đóng góp của hợp tác ba bên đối với hòa bình xã hội - Hungary những năm 1990

Ở Trung và Đông Âu, Hungary là một trong những nơi đầu tiên thành lập các cơ quan ba bên ở cấp quốc gia. Đặc biệt, Hội đồng Hòa giải Lợi ích đã được thành lập vào ngày 1 tháng 8 năm 1990. Hội đồng này đặc biệt được nâng lên thành tâm điểm của sự quan tâm của công chúng vào mùa thu năm 1990 khi Hội đồng đứng ra đàm phán - thông qua một cuộc họp diễn ra trong một ngày, được Đài truyền hình Hungary truyền hình trực tiếp - để giải quyết sự phong tỏa của các tài xế taxi và tài xế xe tải đã làm cả đất nước bị tê liệt.

Nguồn: Lajos, H. 2001. Đối thoại xã hội ở Hungary: trỗi dậy và suy giảm, trong Tạp chí Đông Nam Âu về các vấn đề Lao động và Xã hội, Số 01 đặc biệt/2001.



Bungari những năm 1990

Năm 1989 đánh dấu sự sụp đổ của chủ nghĩa xã hội ở Bungari. Trong những năm đầu của quá trình chuyển đổi chính trị, đất nước phải đối mặt với các vấn đề kinh tế và xã hội lớn. Sự sụp đổ của các hệ thống sản xuất và bảo trợ xã hội kết hợp với tự do hóa giá cả và tư nhân hóa đã dẫn đến tình trạng thất nghiệp gia tăng mạnh mẽ (một đặc điểm chưa được biết đến dưới chế độ cộng sản) bên cạnh tình trạng đói nghèo và giảm đáng kể tiền lương và thu nhập thực tế. Kết quả là, đất nước đã phải đối mặt với các cuộc đình công và biểu tình của NLD để phản đối sự suy thoái của điều kiện làm việc/điều kiện sống và tư nhân hóa, làm đất nước càng thêm tê liệt. Chính phủ hiểu rằng phải thông qua một cuộc đối thoại xã hội toàn diện thì đất nước mới có thể vượt qua những khó khăn lúc đó.

Do hậu quả của quá trình chuyển đổi, cũng như do nhu cầu đảm bảo tính hợp pháp của các tác nhân mới nổi và cải cách các tác nhân cũ, điều này dẫn đến việc các tổ chức ba bên dưới dạng như các nghiệp đoàn mọc lên như nấm. Hầu hết các bên liên quan đều có quyền tiếp cận các diễn đàn ba bên, vì chưa thông qua tiêu chí cụ thể nào về tính đại diện. Mỗi sự lựa chọn mà chưa suy tính kỹ của các đối tác xã hội sẽ cản trở việc tái cấu trúc, phát triển và củng cố tổ chức của họ. Hơn nữa, việc chia sẻ gánh nặng của quá trình chuyển đổi chính trị và kinh tế với tất cả các đối tác xã hội làm tăng cơ hội gìn giữ hòa bình xã hội. Sau đó, các tiêu chí về tính đại diện của các cơ quan ba bên đã được các đối tác xã hội đồng ý. Các thỏa thuận đã được ký kết, chấm dứt các cuộc đình công trong một số lĩnh vực, đặc biệt là vận tải.

Nguồn: Markova, P. 2012. Trường hợp của Bungari, trong I. Guardiancich (biên tập): Phục hồi từ cuộc khủng hoảng thông qua đối thoại xã hội ở các quốc gia thành viên mới của EU: trường hợp của Bungari, Cộng hòa Séc, Ba Lan và Slovenia, Nhóm hỗ trợ kỹ thuật làm việc của chương trình Việc làm Thỏa đáng và Văn phòng ILO khu vực Trung Âu và Đông Âu (Budapest, ILO).



Ghana - Ủy ban ba bên quốc gia để đạt được hòa bình xã hội

Ủy ban ba bên quốc gia (NTC) - được thành lập theo Đạo luật Lao động 2003 số 651 (Phần XXIII) - là một tổ chức đối thoại quốc gia cấp vĩ mô ở Ghana, hoạt động như một diễn đàn hợp tác ba bên giữa đại diện NLD, đại diện NSDLĐ và chính phủ. Ủy ban bao gồm 15 thành viên, với chủ tịch là Bộ trưởng Bộ Nhân lực, Thanh niên và Việc làm. NTC cung cấp khuôn khổ thể chế cho các cuộc thương lượng của đối tác ba bên và cho các thỏa thuận quốc gia về dự thảo luật kinh tế, xã hội, việc làm và các luật khác liên quan đến lao động, cũng như các chính sách và ưu tiên cơ bản. Một chức năng quan trọng của NTC - trong số nhiều chức năng khác - là thúc đẩy "sự phát triển việc làm và hòa bình trong lĩnh vực lao động".

Một báo cáo của Cơ quan Hợp tác Phát triển Na Uy (NORAD) 2011 đã nhấn mạnh, “với việc áp dụng lại chế độ dân chủ sau thời kỳ quân sự cai trị từ năm 1981 đến năm 1996, Ghana đã trở thành một trong những quốc gia dân chủ hơn ở châu Phi với ít bất ổn chính trị. (...) Ghana đã được hưởng lợi từ quá trình đối thoại xã hội dựa trên các công đoàn được thành lập, các hiệp hội của NSDLĐ và một chính phủ có trách nhiệm được hỗ trợ bởi một Ủy ban Ba bên Quốc gia cấp cao trong gần 20 năm. (...) Ví dụ về đối thoại xã hội thành công ở Ghana cũng có thể được coi là một hình mẫu cho các quốc gia châu Phi khác, đặc biệt là việc thu hút khu vực phi chính thức tham gia vào quá trình đối thoại xã hội.

Nguồn: NORAD. 2011. Đối thoại xã hội ở các nước đang phát triển - Nghiên cứu dựa trên tài liệu sẵn có, thực hiện cho Norad (Oslo).



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2011. *Tự do Hiệp hội và Phát triển* (Sách hướng dẫn) (Geneva).
- ▶ Fashoyin, T. 2004. *Hợp tác ba bên, đối thoại xã hội và phát triển quốc gia*, trong Tạp chí Lao động Quốc tế, Tập. 143, số 4.
- ▶ Fraile, L. (biên tập). 2010: *Chủ nghĩa tân tự do: Hợp tác ba bên và cải cách kinh tế ở các nước đang phát triển* (Basingstoke và Geneva, Palgrave Macmillan và ILO).

E. Lợi ích đặc biệt đối với NLĐ và NSDLĐ

ĐTXHBB cấp quốc gia có thể cung cấp cho các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ những thông tin mà họ không có sẵn, điều này có thể hữu ích cho việc xây dựng chính sách và thái độ của họ, và cách ứng xử của họ trong các công việc hàng ngày.

Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ có cơ hội đóng góp đầu vào cho việc xây dựng và thực thi chính sách công và luật pháp, thông qua đó thu hút sự chú ý đến nhu cầu và mối quan tâm của các thành viên của mình. Họ được thông báo rõ ràng hơn và thường xuyên hơn về những quan điểm và kế hoạch của chính phủ.

Tất cả các khía cạnh này có thể cải thiện hình ảnh của những tổ chức này trước công chúng và nhờ đó củng cố sức mạnh và tính hợp pháp của họ.

Ý KIẾN CỦA CÁC THÀNH VIÊN CỦA CƠ QUAN ĐIỀU HÀNH ILO VỀ ĐTXHBB (thu thập năm 2012)

Nhóm NLĐ

Bà Eulogia FAMILIA (Cộng hòa Dominica)

Phó Vụ trưởng, Vụ Bình đẳng giới

Thành viên cao cấp của Liên hiệp Công đoàn Thống nhất Quốc gia

Những lợi thế chính của ĐTXHBB

1. ĐTXHBB tạo ra một khuôn khổ chính trị cung cấp các giải pháp cho các xung đột tiếp diễn hoặc theo tình huống. Đối thoại tạo điều kiện thuận lợi cho quản trị, hòa bình, QHLĐ lành mạnh và chủ động, cũng như TLTT. Khi không có quy định pháp luật, hoặc có nhưng không đầy đủ, việc thực thi các thỏa thuận sẽ tạo ra nền tảng của một môi trường thuận lợi cho việc thực thi các quyền. Tôi muốn nói rằng ĐTXHBB là một công cụ để giải quyết các lỗi hỏng của luật lao động.
2. ĐTXHBB thúc đẩy và tăng cường sự khoan dung và hiểu biết giữa các đối tác. Nó phân công trách nhiệm và ủy thác cho công đoàn, NSDLĐ và chính phủ là những thực thể đại diện phải ra một loạt các quyết định để đảm bảo lãnh đạo hiệu quả tiến tới sự phát triển của quốc gia, có tính đến việc họ là những tác nhân tham gia sản xuất.
3. Khi chính phủ đóng vai trò là cơ quan đứng đầu, hỗ trợ và thực thi, kết quả của đối thoại sẽ trở thành chính sách công chi phối hành vi của những người được đại diện để cùng tồn tại và đáp ứng nhu cầu tốt hơn; ĐTXHBB tăng cường sự thống nhất trong nội bộ ngành, hội nhập xã hội và tăng cường thể chế và dân chủ.
4. ĐTXHBB thiết lập một nền tảng xây dựng năng lực cho các ngành, giúp tăng cường chất lượng của tính đại diện của các tổ chức. Thiện chí sẽ lấn át lợi ích của các đối tác và cam kết của họ sẽ tạo nên một sự đảm bảo để thúc đẩy văn hóa tuân thủ.

Bài học kinh nghiệm chính

1. Để đối thoại đem lại kết quả hiệu quả, các đối tác ba bên - bắt đầu bằng chính phủ - phải tự bổ sung thông tin và tăng cường năng lực kỹ thuật; điều quan trọng là phải nhận ra và tôn trọng các tác nhân tham gia vào quyết định ba bên, để sự tin tưởng được nhấn mạnh trong quá trình thực hiện.
2. Trong quá trình đối thoại, chúng tôi đã học được rằng kết quả có thể đem lại lợi ích - hoặc không - cho mỗi đối tác, tùy thuộc vào năng lực nội bộ của họ và sự sẵn sàng giải quyết các thách thức. Một ngành không thể áp đặt cho ngành khác, và đặc biệt, việc giám sát các thỏa thuận không chỉ nên diễn ra trong thời gian có xung đột, mà phải trong suốt quá trình.

Những rủi ro và bất lợi có thể xảy ra

Theo quan điểm của tôi, những rủi ro và bất lợi có thể xảy ra trong đối thoại ba bên là:

1. Một trong số các đối tác không mang tính hợp pháp cần có từ ngành mà mình đại diện để đưa ra các đề xuất về vấn đề chính sách.
2. Sản phẩm của đối thoại không nhất thiết phải dẫn đến việc thông qua luật; tuy nhiên, do ý định, ý chí và mục tiêu chung của các đối tác, kết quả của cuộc đối thoại trở thành các nguyên tắc đòi hỏi phải bắt buộc tuân thủ và được sử dụng như một cơ chế để vượt qua các thách thức. Nếu nó không được các đối tác liên quan tôn trọng, thì nó có xu hướng làm suy yếu pháp luật, làm mất uy tín của cơ chế đối thoại xã hội như một công cụ phù hợp, phủ nhận các giải pháp có sự tham gia, và cuối cùng ảnh hưởng đến việc xây dựng nền dân chủ.

Nhóm NSDLĐ

Bà Loes VAN EMBDEN ANDRES (Hà Lan)

Liên đoàn Công nghiệp và NSDLĐ Hà Lan (VNO-NCW)

Trong thế kỷ qua, đối thoại xã hội đóng một vai trò quan trọng ở Hà Lan. Đối thoại xã hội giúp chúng tôi thực hiện phát triển kinh tế và xã hội cân bằng dẫn đến một nền kinh tế cạnh tranh, thịnh vượng và một xã hội tương đối hài hòa.

Kết quả toàn cầu hóa làm tăng sự phụ thuộc lẫn nhau của các nền kinh tế. Hậu quả của sự phát triển tích cực và tiêu cực ở các vùng khác nhau trên thế giới thường tác động ngay lập tức đến sự phát triển ở đất nước của bạn. Điều này làm tăng sự khó lường và cần phải có những câu trả lời đầy đủ và nhanh chóng. Vì vậy, tôi tin rằng, so với trước đây, đối thoại xã hội ngày càng trở nên quan trọng trong hiện tại và trong tương lai.

Những lợi thế chính của ĐTXHBB

Theo quan điểm của tôi, những rủi ro và bất lợi có thể xảy ra trong đối thoại ba bên là:

1. Những cải cách lớn thường cần một viễn cảnh dài hơn so với những gì các chính trị gia có thể tính đến nếu họ hoạt động một cách cô lập, với thực tế là họ muốn được người dân bầu lại. Các thỏa thuận với các đối tác xã hội và bởi các đối tác xã hội có thể giải quyết vấn đề này.
2. ĐTXHBB thường mang lại kết quả tốt hơn trong dài hạn. Các quan điểm cực đoan được ngăn chặn và người ta sẽ suy nghĩ về quan điểm và vị thế của những người có thể bị ảnh hưởng tiêu cực bởi cải cách.
3. Thỏa thuận với các đối tác xã hội tạo ra sự hỗ trợ của công chúng và điều đó dẫn đến việc thực hiện tốt hơn và nhanh hơn. Thời gian bị mất trong quá trình ra quyết định do tham vấn kỹ càng hơn thường dễ dàng được bù đắp trong giai đoạn thực hiện.

Cũng có thể có những **bất lợi của ĐTXHBB cấp quốc gia**, mặc dù chúng thường có thể được loại bỏ bằng cách tạo ra các điều kiện tiên quyết đúng đắn.

1. Ra quyết định mất nhiều thời gian hơn, nhưng như đã nêu ở trên, nó thường sẽ được bù lại trong giai đoạn thực hiện. Trong một vài trường hợp, sự cấp bách đòi hỏi phải có quyết định ngay lập tức và không cho phép tham khảo ý kiến và thời gian để đạt được thỏa thuận.
2. Đạt được thỏa thuận thường sẽ dẫn đến việc hạ thấp kỳ vọng của bạn. Việc hạ thấp quan điểm này cần phải được giải thích rõ ràng, hợp lý tới nhóm mà người đàm phán đại diện cho. Từ đó, có được sự phê duyệt cuối cùng.

ĐTXHBB không phải lúc nào cũng thành công. Các điều kiện tiên quyết sau đây sẽ tăng kết quả thành công:

- các chủ thể có mối quan hệ tốt và tin tưởng lẫn nhau;
- tất cả các bên liên quan nên có quan điểm cởi mở với các quan điểm khác và sẵn sàng thỏa hiệp; và
- khả năng thích ứng và sẵn sàng thay đổi cấu trúc và thủ tục để tăng tốc độ ra quyết định.

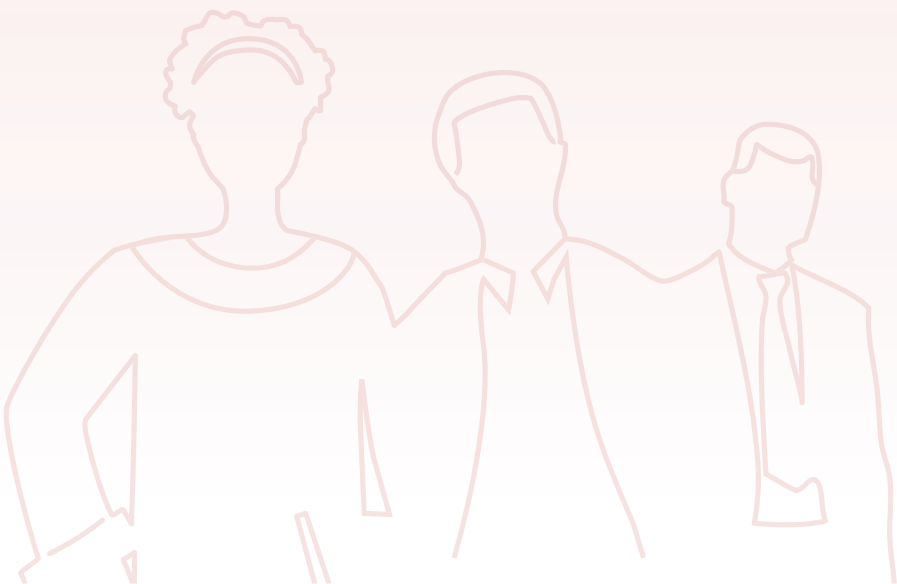
Ghi chú

CHƯƠNG V

Những phản đối có thể xảy ra đối với ĐTXHBB cấp quốc gia

Chương này xem xét một số trường hợp phản đối có thể xảy ra trong quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia và đề xuất các câu trả lời khả dĩ.

A. Mất quyền tự do hành động	72
B. Làm giảm vai trò của quốc hội	73
C. Gây căng thẳng nội bộ trong chính phủ	74
D. Quá trình mất nhiều công sức và thời gian.....	75
E. Suy giảm tính đại diện của tổ chức người lao động và người sử dụng lao động	76



A. Mất quyền tự do hành động

Phản đối	Câu trả lời đáp lại
Hợp tác ba bên có thể bị coi là sự tự giới hạn của chính phủ và các đối tác khác. Nó có thể được cho là sẽ làm tổn hại khả năng của họ để theo đuổi những gì họ tin vì lợi ích tốt nhất của đất nước, hoặc các thành viên của họ. Các tổ chức của NLD và NSDLĐ có thể sẽ gặp khó khăn khi yêu cầu các thành viên của mình đồng ý với kết quả của ĐTXHBB cấp quốc gia - mà sẽ khó chấp nhận - chẳng hạn như những hạn chế thanh toán, nghĩa vụ tuân thủ hòa bình xã hội hoặc các loại thuế mới. Các tổ chức này cũng có thể phải đối mặt với sự chỉ trích từ các nhóm nhỏ hơn chưa được tham gia vào quá trình đối thoại xã hội.	Hợp tác ba bên không liên quan đến việc mất quyền hành động nào của bất kỳ bên nào. Đây là một diễn đàn để đối thoại, cung cấp cái nhìn sâu sắc về nhu cầu khác nhau của các bên liên quan. Nó cung cấp thông tin cho các quyết định và chính sách chung, cho phép các bên có hành động phối hợp trong các lĩnh vực tương ứng của họ. Chính phủ và các tổ chức của NLD và NSDLĐ vẫn duy trì quyền quyết định của mình và không từ bỏ những quyền này. Đối thoại xã hội là một quá trình tự nguyện. Tham gia đối thoại xã hội cũng là một quyết định thực tế và chiến lược để gây ảnh hưởng tốt hơn trong quá trình hoạch định chính sách. Không có tổ chức nào bị bắt buộc tham gia. Để giảm bớt sự chỉ trích nội bộ, các tổ chức của NLD và các NSDLĐ nên liên hệ chặt chẽ với các thành viên của họ và báo cáo thường xuyên. Họ cũng nên giải thích phí tổn nếu không có đối thoại xã hội hoặc không tạo dựng được sự đồng thuận.

B. Làm giảm vai trò của quốc hội

Phản đối	Câu trả lời đáp lại
Hợp tác ba bên đôi khi được coi là một yếu tố hạn chế dân chủ vì nó đặt một phần của quá trình ra quyết định trong tay các tổ chức của NLD và NSDLĐ không có trách nhiệm chính trị như quốc hội, với các thành viên được bầu bởi người dân. Các thành viên của quốc hội có thể phản đối rằng nơi để tranh luận về một quá trình hành động nên là quốc hội.	Trước đây, lập luận này đã từng được nhiều người chấp nhận, tuy nhiên, tới hiện nay, thì không còn nhiều người đề cập tới nữa. Ngày nay, càng ngày người ta càng nhận thấy rằng các tổ chức của NLD và NSDLĐ có được tính hợp pháp từ nhiệm vụ của họ, được củng cố thông qua mạng lưới thành viên rộng rãi. Quốc hội nên được thông tin về quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia, ví dụ: • Đảm bảo rằng cơ quan ba bên nộp báo cáo thường xuyên cho quốc hội; ở một số quốc gia, các văn bản chính sách và dự thảo luật do chính phủ đệ trình lên quốc hội được kèm theo ý kiến của ESC hoặc các cơ quan ba bên. • Đảm bảo rằng một đại diện của thiết chế ba bên báo cáo bằng lời cho các ủy ban của quốc hội (ví dụ: Ủy ban Lao động). • Đảm bảo rằng một số thành viên của quốc hội (ví dụ: chủ tịch của các ủy ban liên quan) tham gia vào các hoạt động của cơ quan ba bên. • Tổ chức các phiên họp chung.

V

C. Gây căng thẳng nội bộ trong chính phủ

Phản đối	Câu trả lời đáp lại
Hợp tác ba bên có thể tác động đến các cấu trúc quyền lực nội bộ, đặc biệt nếu cấu trúc được coi là mạnh mẽ. Các thành viên chính phủ và các cơ quan có liên quan đến quá trình này - chẳng hạn như Bộ Lao động - có thể được coi là đạt được được quyền lực với giá phải trả là sự thiệt thòi của các bộ ngành khác.	Sự phản đối này thường không được thể hiện một cách công khai. Nhưng trong một quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia bài bản, các đầu vào từ chính phủ sẽ được phối hợp và tất cả các bộ ngành liên quan đều được tham gia.

D. Quá trình tốn nhiều công sức và thời gian

Phản đối	Câu trả lời đáp lại
ĐTXHBB đôi khi được coi là một quá trình tốn nhiều công sức và thời gian. Mặc dù các đầu vào chính có thể từ ban thư ký của cơ quan ba bên và chính phủ, các đối tác xã hội cũng sẽ được yêu cầu cung cấp ý kiến và tham gia vào quá trình, đặc biệt là trong các tình huống khủng hoảng khi khối lượng công việc có thể tăng lên.	Vì những lý do này, các cấu trúc và quy trình ĐTXHBB cấp quốc gia nên được cung cấp đầy đủ nguồn lực (và các nguồn lực này phải được sử dụng tốt), bao gồm cả nguồn lực tài chính và nhân sự, đặc biệt là phải có một ban thư ký hoạt động tốt để hỗ trợ. Việc thiếu đối thoại xã hội có thể dẫn đến sự chậm trễ tốn kém trong điều chỉnh chính sách - mà có thể cần thiết để thiết lập lại cân bằng kinh tế vĩ mô. Thời gian dành cho đối thoại xã hội sẽ là sự đầu tư tốt khi nó mang lại sự hỗ trợ chính trị và xã hội rộng rãi cho những cải cách cần thiết và giảm sự phản đối. Thời gian tiết kiệm được nhờ việc thực hiện nhanh chóng và suôn sẻ các cải cách sẽ mang lại lợi ích kinh tế và cạnh tranh đáng kể. Xem Ghellab, Y. và cộng sự. 2011. <i>Đối thoại xã hội và quản trị an sinh xã hội: Quan điểm của ILO</i>, trong Tạp chí An sinh xã hội quốc tế, Tập. 64, số 4, tr. 55.

E. Suy giảm tính đại diện của tổ chức người lao động và tổ chức người sử dụng lao động

Phản đối	Câu trả lời đáp lại
Tỷ lệ tham gia công đoàn đã giảm ở một số nước trong hai thập kỷ qua. Song song với điều này, nền kinh tế phi chính thức đang phát triển trên toàn thế giới. Càng ngày càng có nhiều NLD làm việc trong khu vực phi chính thức, bên cạnh đó, các nhóm lao động đặc thù cũng gia tăng (ví dụ: phụ nữ, nhân viên làm việc từ xa/người làm việc tại nhà, thất nghiệp, v.v...) bị loại trừ hoặc không được đại diện đầy đủ trong các thiết chế và quá trình đối thoại xã hội. Ở một số quốc gia, các tổ chức của NSDLĐ cũng bị mất đi tính đại diện. Do sự suy giảm thành viên công đoàn ở một số quốc gia và sự bất lực của các hình thức đối thoại xã hội truyền thống bao gồm một số loại công nhân nhất định, đôi khi người ta cho rằng ĐTXHBB mất đi sự liên quan và hiệu quả của nó trong việc tiếp cận các chủ thể thực sự của thế giới việc làm.	Những vấn đề này tạo nên những thách thức quan trọng đối với chính phủ, các đối tác xã hội và xã hội nói chung. Tuy nhiên, đầu tư vào ĐTXHBB cấp quốc gia có thể đem lại một “chu trình hữu ích và hiệu quả”, trong đó công việc của các đối tác xã hội được công nhận, giúp họ có được tầm nhìn xa hơn và hiệu quả hơn trong việc hoạch định chính sách xã hội. Đổi lại, điều đó có thể làm cho họ hấp dẫn hơn đối với các thành viên tiềm năng và tăng số thành viên và tính đại diện của họ. Trong mọi trường hợp, để giải quyết những thách thức này đòi hỏi một khuôn khổ pháp lý và quản trị đầy đủ và sáng tạo. Chính phủ có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ đối thoại xã hội trong nền kinh tế phi chính thức, ví dụ bằng cách mở rộng phạm vi của các cơ quan ba bên quốc gia hiện có. Công đoàn và các tổ chức của NSDLĐ cũng có thể suy nghĩ lại về cấu trúc, chính sách và chiến lược của mình để tổ chức tốt hơn và đại diện hơn cho lợi ích của nền kinh tế phi chính thức. Xem ILO. 2002. <i>Việc làm thỏa đáng và nền kinh tế phi chính thức</i>, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 90, Geneva, 2002.

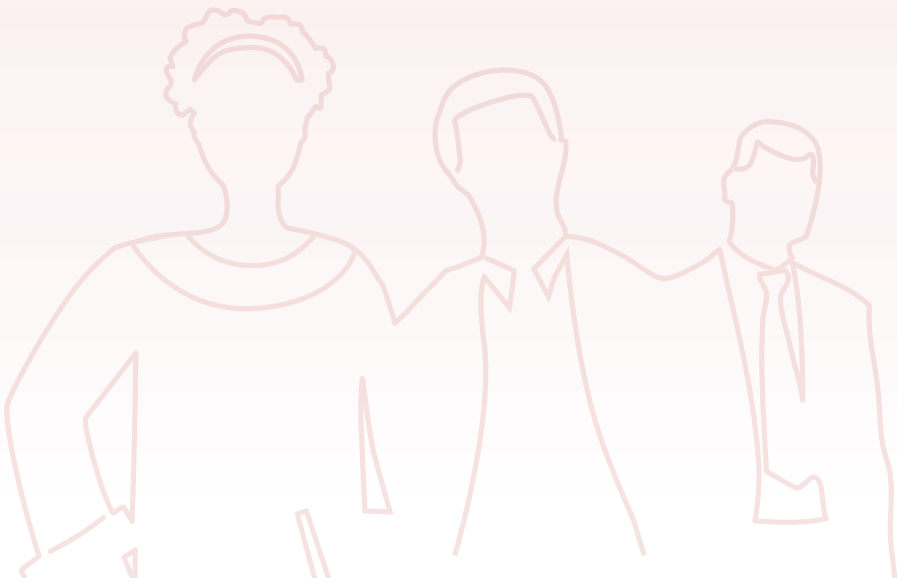
Ghi chú

CHƯƠNG VI

Những vấn đề có thể đối thoại xã hội ba bên và quá trình lập kế hoạch thực hiện

Chương này xem xét các vấn đề có thể đưa vào phạm vi của ĐTXHBB cấp quốc gia và phương pháp để đưa chúng vào chương trình đối thoại.

A. Bảng kiểm các chủ đề cho đối thoại xã hội ba bên	83
1. Các vấn đề có thể thảo luận ba bên ở cấp quốc gia	83
2. Những vấn đề chỉ mang tính chất vùng hoặc ngành	88
B. Xây dựng chương trình đối thoại	89
C. Chu kỳ đối thoại xã hội	91



Trong khi phạm vi tham vấn ba bên trước giờ chỉ tập trung vào QHLD và chính sách xã hội, từ cuối những năm 1990 phạm vi của ĐTXHBB đã được mở rộng đáng kể.

Càng ngày càng có nhiều quốc gia mà ở đó các thiết chế ĐTXHBB đã bắt đầu giải quyết một loạt các vấn đề từ QHLD đến các chính sách kinh tế, xã hội và các vấn đề kinh tế vĩ mô rộng lớn hơn (ví dụ: chính sách tài chính và tiền tệ, thương mại và công nghiệp). Điều này phù hợp với các quy định của Khuyến nghị của ILO về Tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113), trong đó khuyến khích phạm vi tham vấn rộng rãi.

Khuyến nghị của ILO về Tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113)

Khuyến nghị của ILO về Tham vấn (Cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113), nhằm mục đích thúc đẩy phạm vi tham vấn rộng rãi giữa chính phủ và các đối tác xã hội. Theo khuyến nghị, tham vấn và hợp tác nên nhằm:

- a) trong sự cân nhắc chung của các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ về các vấn đề cùng quan tâm nhằm hướng tới -đến mức tối đa có thể - việc đạt được các giải pháp thống nhất; và
- b) đảm bảo rằng các cơ quan công có thẩm quyền tiếp nhận quan điểm, tư vấn và trợ giúp của các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ một cách phù hợp liên quan đến các vấn đề như:
 - i) *việc chuẩn bị và thực hiện các luật và quy định ảnh hưởng đến lợi ích của họ;*
 - ii) *việc thành lập và vận hành của các cơ quan quốc gia, ví dụ những cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức việc làm, đào tạo nghề và đào tạo lại, bảo hộ lao động, sức khỏe và an toàn lao động, năng suất, an sinh xã hội và phúc lợi; và*
 - iii) *việc xây dựng và thực hiện các kế hoạch phát triển kinh tế và xã hội.*

Trong thực tế, các chủ đề được giải quyết trong khuôn khổ các cuộc thảo luận ba bên sẽ phụ thuộc vào nhu cầu của người dân, sự cân bằng quyền lực giữa các đối tác xã hội và chính phủ, môi trường quốc tế, tình hình chính trị của đất nước, văn hóa đối thoại xã hội, v.v...

Một số chủ đề cũng có thể được giải quyết bởi các cơ quan chuyên môn như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Ví dụ:

Thổ Nhĩ Kỳ: Quy định năm 2004 về quy trình và nguyên tắc của Ban Cố vấn Ba bên phụ trách về Đời sống Lao động

Uruguay: Nghị định 83/96 năm 1996 thành lập Hội đồng Quốc gia Ba bên về Sức khỏe và An toàn tại Nơi làm việc



© ILO/Lord R.



Colombia - Năng lực mạnh mẽ của Ủy ban Ba bên về Chính sách Tiền lương và Lao động

Nhiệm vụ của các thiết chế ba bên có thể đa dạng. Ví dụ, trong trường hợp của Colombia, Luật số 278 năm 1996 trao quyền cho Ủy ban Thường trực Ba bên về Chính sách Tiền lương và Lao động liên kết để thúc đẩy QHLD tốt nhằm thực thi công lý trong môi trường điều phối kinh tế và cân bằng xã hội; để góp phần giải quyết các tranh chấp lao động tập thể; để thiết lập - theo cách thức phối hợp - chính sách tiền lương và lao động liên quan đến các vấn đề khác nhau (ví dụ như phúc lợi của NLĐ; mức lương tối thiểu; tạo việc làm; sự tham gia của NLĐ vào hoạt động quản lý công ty).

Ủy ban cũng có quyền theo sát việc hoàn thành các biện pháp và chính sách đã được thông qua và xây dựng các dự luật trong những lĩnh vực năng lực của mình, sau đó được chính phủ nộp lên Quốc hội. Hơn nữa, Ủy ban có thể trả lời bất kỳ câu hỏi nào được chính phủ đưa ra liên quan đến Công ước ILO số 144.

Nguồn: Luật số 278, quy định thành phần và chức năng của Ủy ban Thường trực điều phối chính sách tiền lương và lao động, được thành lập theo Điều 56 của Hiến pháp quốc gia.



A. Bảng kiểm các chủ đề cho ĐTXHBB

1. Các vấn đề có thể thảo luận ba bên ở cấp quốc gia

Bảng kiểm sau đây chưa phải là đầy đủ, nhưng giới thiệu một số ví dụ về các vấn đề có thể đưa ra đối thoại ba bên ở cấp quốc gia.



i) **QHLĐ và quan hệ việc làm**

- ▶ pháp luật lao động và tuân thủ pháp luật lao động
- ▶ ấn định mức lương, bao gồm xác định mức lương tối thiểu
- ▶ giải quyết tranh chấp lao động có tầm quan trọng quốc gia
- ▶ tự do hiệp hội
- ▶ thủ tục TLTT



ii) **Các vấn đề chính sách kinh tế**

- ▶ khung chính sách kinh tế vĩ mô và tăng trưởng kinh tế
- ▶ thay đổi cơ cấu và chuyển đổi nền kinh tế
- ▶ chính sách tiền tệ
- ▶ năng suất và khả năng cạnh tranh kinh tế
- ▶ chính sách thuế và tài chính
- ▶ chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường
- ▶ hội nhập khu vực
- ▶ chương trình điều chỉnh cơ cấu
- ▶ quy trình chiến lược giảm nghèo
- ▶ chính sách thương mại

Thu hút các chủ thể trong nền kinh tế thực tham gia đối thoại xã hội về các chính sách kinh tế và xã hội là rất quan trọng trong việc xây dựng và thực hiện chiến lược tăng trưởng giàu việc làm.

Nguồn: ILO. 2013. Việc làm, tăng trưởng và công bằng xã hội - Báo cáo của Tổng giám đốc, Hội nghị khu vực châu Âu lần thứ 9, (Oslo, tháng 4 năm 2013).



iii) Tạo việc làm

- ▶ chính sách thị trường lao động (cũng là một phần không thể thiếu trong các vấn đề chính sách kinh tế xã hội rộng lớn hơn)
- ▶ tạo việc làm trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ
- ▶ doanh nghiệp bền vững
- ▶ chính sách tuyển dụng
- ▶ chính sách giáo dục và đào tạo
- ▶ chính sách di cư



iv) Bình đẳng giới

- ▶ xóa bỏ phân biệt đối xử về giới trong việc làm (bao gồm khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ)
- ▶ quấy rối tình dục và bạo lực giới ở nơi làm việc



v) An sinh xã hội và bảo trợ xã hội

- ▶ HIV/AIDS và thể giới việc làm
- ▶ phúc lợi xã hội và cải cách lương hưu
- ▶ bảo trợ xã hội
- ▶ bảo vệ thai sản

**vi) Điều kiện làm việc**

- ▶ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp
- ▶ giờ làm việc
- ▶ thời gian làm việc
- ▶ biện pháp cân bằng công việc - gia đình
- ▶ nghỉ phép để chăm sóc con cái

**vii) Các tiêu chuẩn lao động quốc tế và chương trình của ILO**

Bất kỳ chủ đề nào thuộc phạm vi của tiêu chuẩn lao động quốc tế đều là chủ đề phù hợp cho ĐTXHBB cấp quốc gia.

Đối với những quốc gia đã phê chuẩn Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế) của ILO, 1976 (số 144) - tức là 133 quốc gia thành viên, tính đến tháng 5 năm 2013 - cần phải có các thủ tục để thảo luận các vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn lao động quốc tế (xem Chương IX về Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế và Đối thoại Xã hội).

Nổi bật nhất, Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng (DWCP) - là chương trình làm việc và hợp tác của ILO ở một quốc gia - là một chủ đề thích hợp cho ĐTXHBB. DWCP phải được thảo luận ba bên ở cấp quốc gia trong tất cả các giai đoạn: xây dựng, thực hiện và đánh giá. Sau khi được thông qua, DWCP cũng tạo thành một kênh mà qua đó một quốc gia có thể nhận được sự hợp tác kỹ thuật để thiết lập hoặc tăng cường các quy trình và thể chế cho ĐTXHBB.



Nhật Bản - Thỏa thuận ba bên về ổn định việc làm và tuyển dụng 2009

Năm 2009, trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế và việc làm toàn cầu, các đối tác xã hội và Chính phủ đã tham gia tư vấn ba bên với mục đích thúc đẩy sự ổn định việc làm. Chia sẻ công việc và hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ được xem là một trong những phương tiện chính để đạt được mục tiêu này.

Sau các cuộc thảo luận sôi nổi - đã có sự khác biệt về quan điểm liên quan đến việc xác định và sắp xếp phạm vi chia sẻ công việc giữa các tổ chức của NLD và NSDLĐ, và thậm chí trong số các tổ chức của NLD với nhau - các đối tác ba bên đã đạt được *Thỏa thuận về Ổn định việc làm và Tuyển dụng* vào tháng 3 năm 2009. Thỏa thuận này bao gồm các biện pháp khác nhau nhằm duy trì việc làm thông qua các thỏa thuận chia sẻ công việc được Chính phủ trợ cấp, được thực hiện ở cấp doanh nghiệp dựa trên tham vấn giữa lao động và quản lý. Các biện pháp này bao gồm: (a) thất nghiệp tạm thời thay vì sa thải, (b) giảm giờ làm việc, (c) giáo dục và đào tạo, và (d) chuyển NLD tạm thời giữa các công ty.

Nguồn VI: Ghellab, Y. 2009. Phục hồi từ cuộc khủng hoảng thông qua đối thoại xã hội, Đối thoại trong Báo cáo Tóm tắt số 1 (Geneva, ILO).

Chương trình quốc gia về Việc làm Thỏa đáng (DWCP) của ILO

ILO hoạt động nhằm thúc đẩy cơ hội cho phụ nữ và nam giới để có được công việc tốt và hiệu quả trong các điều kiện tự do, công bằng, an ninh và nhân phẩm. Ở cấp quốc gia, ILO nhằm mục đích thúc đẩy các nguyên tắc này thông qua khuôn khổ Chương trình DWCP.

DWCP cung cấp một nền tảng để từ đó thể hiện cách thức ILO và các đối tác ba bên của ILO sẽ giải quyết sự thiếu hụt việc làm thỏa đáng và góp phần tạo ra những thay đổi tích cực trong chính sách và sinh kế của phụ nữ và nam giới ở một quốc gia. Những thay đổi đó được thiết kế và thực hiện với sự tham gia đầy đủ của các thành phần ba bên. Chính phủ, các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ là các đối tác chính và là đối tượng hưởng lợi từ DWCP, và vai trò của họ cần được xác định rõ ràng. Quan điểm của họ phải được phản ánh trong tài liệu.

Ở cấp thực hiện, sự tham gia tích cực của các thành phần ba bên cũng cần được đảm bảo. Các thành phần nên cam kết thường xuyên theo dõi và giám sát tiến độ. Ở một số quốc gia, quá trình này được thiết chế hóa thông qua các ban chỉ đạo ba bên quốc gia hoặc các diễn đàn tương tự. Khi có điểm yếu, cần xác định các biện pháp xây dựng năng lực đầy đủ.

Một yếu tố chiến lược quan trọng là xây dựng năng lực thiết chế cho các thành phần ba bên để thiết kế và triển khai DWCP. Điều này sẽ giúp họ tham gia rộng hơn vào việc lập kế hoạch phát triển quốc gia và đóng vai trò hiệu quả trong việc định hình chính sách kinh tế và xã hội của quốc gia.

Nguồn: ILO. 2011. Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng của ILO - Sách hướng dẫn, Phiên bản số 3 (Geneva, ILO).

2. Những vấn đề chỉ mang tính chất vùng hoặc ngành

Một điều cũng quan trọng là cần phải cân nhắc xem lĩnh vực nào thuộc phạm vi bao trùm của ĐTXHBB cấp quốc gia. Mặc dù các vấn đề chỉ thuần túy mang tính chất vùng hoặc ngành nên là trách nhiệm của các cơ quan ba bên cấp vùng hoặc ngành, nhưng trong một số trường hợp, ĐTXHBB cấp quốc gia có thể góp phần hỗ trợ các vùng, tỉnh hoặc ngành khi có những vấn đề cấp bách. Hơn nữa, nếu một vấn đề ở cấp vùng, cấp tỉnh hoặc ngành có ý nghĩa đối với cả nước, thì nó cần được thảo luận trong một diễn đàn quốc gia.

Vấn đề ĐTXHBB *cấp vùng* sẽ được đề cập chi tiết hơn ở cuối Phần I của Hướng dẫn này (Phụ lục).

Ở *cấp ngành*, mỗi năm vài lần, đại diện chính phủ và các tổ chức của NLD và của NSDLĐ từ các quốc gia và khu vực khác nhau gặp nhau tại trụ sở ILO ở Geneva để tham gia các cuộc họp quốc tế ba bên và diễn đàn đối thoại toàn cầu. Sự đồng thuận đạt được trong các cuộc họp như vậy đã dẫn đến các khuyến nghị chính sách và hành động trong các lĩnh vực. Ví dụ, vào năm 2013, các cuộc họp ngành đã diễn ra tại ILO để thảo luận về Công ước Việc làm trong ngành Ngư nghiệp, 2007 (số 188), hoặc ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế đối với ngành hàng không dân dụng.

Liên minh châu Âu - Nguyên tắc hỗ trợ

Để quyết định cấp ra quyết định phù hợp nhất trong một lĩnh vực cụ thể, Liên minh châu Âu tuân theo nguyên tắc hỗ trợ. Nguyên tắc này không áp dụng cụ thể cho các cuộc thảo luận ba bên, mà cho hoạt động của EU nói chung. Tuy nhiên, nó có thể được coi như một nguồn cảm hứng cho các thành phần ba bên. Theo Điều 5 của Hiệp ước về Liên minh châu Âu:

(...) Liên minh sẽ chỉ hành động khi các mục tiêu của hành động đề xuất không thể đạt được đầy đủ bởi các quốc gia thành viên, ở cấp trung ương, cấp khu vực và địa phương, nhưng có thể - do quy mô hoặc tác động của hành động được đề xuất - đạt được tốt hơn ở cấp Liên minh.

Nói cách khác, không hành động nào nên được thực hiện bởi một tổ chức lớn hơn và phức tạp hơn nếu nó có thể được thực hiện tốt bởi một tổ chức nhỏ hơn và đơn giản hơn.



B. Xây dựng chương trình đối thoại



Xây dựng chương trình đối thoại xã hội là một phần thiết yếu của quản trị quá trình ba bên.

Một lần nữa, có một số phương án lựa chọn.

Các phương án lựa chọn phổ biến nhất được liệt kê dưới đây. Cho dù lựa chọn giải pháp nào, cách thức để đưa các nội dung vào chương trình đối thoại cần được hiểu đầy đủ bởi tất cả các bên liên quan.

- a. **Bất kỳ đối tác nào** - Bất kỳ đối tác nào đều có thể đưa một nội dung vào chương trình đối thoại. Cách tiếp cận này có thể được coi như là “dân chủ”. Tuy nhiên, nó cũng có thể khiến chương trình đối thoại trở nên quá tải và khiến nó không hiệu quả.
- b. **Nguyên tắc đa số** - Phần đa số các nhóm được đại diện thông qua cơ quan ba bên có thể đưa một nội dung vào chương trình đối thoại. Tuy nhiên, nếu một trong các nhóm tin rằng một chủ đề đang được thảo luận trái với mong muốn của mình, thì sự tham gia của nhóm đó có thể rất hạn chế.
- c. **Đồng thuận** - Chính phủ và các đối tác xã hội cùng đồng ý về chương trình đối thoại. Đây là phương pháp có khả năng hiệu quả hơn và thích hợp hơn.

Xây dựng chương trình đối thoại có nghĩa là thiết lập các ưu tiên. Trong bài tập này, đối thoại xã hội nên là trọng tâm để thiết lập các ưu tiên chính sách.

Lý tưởng nhất là chương trình ĐTXHBB cấp quốc gia nên được lên kế hoạch trước một thời gian. Điều này giúp cho các đối tác xã hội và chính phủ đủ thời gian để thực hiện những nghiên cứu cơ bản và xác định quan điểm của nhau. Nói chung, một chương trình đối thoại được xây dựng trước sẽ là nền tảng cho mọi việc ổn định và hệ thống hơn.

Tuy nhiên, cũng phải linh hoạt để giải quyết các vấn đề khẩn cấp trong thời gian ngắn. Hơn nữa, một khi chương trình đối thoại được thiết lập, nó nên được phổ biến cho những người tham gia, hoặc công bố công khai, để đảm bảo tính liên tục của các phiên đối thoại.

Trong trường hợp của một thiết chế ba bên, cơ quan điều hành làm việc chặt chẽ với ban thư ký nên chốt chương trình đối thoại và nộp nó trước phiên toàn thể để phê duyệt.

Xây dựng chương trình đối thoại - một số hướng dẫn thiết thực

Để xây dựng một chương trình phù hợp cho một cuộc họp đã được lên kế hoạch, ban thư ký của một cơ quan ba bên nên thu thập:

- Những dự thảo luật đang lấy ý kiến từ các cơ quan ba bên và đang được xây dựng (do đó, cần liên hệ với các bộ trưởng phụ trách các vấn đề xã hội và văn phòng thủ tướng).
- Các ưu tiên của chính phủ, đặc biệt trong lĩnh vực chính sách lao động quốc gia và quản lý lao động.
- Ưu tiên của các đối tác xã hội (chung hoặc riêng).
- Các vấn đề và xu hướng quan trọng khác trong lĩnh vực lao động và kinh tế xã hội.

Với những thông tin này, có thể lên một lịch trình thực tế và chuẩn bị một chương trình dự kiến cho các phiên họp hàng năm. Lịch trình này sẽ tạo điều kiện cho việc chuẩn bị kịp thời các vấn đề cần giải quyết và lập kế hoạch các nguồn lực cần thiết. Đặc biệt giai đoạn này chính là thời điểm để ban thư ký của một cơ quan ba bên thể hiện vai trò chủ động và tạo động lực mới cho các cuộc thảo luận ba bên và cho đối thoại xã hội nói chung.

Nguồn: Lecuyer, N. 2003. Tài liệu hướng dẫn cho Ban thư ký của các Cơ quan Tham vấn Ba bên cấp Quốc gia ở các nước châu Phi nói tiếng Anh (R. Pritzer, biên tập), Chương trình InFocus về Đối thoại xã hội, Luật Lao động và Quản lý Lao động, Trung tâm quản lý lao động khu vực châu Phi (Harare, ILO).

C. Chu trình đối thoại xã hội

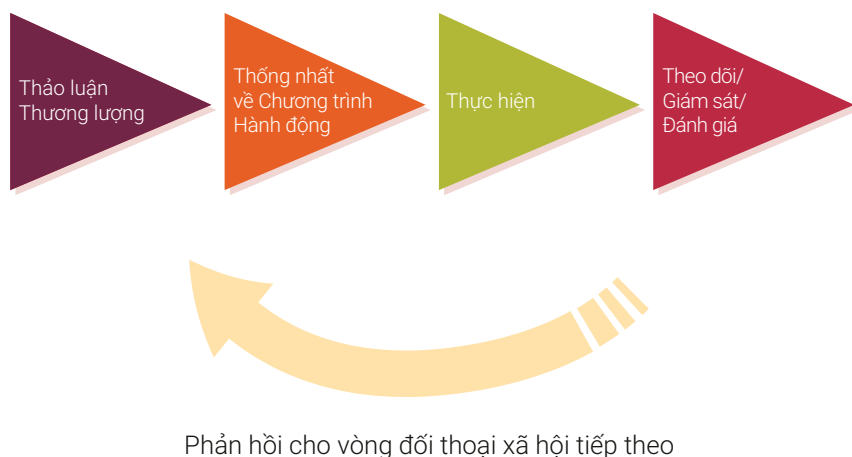
Đối thoại xã hội là một quá trình liên tục.

Thiết lập chương trình của các cuộc họp ba bên cũng có nghĩa là phải tính đến những gì đã được thảo luận trong các cuộc thảo luận hoặc đàm phán ba bên trước đó. Do đó, để đối thoại xã hội quốc gia được bền vững, phải có một chu trình đối thoại xã hội thích hợp. Chu trình này nên bao gồm một cơ chế dựa trên các giai đoạn khác nhau, cụ thể là: i) tham vấn thường xuyên; ii) quyết định và thỏa thuận; iii) thực hiện các thỏa thuận; và iv) theo dõi/đánh giá.

Các đối tác xã hội nên tích cực tham gia vào tất cả các giai đoạn này.

Việc lưu lại tài liệu chi tiết của các cuộc thảo luận cũng như lập một biên bản kết luận chung đưa cho tất cả những bên tham gia có thể tránh những hiểu lầm sau này.

Chu trình đối thoại xã hội



Nguồn: Ishikawa, J. 2003. Những đặc điểm chính của Đối thoại Xã hội Quốc gia: Sách về Đối thoại Xã hội (Geneva, ILO).

ĐTXHBB cấp quốc gia - Một số chỉ số về mức độ tích cực

Mức 1 mức độ tích cực cao nhất	Có bằng chứng về các cuộc họp và hợp tác thường xuyên giữa các đối tác xã hội, và có bằng chứng rõ ràng và được ghi lại bằng văn bản về việc tham gia vào các quyết định kinh tế vĩ mô quan trọng: → Có dữ liệu về tính thường xuyên của các cuộc họp ba bên → Có thể cung cấp ví dụ cụ thể về các quyết định quốc gia (quyết định này cũng có thể liên quan đến tiền lương)
Mức 2	Không có sự tương tác thường xuyên giữa các đối tác xã hội, nhưng họ gặp nhau khi có nhu cầu: → Các quyết định liên quan đến các vấn đề kinh tế và xã hội quốc gia xuất hiện từ thảo luận ba bên
Mức 3	Thỉnh thoảng có các cuộc họp giữa các đối tác xã hội, chủ yếu để biết thông tin và tham vấn: → Các đối tác xã hội đưa ra khuyến nghị, có thể được hoặc không được chính phủ chấp nhận
Mức 4	Các đối tác xã hội gặp nhau nhưng không thảo luận về các vấn đề quan trọng (<i>hợp tác ba bên hình thức</i>).
Mức 5	Không tham gia vào bất kỳ vấn đề nào ở cấp quốc gia.
<i>Nguồn: Kuruvilla, S. 2006. Đối thoại xã hội cho việc làm thỏa đáng, trong D. Ghai (biên tập): Việc làm Thỏa đáng: Mục tiêu và chiến lược, (Geneva, IILS-ILO).</i>	

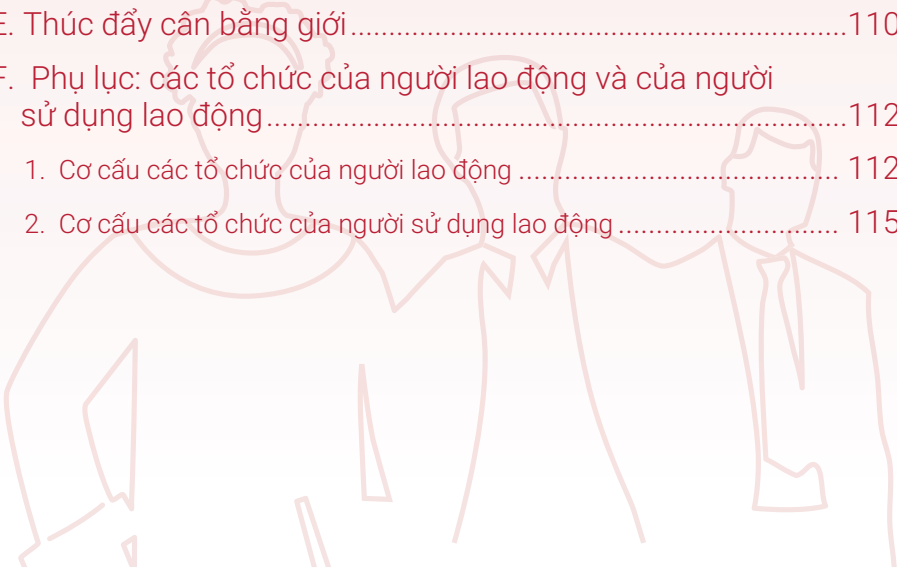
Ghi chú

CHƯƠNG VII

Các bên tham gia vào đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia

Chương này thảo luận về các tổ chức và bộ ngành nên tham gia vào ĐTXHBB cấp quốc gia và cách thức lựa chọn những tổ chức/bộ ngành này.

A. Chính phủ	96
1. Trách nhiệm chính.....	96
2. Bộ ngành nào nên đại diện cho Chính phủ?.....	98
B. Đối tác xã hội: các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động.....	103
1. Tiêu chí đại diện	103
2. Tính hợp pháp và “quan hệ bình đẳng”	106
C. Các chuyên gia khác	108
D. Ai nên đại diện cho tổ chức của mình?.....	109
E. Thúc đẩy cân bằng giới.....	110
F. Phụ lục: các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động.....	112
1. Cơ cấu các tổ chức của người lao động	112
2. Cơ cấu các tổ chức của người sử dụng lao động	115



CH: Ai nên tham gia vào ĐTXHBB?

TL: Những cá nhân/tổ chức liên quan trực tiếp nhất đến thế giới việc làm.

A. Chính phủ

Chính phủ đóng một vai trò quan trọng trong sự tiến bộ của ĐTXHBB cấp quốc gia. Khi chính phủ sẵn sàng công nhận các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ là các đối tác hợp pháp có đầy đủ khả năng để đóng góp quan trọng cho việc hoạch định chính sách - và khi Chính phủ thể hiện cam kết bền bỉ đối với quá trình đối thoại xã hội - thì có nhiều khả năng là đối thoại xã hội sẽ đạt kết quả thành công.

1. Trách nhiệm chính

Chính phủ có bốn trách nhiệm chính liên quan đến ĐTXHBB cấp quốc gia như sau:

- a. Hỗ trợ** - Chính phủ nên thiết lập các khuôn khổ thiết chế và pháp lý phù hợp cho ĐTXHBB cấp quốc gia; đặc biệt, cần đảm bảo tôn trọng luật pháp, tự do hiệp hội và quyền TLTT.
- b. Thúc đẩy** - Theo tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO, chính phủ có trách nhiệm thúc đẩy ĐTXHBB cấp quốc gia bằng cách thực hiện các biện pháp phù hợp để tham vấn thường xuyên và hiệu quả với các đối tác xã hội (xem Chương IX về Tiêu chuẩn lao động quốc tế và Đối thoại xã hội).
- c. Tham gia** - Là một trong ba bên trong quá trình đối thoại xã hội, chính phủ nên tham gia vào các cuộc tham vấn hoặc đàm phán tích cực một cách bình đẳng với các đối tác xã hội, nhằm đạt được các quyết định dựa trên sự đồng thuận; Chính phủ cần khuyến khích trao đổi thông tin và cố gắng hỗ trợ cho các chính sách của mình; và sẵn sàng chấp nhận những thách thức của việc chia sẻ một phần công việc ra quyết định với các bên liên quan chính trong xã hội.

d. Triển khai - Chính phủ cần đảm bảo, khi cần, kết quả của ĐTXHBB cấp quốc gia được chuyển thành các chương trình và chính sách công cụ thể; điều này cũng đòi hỏi Chính phủ phải đưa ra các cơ chế giám sát thích hợp để đảm bảo sự tuân thủ các thỏa thuận này.



Một số ví dụ về vai trò hạn chế và gián tiếp của Chính phủ trong ĐTXHBB cấp quốc gia

Hà Lan	Chính phủ có đại diện trong Hội đồng Kinh tế và Xã hội (SER) - thông qua các chuyên gia độc lập. Những chuyên gia này được chỉ định bởi Nhà Vua, nhưng họ không đại diện cho chính phủ. Họ không buộc phải tham khảo ý kiến của chính phủ hoặc hành động theo các hướng dẫn của chính phủ. Các thành viên của hoàng gia bao gồm đại diện của Ngân hàng Trung ương Hà Lan và Cục Phân tích Chính sách Kinh tế của Hà Lan (CPB). Một trong những thành viên của hoàng gia đóng vai trò là Chủ tịch. Nhiệm vụ của các chuyên gia này là phục vụ lợi ích công và tìm kiếm sự thỏa hiệp khi NSDLĐ và NLD không tìm được tiếng nói chung.
Nhật Bản	Nhật Bản đã tổ chức tham vấn ba bên trong nhiều lĩnh vực chính sách lao động và việc làm khác nhau thông qua Hội đồng Chính sách Lao động Ba bên - được thành lập với sự tham gia của các chuyên gia hàn lâm và/hoặc các nhà chuyên môn (là những người đại diện cho lợi ích công), và đại diện của NLD và NSDLĐ. Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi đóng vai trò là ban thư ký.

2. Bộ ngành nào nên đại diện cho Chính phủ?

i) Giới thiệu

Trong hầu hết các trường hợp, Bộ Lao động có vai trò chủ đạo trong việc thúc đẩy và thực hiện các quy trình ĐTXHBB cấp quốc gia, với sự tham gia của các bộ ngành khác khi cần thiết.

Hiếm khi vai trò này được giao cho Văn phòng Tổng thống hay Văn phòng Thủ tướng Chính phủ.

Cho dù tuân theo lựa chọn nào, về nguyên tắc bộ chủ trì sẽ là đơn vị chịu trách nhiệm cung cấp các nguồn lực để hỗ trợ quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia - chẳng hạn như chi phí cho các cuộc họp và cho ban thư ký.

Trong mọi trường hợp, khi trong trong chương trình thảo luận ba bên có các chủ đề liên quan đến một số bộ ngành, nhóm đàm phán chính phủ cần mời đại diện của tất cả các bộ ngành liên quan - là những người sẽ cố gắng điều phối quan điểm của mình - cùng tham gia.



Ví dụ về sự tham gia của các bộ ngành trung ương trong các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia

Costa Rica	Đại diện chính phủ tại Hội đồng Lao động Cấp cao bao gồm Bộ Kinh tế và Bộ Tư pháp để trong trường hợp các cuộc thảo luận nhằm vào các vấn đề pháp lý hoặc kinh tế, thì phái đoàn chính phủ có thể tham gia và đạt được sự đồng thuận về các vấn đề vượt ra ngoài thẩm quyền của Bộ Lao động.
Albania	Chính phủ được đại diện bởi 7 bộ ngành trong Hội đồng Lao động Quốc gia (HĐLĐQG), bao gồm: Bộ trưởng Lao động, Xã hội và Cơ hội Bình đẳng; Bộ trưởng Giáo dục và Khoa học; Bộ trưởng Kinh tế và Năng lượng; Bộ trưởng Bộ Tư pháp; Bộ trưởng Y Tế; Bộ trưởng Bộ Công trình Công cộng và Viễn thông; và Bộ trưởng Tài chính. Các bộ trưởng hiếm khi tham gia các cuộc họp của HĐLĐQG, nhưng các Thứ trưởng luôn có mặt. Bộ trưởng Lao động, Xã hội và Cơ hội Bình đẳng là chủ tịch HĐLĐQG và điều phối quan điểm của các thành viên chính phủ.

ii) Bộ Lao động đóng vai trò chủ đạo trong ĐTXHBB cấp quốc gia

Một lợi thế khi Bộ phụ trách các vấn đề lao động đóng vai trò chủ đạo trong ĐTXHBB cấp quốc gia là cán bộ của Bộ này thường có kinh nghiệm làm việc với các đối tác xã hội và tạo sự đồng thuận.

Đây sẽ là giải pháp phù hợp nhất, đặc biệt khi ĐTXHBB cấp quốc gia đang diễn ra xung quanh các vấn đề liên quan trực tiếp nhất đến thế giới việc làm như: chính sách việc làm, khuôn khổ QHLD, cải cách luật lao động, đào tạo nghề, v.v...

Thúc đẩy hợp tác ba bên là một trong những chức năng quan trọng của quản trị lao động. Đồng thời, nhiều cơ quan quản lý lao động trên toàn thế giới có sự tham gia của đại diện NSDLĐ và tổ chức của NLĐ trong cơ cấu và hệ thống quản lý của họ. Vì vậy, có thể nói rằng hợp tác ba bên là một phần của quản trị lao động ở nhiều quốc gia.

Do đó, quản trị tốt lao động là thiết yếu để có đối thoại xã hội hiệu quả. Ở một số quốc gia, Bộ Lao động và thanh tra lao động không có vị thế trong chính phủ hoặc gặp phải các vấn đề về quản trị - khiến họ không thể thực hiện các chức năng của mình một cách hiệu quả (ví dụ như thiếu năng lực, không đủ ngân sách, quản lý nhân lực kém hiệu quả, v.v...). Trong trường này, xây dựng năng lực là điều cần thiết.

Tại **Việt Nam**, vai trò chủ đạo của **Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội** được quy định trong Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 7 năm 2004 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về sự tham gia của tổ chức NLĐ và NSDLĐ trong các vấn đề liên quan đến chính sách, pháp luật và lao động.



Ví dụ về vai trò của Văn phòng Tổng thống hoặc Văn phòng Thủ tướng trong các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia

Niger	Ủy ban Đối thoại Xã hội Quốc gia trực thuộc Văn phòng Thủ tướng Chính phủ. Văn phòng Thủ tướng Chính phủ cung cấp ngân sách cho hoạt động của Ủy ban này, trong khi ban thư ký thường trực của Ủy ban do Bộ Lao động chịu trách nhiệm - Bộ cung cấp Thư ký (là một công chức cấp cao) và các nhân viên hỗ trợ. Chủ tịch và Phó chủ tịch của Ủy ban được Thủ tướng bổ nhiệm dựa trên danh sách các ứng cử viên được đề xuất bởi các thành viên của Ủy ban.
Ai-len	Văn phòng Thủ tướng chịu trách nhiệm tạo điều kiện cho việc đàm phán chung và thực hiện các thỏa thuận hợp tác xã hội - là hình thức chính của đối thoại xã hội cấp quốc gia.
U-crai-na	Chính quyền của Tổng thống Cộng hòa trực tiếp phụ trách hoạt động của Hội đồng Kinh tế và Xã hội Ba bên cấp Quốc gia. Hội đồng này thành lập Ban Thư ký và bổ nhiệm trưởng Ban Thư ký sau khi tham khảo ý kiến của các thành viên Hội đồng. Hội đồng cũng thúc đẩy quá trình đối thoại xã hội chung.

VII



Tài liệu đọc thêm

- Rychly, L. 2013. *Bộ Lao động: Tổng quan so sánh - Cơ sở dữ liệu, Sơ đồ tổ chức, Hành động của ILO*, Tài liệu làm việc của LAB/ADMIN số 27 (Geneva, ILO).

Ý KIẾN CỦA CÁC THÀNH VIÊN CỦA CƠ QUAN ĐIỀU HÀNH ILO VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI BA BÊN (thu thập năm 2012)

Nhóm Chính phủ

Ông Gilles DE ROBIEN (Pháp)
Chủ tịch cơ quan điều hành ILO

Đối thoại xã hội theo định nghĩa ILO bao gồm đối thoại trong và ngoài doanh nghiệp. Thuật ngữ này ngụ ý sự tham gia thực sự của các đối tác xã hội trong quá trình ra quyết định về các vấn đề kinh tế và xã hội ở cấp địa phương, quốc gia và quốc tế.

Trên thực tế, các quốc gia có thực hành đối thoại xã hội tốt nhất thường là những quốc gia mang lại các kết quả kinh tế đặc biệt; trong khi đó, điều ngược lại cũng đúng trong nhiều trường hợp khác. Khi các chính sách được dựa trên sự đồng thuận ba bên mạnh mẽ - tức là tất cả các bên đều được lên tiếng - cơ hội thành công về kinh tế và công nghiệp sẽ lớn hơn nhiều so với việc không có đối thoại xã hội.

Chìa khóa thành công của những thực hành này ít nằm ở bản chất tương đối hoàn thiện hay ràng buộc của các thực hành mà nằm nhiều hơn ở mức độ tin cậy của các cơ chế đối thoại xã hội và chính các chủ thể.

Khi tôi còn là Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải và sau đó là Bộ trưởng Bộ Giáo dục - hai ngành ở Pháp nơi mà đối thoại xã hội không chỉ là một từ - tôi luôn ý thức được một điều tiên quyết, đó là: Nhà nước phải đảm bảo đầy đủ vai trò kép của mình là vừa tạo điều kiện cho đối thoại xã hội vừa bảo đảm việc thực hiện các thỏa thuận đã được ký kết. Điều này đòi hỏi - ngoài sự hiểu biết cơ bản về ý nghĩa kinh tế và xã hội của các hành động của nhà nước - thì cần có sự cởi mở, tôn trọng và thiện chí, cũng như sự hỗ trợ của một cơ quan quản lý lao động mạnh mẽ, bao gồm các dịch vụ thanh tra lao động.

Hơn nữa, đối thoại xã hội nên được quan tâm như nhau với doanh nghiệp và những NLD có liên quan - không thể có cái này nếu không có cái kia. Điều này có vẻ rõ ràng nhưng thực tế không phải lúc nào cũng diễn ra như vậy.

Quan trọng nhất, tiêu chí quyết định là sự tin tưởng. Để tạo ra một sự đồng thuận xã hội thực sự sẽ phải vun đắp dần dần theo thời gian - đó có thể là một quá trình đàm phán khó khăn và rủi ro. Trong mọi trường hợp, đối thoại xã hội nên bắt nguồn từ một nền tảng thích hợp và dồi dào, tùy thuộc vào văn hóa, truyền thống của công đoàn và cơ cấu công nghiệp và xã hội của một quốc gia. Sẽ không thể áp dụng một cách tiếp cận duy nhất cho mọi trường hợp.

Đối thoại xã hội là một thực hành cần được cải thiện và đổi mới liên tục. Trước hết, đó là một thực hành sống động và của con người.

Thứ hai, đối thoại xã hội là một quá trình đáp ứng, dưới các dạng khác nhau, tạo ra kết quả khác nhau và tiến triển - tùy thuộc vào các vấn đề và mối quan tâm hiện tại. Tương tự, nội dung của đối thoại xã hội đã tiến triển và nên tiếp tục tiến triển. Nội dung này sẽ bao gồm tất cả các vấn đề kinh tế, xã hội và thúc đẩy không chỉ phúc lợi của NLD, mà còn thúc đẩy sự phát triển toàn diện và khả năng cạnh tranh nói chung. Cuối cùng, đối thoại xã hội là một phần của cuộc sống chuyên nghiệp, phát triển kinh tế, thay đổi công nghệ và trên hết là một phần của thế giới việc làm đang thay đổi.

Nhóm Chính phủ

Ông Hamadou SIDDO (Niger)
Tổng Thư ký, Bộ Lao động và Dịch vụ Dân sự

Những lợi thế chính của đối thoại xã hội ba bên cấp quốc gia

1. Cải thiện giao tiếp giữa các chủ thể của thế giới việc làm, dẫn đến hiểu biết tốt hơn về các quyết định liên quan đến mối quan hệ của họ.
2. NSDLĐ và NLD thực hiện các tiêu chuẩn tốt hơn.
3. Nâng cao sự hỗ trợ của NLD đối với các giá trị và mục tiêu của doanh nghiệp, dẫn đến năng suất được cải thiện.
4. Đảm bảo hòa bình xã hội - là yếu tố thúc đẩy tiến bộ kinh tế và xã hội tốt hơn, từ cấp doanh nghiệp đến cấp quốc gia, và cả cho gia đình của NLD.

Bài học chính

1. Trao đổi thông tin là một yếu tố quan trọng cho sự thành công của đối thoại xã hội: các bên cần được thông báo về các thỏa thuận đang được thực hiện cũng như các khó khăn gặp phải trong quá trình thực hiện.
2. Sự tin tưởng là cơ sở cho sự thành công của đối thoại xã hội. Cần có những nỗ lực cần thiết để xây dựng niềm tin giữa các bên trong khuôn khổ của tất cả các dự án liên quan đến đối thoại xã hội.

B. Đối tác xã hội: các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động



Các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ là những chủ thể chính để quản trị thị trường lao động và phát triển QHLD, từ đó thúc đẩy sự ổn định, công bằng xã hội và hòa bình.

Nếu có một liên hiệp công đoàn quốc gia và một liên đoàn quốc gia đại diện NSDLĐ duy nhất, thì việc lựa chọn các tổ chức tham gia ĐTXHBB cấp quốc gia là đơn giản.

Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, sẽ có nhiều hơn một tổ chức. Đôi khi các tổ chức này có thể đưa ra những yêu cầu trái ngược nhau. Trong một số trường hợp khác, họ có thể hợp tác với nhau và đồng ý rằng tất cả trong số họ nên có đại diện trong đối thoại ba bên.

1. Tiêu chí đại diện

Một trong những thách thức chính của đối thoại xã hội là việc xác định các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ sẽ tham gia vào quá trình tham vấn hoặc đàm phán. Lựa chọn này đặt ra vấn đề về “tính đại diện” của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.

Theo các cơ quan giám sát của ILO, việc xác định các “tổ chức đại diện nhất” - để tham gia vào các quá trình phối hợp ba bên và TLTT - cần dựa trên các tiêu chí chính xác, khách quan và được thiết lập trước để tránh bất kỳ cơ hội thiên vị hoặc lạm dụng nào. Việc thiếu một quy trình rõ ràng để xác định các tiêu chí đại diện có thể dẫn đến nguy cơ thiên lệch chính trị.

Nói cách khác, sự xác định đó không nên do chính phủ thực hiện. Trong hầu hết các trường hợp, các tiêu chí về tính đại diện được quy định trong luật sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ có liên quan. Tuy nhiên, trong một số trường hợp khác (hạn chế hơn) các tiêu chí đó được xác định theo một thỏa thuận ba bên (ví dụ: tại Cộng hòa Séc).

Việc xây dựng trước các tiêu chí chính xác và khách quan được sử dụng để xác định tính đại diện của các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ có thể giúp làm rõ khuôn khổ mà các đối tác xã hội hành động và tránh các tranh chấp liên quan đến tính hợp pháp của bất kỳ thỏa thuận nào đã ký kết hoặc các quyết định do đối tác ba bên đưa ra.

Cuối cùng, trong trường hợp có tranh chấp về tính đại diện giữa các đối tác xã hội mà có thể làm xáo trộn quá trình đối thoại xã hội, thì tranh chấp này cần được giải quyết bởi một cơ quan không thiên vị và độc lập.



Bỉ - Tiêu chí đại diện trong luật pháp quốc gia về thiết chế ba bên

Các thành viên đại diện cho các tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ trong các ngành công nghiệp, dịch vụ, nông nghiệp, thương mại, thủ công và các ngành phi lợi nhuận được lựa chọn dựa trên một danh sách kép các ứng cử viên được giới thiệu bởi các tổ chức này, với điều kiện một số ứng cử viên đại diện cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, và doanh nghiệp gia đình. 13 nhiệm vụ của các tổ chức đại diện nhất cho NSLĐ được sắp xếp như sau:

- Tám nhiệm vụ dành cho tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ được thành lập ở cấp quốc gia - đại diện cho các chủ sử dụng lao động trong tuyệt đại đa số các ngành sau: công nghiệp, thương mại và dịch vụ - với điều kiện là phần lớn NLĐ cũng có đại diện.
- Ba nhiệm vụ được Hội đồng Cấp cao giao cho các doanh nghiệp tự doanh và vừa và nhỏ.
- Một nhiệm vụ dành cho tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ đại diện cho các chủ sử dụng lao động nông nghiệp.
- Một nhiệm vụ dành cho tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ được thành lập ở cấp quốc gia và đại diện cho những NSDLĐ của khu vực phi lợi nhuận.

Các thành viên đại diện cho các tổ chức đại diện nhất của NLĐ được lựa chọn dựa trên một danh sách kép các ứng cử viên được giới thiệu bởi các tổ chức này. Để được coi là các tổ chức đại diện nhất cho NLĐ, họ phải đáp ứng tất cả các tiêu chí sau:

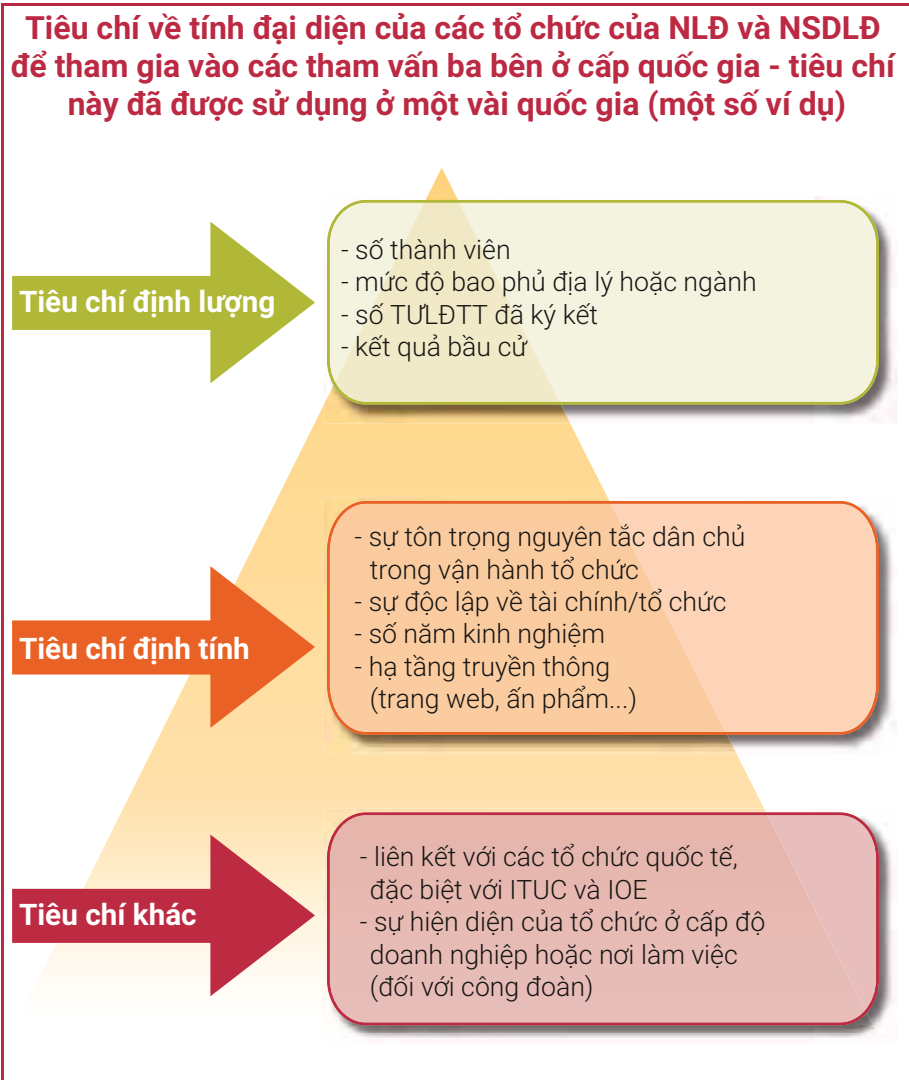
1. Được thành lập ở cấp quốc gia và có chức năng liên ngành.
2. Đại diện cho tuyệt đại đa số các ngành và loại hình nhân sự trong khu vực tư nhân và công, với điều kiện là phần lớn NLĐ cũng được đại diện.
3. Trong thời gian bốn năm trước khi được chỉ định [làm đại diện], trung bình có tối thiểu 125.000 thành viên nộp phí, bao gồm thành viên của các tổ chức liên kết.
4. Coi việc bảo vệ lợi ích của NLĐ như một mục đích theo luật định.

Nguồn: Luật ngày 29 tháng 5 năm 1952 về Hội đồng Lao động Quốc gia (Điều 2, đoạn 3 và 4 (đoạn trích)) được sửa đổi bởi Luật ngày 30 tháng 12 năm 2009.



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2002. Tính đại diện của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ ở khu vực châu Phi nói tiếng Pháp trong bối cảnh so sánh (Dakar).
- ▶ Casale, G. 1996. Tính đại diện của Công đoàn trên Quan điểm So sánh, Tài liệu làm việc số 1 của ILO-CEET (Geneva, ILO).



2. Tính hợp pháp và “quan hệ bình đẳng”

Các tổ chức đại diện của NLD và của NSDLĐ cần tham gia vào quá trình ĐTXHBB cấp quốc gia một cách bình đẳng. Việc này không phải lúc nào cũng yêu cầu phải có số đại diện bằng nhau - mặc dù đây thường là phương án được lựa chọn nhiều nhất - nhưng nó yêu cầu quan điểm của mỗi bên phải được xem xét ngang nhau.

Các tổ chức của NLD và của NSDLĐ phải được tự do lựa chọn người sẽ đại diện cho họ trong các cuộc tham vấn. Công đoàn không thể từ chối việc NSDLĐ gửi một đại biểu cụ thể đến một cuộc họp ba bên, hoặc ngược lại. Chính phủ không thể chọn người đại diện hoặc yêu cầu một NSDLĐ hoặc NLD cụ thể nói hay không nói thay mặt cho tổ chức của mình.

Hơn nữa, hợp tác ba bên hiệu quả phụ thuộc vào tính hợp pháp của các đối tác xã hội. Điều này có nghĩa là sự lãnh đạo của các tổ chức của NLD và NSDLĐ phải đáng tin cậy. Ban lãnh đạo nên chia sẻ thông tin với các thành viên. Các thành viên cũng có thể nói lên mối quan tâm của họ, và lợi ích của họ phải được thể hiện. Cần đặc biệt chú ý đến đại diện của phụ nữ, cũng như của các nhóm cụ thể - như NLD trong nền kinh tế phi chính thức, nam nữ thanh niên, NLD nông thôn và nhập cư, người có HIV, NLD khuyết tật, NLD thuộc nhóm LGBT và NLD dân tộc thiểu số.

Quyền của các tổ chức thiểu số - Quan điểm của các cơ quan giám sát của ILO

Theo các cơ quan giám sát của ILO, sự khác biệt giữa các tổ chức đại diện nhất và các tổ chức khác cần được giới hạn trong việc công nhận một số quyền ưu đãi, ví dụ để phục vụ các mục đích như TLTT, tham vấn của cơ quan quản lý hoặc chỉ định đại biểu tham gia các tổ chức quốc tế.

Nói cách khác, sự khác biệt này sẽ không có tác dụng tước bỏ từ các tổ chức công đoàn không được công nhận là một trong những tổ chức đại diện nhất (các tổ chức thiểu số) các phương tiện thiết yếu để bảo vệ lợi ích nghề nghiệp của các thành viên của họ, để tổ chức điều hành và hoạt động của họ, cũng như xây dựng các chương trình của họ, như được quy định trong Công ước số 87 của ILO.

Nguồn:

- ♦ ILO. 2006. *Tự do hiệp hội - Bộ tổng tập các quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Tự do Hiệp hội của Cơ quan Điều hành ILO (Geneva)*, đoạn 346-359.
- ♦ ILO. 2012. *Cho Toàn cầu hóa một Khuôn mặt Người: Khảo sát chung về các Công ước cơ bản liên quan đến quyền tại nơi làm việc theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, 2008, Hội nghị Lao động quốc tế, Phiên họp 101, Geneva, 2012*, đoạn 96-98.

C. Các chuyên gia khác

Trong một số trường hợp, quá trình tham vấn và đàm phán có thể yêu cầu sự hiện diện của những người khác ngoài những người từ các cơ quan công quyền và các đối tác xã hội.

Do sự phức tạp của nhiều vấn đề được giải quyết trong các quy trình ba bên, đặc biệt là khi liên quan đến các vấn đề kỹ thuật và pháp lý, sự chuẩn bị và đầu vào cho nghiên cứu dựa trên bằng chứng khoa học của các chuyên gia có tầm quan trọng đặc biệt đối với một cuộc đối thoại xã hội dựa trên thông tin để đạt được kết quả khả thi. Chuyên môn bên ngoài do các chuyên gia độc lập hoặc các học giả cung cấp cũng có thể giúp đạt được các quyết định sáng suốt hơn và trả lời hiệu quả cho các câu hỏi mà các đối tác ba bên đưa ra.

Các thiết chế ba bên dựa vào chuyên môn nội bộ và bên ngoài như thế nào? - Một số ví dụ

Ai-len	Các thành viên của Hội đồng Kinh tế và Xã hội Quốc gia (NESC) của Ai-len là đại diện của các tổ chức của NSDLĐ, công đoàn, tổ chức nông nghiệp và trang trại, các tổ chức cộng đồng và tự nguyện, và các tổ chức môi trường, cũng như người đứng đầu các cơ quan chính phủ. Hội đồng này cũng có các chuyên gia độc lập. Công việc của NESC chủ yếu được thực hiện bởi một Ban thư ký kỹ thuật nhỏ. Thường thì, Ban thư ký gồm tám thành viên độc lập của Hội đồng, mỗi thành viên đều có chuyên môn kỹ thuật mạnh trong các lĩnh vực kinh tế, chính sách xã hội và môi trường. Các chuyên gia này mang đến những nghiên cứu và chuyên môn của các mạng lưới rộng lớn hơn mà họ đang hoạt động. Đặc biệt, các chuyên gia giúp đảm bảo rằng các công việc do Ban thư ký chuẩn bị được rút ra từ những nghiên cứu có sẵn và chuyên môn liên quan đến các chủ đề cụ thể đang được xem xét. Ngoài ra, trước đây, Hội đồng đã mời chuyên gia tư vấn bên ngoài tham gia, ví dụ liên quan đến chính sách nhà ở. Tuy nhiên, tại NESC, loại hợp đồng nghiên cứu này ít khi được sử dụng. http://www.nesc.ie.
Hà Lan	Trong Hội đồng Kinh tế và Xã hội Hà Lan, chính phủ được đại diện bởi các chuyên gia độc lập - những người được chọn vì họ đại diện cho các phong trào chính trị quan trọng nhất và các ngành khoa học hoặc học thuật có liên quan. Những chuyên gia này không phải là nhân viên thường xuyên của Hội đồng; họ thường làm việc tại một trường đại học. Thời gian họ dành cho công việc tại Hội đồng là khác nhau đáng kể tùy theo mỗi người và cũng thay đổi theo các giai đoạn khác nhau. Trung bình là khoảng bốn giờ mỗi tuần. http://www.ser.nl.

Chile

Hội đồng tư vấn của Tổng thống về Công bằng Xã hội được thành lập đột xuất trong thời kỳ Chính phủ của Tổng thống Bachelet nhằm xây dựng các khuyến nghị chính sách để cải thiện công bằng xã hội. Ủy ban do một học giả lãnh đạo và Chính phủ bổ nhiệm các thành viên của Ủy ban, hầu hết trong số họ là chuyên gia trong các lĩnh vực kỹ thuật khác nhau, cũng như một số chính trị gia và các đối tác xã hội.

Ủy ban này đã hoạt động trong một thời gian nhất định (khoảng một năm), đưa ra một số khuyến nghị trong các lĩnh vực có sự đồng thuận và bỏ qua những lĩnh vực không thể đạt được sự đồng thuận. Sau đó, Ủy ban đã bị giải thể.

D. Ai nên đại diện cho tổ chức của mình?



Để đối thoại xã hội có hiệu quả, các đối tác xã hội và chính phủ nên chỉ định những người có kỹ năng phù hợp và khả năng nói thay mặt tổ chức của mình, làm đại biểu trong các quá trình tham vấn hoặc đàm phán.

Đôi khi, cần lãnh đạo cao cấp nhất có mặt - Bộ trưởng, Chủ tịch hoặc Tổng thư ký - đặc biệt là trong các phiên khai mạc và bế mạc, hoặc khi các cuộc thảo luận đã đi vào bế tắc.

Khi các tổ chức được đại diện bởi các nhà chuyên môn, có thể có một mối nguy là họ sẽ tìm cách đạt được một thỏa hiệp có vẻ chấp nhận được, nhưng có thể bỏ lỡ một điểm quan trọng mà một nhà lãnh đạo được bầu cử dân chủ sẽ không chấp nhận.

Do đó, điều quan trọng là tất cả các đại biểu cẩn thận lựa chọn một nhóm để đại diện cho mình; nhóm này nên bao gồm các đại diện cấp cao có thẩm quyền cũng như các nhà chuyên môn và cán bộ kỹ thuật. Tất cả các thành viên của nhóm nên được trao đổi kỹ lưỡng về nhiệm vụ của họ.

Nhóm cũng nên họp thường xuyên để chuẩn bị các cuộc thảo luận về từng vấn đề trong chương trình nghị sự để tránh sự phân tán hoặc tùy hứng. Họ cũng nên rà soát kết quả đối thoại xã hội.

E. Thúc đẩy cân bằng giới



Phụ nữ thường không được đại diện đầy đủ ở tất cả các cấp đối thoại xã hội. Đây là một trong những hậu quả trực tiếp của sự đại diện không đầy đủ của phụ nữ trong các cơ quan chính phủ, công đoàn và tổ chức của NSDLĐ.

ĐTXHBB cấp quốc gia và TLTT có thể là công cụ chính sách thiết yếu để thúc đẩy bình đẳng giới trong thế giới việc làm. Tuy nhiên, các cuộc thảo luận và sáng kiến có ý nghĩa về các vấn đề bình đẳng giới vẫn còn ít diễn ra trong các hội đồng đối thoại xã hội quốc gia cũng như trong các thỏa ước tập thể ở cấp độ ngành và doanh nghiệp.

Do vậy, trong quá trình thành lập các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia, chính phủ và các đối tác xã hội nên xem xét một chính sách về bình đẳng giới và không phân biệt đối xử nói chung. Các tổ chức nên được mời tham gia theo hướng nhằm đạt được sự cân bằng giới tốt hơn trong số thành viên của các cơ cấu.

Việc thúc đẩy bình đẳng giới và đối thoại xã hội hiệu quả có mối liên hệ chặt chẽ và mang lại lợi ích chung. Vấn đề này sẽ được xem xét chi tiết hơn trong Phần II của hướng dẫn này.

VII



Cộng hòa Thống nhất Tanzania (Zanzibar) - Quy định của Hội đồng Cố vấn Lao động 2012

Điều 4: Khi bổ nhiệm các thành viên vào Hội đồng, Bộ trưởng - và nếu phù hợp, các tổ chức của NSDLĐ và công đoàn - cần cân nhắc việc yêu cầu phải có *bình đẳng giới* và người khuyết tật được đại diện trong Hội đồng.

**phần gạch chân do tác giả bổ sung*



Nê-pan - Bình đẳng giới và Đối thoại xã hội

Ở Nê-pan, một Ủy ban Công đoàn về Bình đẳng và Thúc đẩy Giới được thành lập vào tháng 12 năm 2000, để hoạt động như một diễn đàn chung cho các ban nữ công của ba liên đoàn công đoàn quốc gia, bao gồm: Liên đoàn Công đoàn Nê-pan, Đại hội Công đoàn Nê-pan và Liên đoàn Công đoàn Dân chủ Nê-pan.

Thông qua một loạt các cuộc tham vấn giữa các tổ chức, công đoàn đã đạt được sự đồng thuận về mười vấn đề giới ưu tiên phổ biến trong lĩnh vực việc làm dựa trên các chính sách và chiến lược giới của họ, được trình bày và thảo luận với Phòng Thương mại và Công nghiệp Nê-pan. Ba trong số mười vấn đề này (quấy rối tình dục, quyền lợi thai sản, và HIV/AIDS) đã khởi đầu quá trình đối thoại giữa họ và sau đó được Bộ Quản lý Lao động và Giao thông Vận tải chấp nhận.

Tháng 12 năm 2002, ba đối tác xã hội đã ký một Tuyên bố chung khẳng định cam kết tham gia đối thoại xã hội với mục đích thúc đẩy bình đẳng giới ở Nê-pan.

Nguồn: ILO. 2005. Bình đẳng giới và việc làm thỏa đáng: Thực hành tốt tại nơi làm việc, Cục Bình đẳng Giới (Geneva).



BẢNG KIỂM - Đại diện cho NLD và NSDLĐ

Điều gì là cần thiết để đại diện hiệu quả cho NLD và NSDLĐ?

- ☒ Các tổ chức đại diện và hợp pháp, đảm bảo sự tham gia của phụ nữ và của tất cả các nhóm NLD - đặc biệt, công đoàn phải bao phủ tất cả NLD trong khu vực phi chính thức, nam nữ thanh niên, NLD nông thôn và nhập cư, người có HIV, NLD khuyết tật, NLD thuộc nhóm LGBT, NLD dân tộc thiểu số và NLD trong khu vực công.
- ☒ Các tổ chức độc lập, mạnh mẽ và ổn định.
- ☒ Một tiếng nói duy nhất, nếu có thể. Khi có nhiều tổ chức, họ nên được khuyến khích hợp tác với nhau và, nếu có thể, tự thỏa thuận với nhau.
- ☒ Đại diện có năng lực kỹ thuật, được đào tạo tốt, được hỗ trợ bởi các cơ sở nghiên cứu thích hợp.
- ☒ Sẵn sàng tôn trọng quyền và quan điểm của tất cả các bên.
- ☒ Sẵn sàng để đạt được sự đồng thuận.

F. Phụ lục: Các tổ chức của NLD và của NSDLĐ

1. Cơ cấu các tổ chức của NLD



Tổ chức của NLD đã tồn tại trên thế giới trong một thời gian dài. Họ đã phát triển trong thời kỳ Cách mạng Công nghiệp.

Bất cứ nơi nào và bất cứ khi nào NLD tập trung, trong nhiều nơi làm việc - chẳng hạn như hầm mỏ, nhà máy, công ty, chợ hoặc tàu - họ đều cố gắng thành lập các tổ chức để bảo vệ lợi ích của mình.

Một tổ chức của NLD có thể được định nghĩa là một tổ chức dựa trên tư cách thành viên của NLD trong các ngành, nghề và công việc khác nhau, mà trọng tâm chính là đại diện cho các thành viên tại nơi làm việc và trong xã hội rộng lớn hơn. Các tổ chức này đặc biệt tìm cách thúc đẩy mối quan tâm của mình thông qua quá trình xây dựng quy tắc và TLTT.

NLD tập trung với nhau trong các tổ chức bởi vì, một mình họ không thể đàm phán một cách bình đẳng với NSDLĐ. Trong suốt lịch sử của họ và trên toàn thế giới, các tổ chức của NLD khác nhau rất lớn về quy mô, thành phần, mục đích, phạm vi bao phủ, v.v... Một số công đoàn có hàng triệu thành viên. Một số có dưới 100 thành viên.

1. Cấp chi nhánh và nơi làm việc

Đơn vị cơ sở của tổ chức NLD là một chi nhánh hoặc đơn vị tại nơi làm việc. Các chi nhánh thường thuộc một khu vực nơi các thành viên sống hoặc làm việc. Một chi nhánh hoặc đơn vị tại nơi làm việc sẽ điều hành công việc riêng của mình và có các lãnh đạo riêng, và có thể thương lượng với NSDLĐ hoặc tổ chức của NSDLĐ. Họ có thể giải quyết các vấn đề như sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, hoặc việc đi lại của NLD đến và về từ chỗ làm.

NLD tự điều hành các tổ chức tại nơi làm việc hoặc tại các chi nhánh địa phương. Các thành viên đảm nhận các vị trí với nhiều tên gọi khác nhau như “chủ tịch công đoàn”, “đại diện công đoàn” hay “thư ký chi nhánh”.

Điểm mấu chốt là họ được các thành viên của tổ chức của NLD bầu ra và đại diện cho các thành viên của mình để gặp gỡ với NSDLĐ, chính phủ và nhiều cơ quan khác nhau.

ii. Cấp quốc gia

Một công đoàn quốc gia có thể dành cho một ngành hoặc một số ngành, ví dụ như công đoàn ngành khai thác sẽ bao phủ tất cả các thợ mỏ. Công đoàn ngành giao thông vận tải có thể bao phủ các dạng công nhân giao thông vận tải khác nhau, hoặc có thể có công đoàn riêng cho công nhân bến tàu, công nhân đường sắt và công nhân vận tải đường bộ.

Một công đoàn thường sẽ thuộc về một “trung tâm công đoàn quốc gia” tại đất nước của mình, trung tâm này sẽ liên kết với một tổ chức thế giới như Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC). Công đoàn đó cũng có thể liên kết với các Liên đoàn Công đoàn Toàn cầu (GUF) có liên quan đến ngành mà mình có thành viên.

iii. Liên đoàn quốc gia

Các công đoàn kết hợp với nhau để thành lập một cơ quan “trung tâm quốc gia” (liên đoàn quốc gia). Trong một số trường hợp, chỉ có một liên đoàn quốc gia. Trong một số trường hợp khác, có thể có một số trung tâm quốc gia. Các trung tâm quốc gia đóng vai trò quan trọng trong việc trình bày các vấn đề lên chính phủ và tới NSDLĐ, thay mặt cho tất cả NLD - dù họ là đoàn viên công đoàn hay chưa, trong khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức - về một loạt các vấn đề chính sách kinh tế và xã hội.

iv. Các tổ chức quốc tế

Có hai loại tổ chức công đoàn quốc tế: những tổ chức tập hợp các trung tâm quốc gia và những tổ chức tập hợp các công đoàn ngành.

Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC)

ITUC là liên đoàn công đoàn lớn nhất thế giới.

ITUC được thành lập năm 2006 từ sự hợp nhất của Liên đoàn Công đoàn Tự do Quốc tế và Liên đoàn Lao động Thế giới.

ITUC đại diện cho 175 triệu NLD thông qua 308 tổ chức được liên kết tại 153 quốc gia và vùng lãnh thổ (năm: 2012).

Nhiệm vụ chính của ITUC là thúc đẩy và bảo vệ quyền và lợi ích của NLD, thông qua hợp tác quốc tế giữa các công đoàn, vận động toàn cầu và vận động chính sách trong các tổ chức toàn cầu lớn, đặc biệt là ILO.

Mỗi tổ chức thành viên của ITUC thường sẽ tự động được mời tham gia ĐTXHBB cấp quốc gia.

Các Liên đoàn Công đoàn Toàn cầu (GUF)

GUF liên kết các công đoàn quốc gia của một ngành nghề cụ thể ở cấp độ quốc tế.

Một số công đoàn trong số này bao phủ nhiều ngành nghề. Thông thường, các công đoàn có thành viên trong nhiều ngành khác nhau sẽ tham gia nhiều hơn một GUF.

Ví dụ về các GUF:

BWI: Ngành xây dựng và ngành mộc quốc tế

EI: Liên minh toàn cầu dành cho giáo viên và cán bộ giáo dục khác

IAEA: Liên minh nghệ thuật và giải trí quốc tế

IFJ: Tiếng nói của các nhà báo toàn cầu

IndustriALL: Ngành khai thác, năng lượng và sản xuất

ITF: Liên đoàn công nhân giao thông vận tải quốc tế

IUF: Liên đoàn quốc tế về thực phẩm, nông nghiệp, khách sạn, nhà hàng, dịch vụ ăn uống, thuốc lá và các hiệp hội NLD

PSI: Dịch vụ công cộng quốc tế

UNI Global Union: NLD ngành dịch vụ

Nguồn: <http://www.ituc-csi.org>.

Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2001. *Phương pháp tiếp cận Quản trị công đoàn, trong Công cụ cho Đường Cao tốc*, PROMALCO, Nhóm dự án Việc làm thỏa đáng của ILO và Văn phòng khu vực Caribe.
- ▶ Cục Hoạt động NLD của ILO (ACTRAV). 2010. Bài trình bày của ACTRAV: *Nhiệm vụ, Mục tiêu, Nhóm, Hành động* (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org/actrav>.



2. Cơ cấu các tổ chức của NSDLĐ



Các tổ chức của NSDLĐ là các thực thể thúc đẩy lợi ích tập thể của doanh nghiệp, trên các lĩnh vực, không phân biệt quy mô doanh nghiệp. Vì phạm vi và nội dung của các lợi ích tập thể đó khác nhau giữa các quốc gia nên cơ cấu, số thành viên và chức năng của các tổ chức của NSDLĐ rất khác nhau giữa các quốc gia.

Để phù hợp với nguyên tắc tự do hiệp hội, việc liên kết giữa các doanh nghiệp và tổ chức với các hiệp hội của NSDLĐ phải là tự nguyện.

Hoạt động cốt lõi của các tổ chức đại diện NSDLĐ là thay mặt cộng đồng doanh nghiệp để vận động thay đổi chính sách và quy định nhằm đảm bảo môi trường kinh tế thuận lợi cho việc thành lập và phát triển doanh nghiệp.

Vai trò này ngày càng trở nên quan trọng, bởi vì ở các quốc gia cần cải thiện môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp bền vững, động lực cải cách cuối cùng phải diễn ra thông qua các quá trình chính trị quốc gia mà cần phải có các chủ thể quốc gia. Tổ chức đại diện NSDLĐ cấp quốc gia chính là những chủ thể đó.

NSDLĐ thường được nhóm theo khu vực địa lý và ngành. Ví dụ, có thể có các tổ chức đại diện NSDLĐ của tiểu bang hoặc tỉnh, hoặc một liên đoàn quốc gia gồm những chủ lao động kỹ thuật hoặc dệt may, hoặc một liên đoàn quốc gia liên ngành.

Một tổ chức của NSDLĐ cấp quốc gia thường là một cơ quan trong nước đại diện các hiệp hội NSDLĐ cấp ngành và địa phương, mặc dù một số tổ chức cũng có thể có các công ty lớn hơn là thành viên trực tiếp. Tổ chức của NSDLĐ cấp quốc gia sẽ tập trung vào vận động chính phủ liên quan đến nhiều vấn đề chính sách kinh tế và xã hội ảnh hưởng đến các thành viên, chẳng hạn đóng góp của NSDLĐ cho các chương trình an sinh xã hội, thuế hoặc luật lao động. Do đó, họ sẽ tham gia vào ĐTXHBB cấp quốc gia để gây ảnh hưởng đối với các chính sách công và kế hoạch của chính phủ.

Tổ chức NSDLĐ quốc tế

Ở cấp quốc tế, chỉ có một tổ chức của NSDLĐ. Kể từ khi thành lập năm 1920, Tổ chức NSDLĐ Quốc tế đã được công nhận là một tổ chức ở cấp quốc tế, đại diện cho lợi ích của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động và chính sách xã hội. Thành viên của tổ chức này bao gồm 151 tổ chức quốc gia đại diện NSDLĐ của 144 quốc gia từ khắp nơi trên thế giới (năm: 2012).

Nhiệm vụ của Tổ chức NSDLĐ Quốc tế là thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của NSDLĐ trong các diễn đàn quốc tế, đặc biệt là trong ILO. Về mặt này, Tổ chức NSDLĐ Quốc tế hoạt động để đảm bảo rằng chính sách xã hội và lao động quốc tế thúc đẩy khả năng tồn tại của doanh nghiệp và tạo môi trường thuận lợi cho phát triển doanh nghiệp và tạo việc làm.

Mỗi thành viên của Tổ chức NSDLĐ Quốc tế thường sẽ tự động được mời tham gia ĐTXHBB ở cấp quốc gia với tư cách là tổ chức đại diện nhất cho NSDLĐ.

Nguồn: <http://www.ioe-emp.org>

VII



Tài liệu đọc thêm

- ▶ Cục Hoạt động NSDLĐ của ILO (ACT/EMP): <http://www.ilo.org/actemp>.
- ▶ ILO. 2010. *Vai trò của các tổ chức của NSDLĐ trong tăng trưởng và thúc đẩy doanh nghiệp bền vững*, Tài liệu làm việc số 4, ACT/EMP (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Dịch vụ của các tổ chức của NSDLĐ - Cách tiếp cận chiến lược để phát triển dịch vụ: xây dựng, thống nhất và thực hiện chiến lược dịch vụ bền vững*, ACT/EMP (Geneva).

Ghi chú

CHƯƠNG VIII

Khung pháp lý và thiết chế cho đối thoại xã hội ba bên

Chương này thảo luận về các khả năng khác nhau dành cho các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia. Mỗi quốc gia sẽ có cách sắp xếp riêng, phù hợp với hệ thống pháp luật và hoàn cảnh quốc gia.

Tuy nhiên, điều quan trọng là phải nhấn mạnh rằng tất cả các đối tác ba bên nên được tham gia vào các cuộc thảo luận về những vấn đề này. Chính phủ có thể đưa ra quyết định cuối cùng, nhưng cần tham khảo ý kiến của các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ.

A. Công cụ nền tảng của thiết chế ba bên	120
1. Hiến pháp và pháp luật quốc gia	120
2. Quy định chính phủ	121
3. Thỏa thuận giữa các bên	121
B. Sức mệnh và nhiệm vụ của các tổ chức ba bên	123
1. Năng lực cốt lõi	121
2. Cơ quan có thẩm quyền chung hay tổ chức chuyên môn?	124
C. Mối quan hệ với chính phủ.....	134
D. Các thành phần của cơ cấu	135
1. Nhóm đối tác ba bên	136
2. Chủ tịch.....	138
3. Văn phòng điều hành.....	140
4. Hội nghị, đại hội đồng hay cơ chế toàn thể.....	140
5. Các phòng hoặc ban chuyên môn.....	141
6. Ban thư ký.....	142
E. Tần suất họp.....	143
F. Hợp tác tài chính ba bên.....	144
G. Quy mô.....	145
H. Thông tin liên lạc và bảo mật	146
1. Thông tin liên lạc.....	146
2. Bảo mật.....	147

A. Công cụ nền tảng của thiết chế ba bên



Để làm cho đối thoại xã hội quốc gia trở thành một tính năng bền vững của quản trị thị trường lao động ở một quốc gia, nền tảng của nó phải mạnh mẽ và dựa trên sự đồng thuận rộng rãi.

Tuy nhiên, không có hình mẫu duy nhất nào để tất cả các quốc gia tuân theo. Một lần nữa, lại có nhiều khả năng khác nhau. Yếu tố quan trọng duy nhất là một thỏa thuận giữa các bên về những thông số chính của thiết chế, đặc biệt là nhiệm vụ và năng lực, thành phần và tài chính. Sau đó, cơ quan ba bên phải áp dụng các quy tắc và mệnh lệnh riêng.

1. Hiến pháp và luật pháp quốc gia

Ở nhiều quốc gia, các tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia có nền tảng bắt nguồn từ pháp luật. Đôi khi, trong hiến pháp quốc gia có đề cập đến các cơ quan ba bên.

Ví dụ, Hiến pháp của **Montenegro** (2007) quy định "vị trí xã hội của NLĐ sẽ được điều chỉnh trong Hội đồng xã hội. Hội đồng xã hội sẽ bao gồm đại diện của các công đoàn, NSDLĐ và Chính phủ "(Điều 65)

Quá trình thông qua một luật hoặc một quy định phù hợp có thể sẽ mất nhiều thời gian, nhưng cuối cùng sẽ đem lại tác dụng to lớn và dọn đường cho ĐTXHBB cấp quốc gia như một yếu tố quan trọng trong hoạch định chính sách. Hơn nữa, một cơ sở pháp lý mạnh mẽ cho cấu trúc ba bên sẽ giúp đảm bảo rằng cấu trúc này không bị giải tán như một phản ứng ngắn hạn trong thời kỳ khó khăn, ví dụ trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế.

Tuy nhiên, việc tạo ra các thiết chế thông qua luật pháp không đảm bảo rằng đối thoại xã hội quốc gia sẽ thành công. Cam kết, ý thức trách nhiệm và sự tin tưởng cũng rất thiết yếu.

2. Quy định của chính phủ

Một lựa chọn khác là chính phủ thành lập tổ chức ba bên thông qua một quy định của chính phủ hoặc bộ ngành (ví dụ: nghị định), sau khi tham khảo ý kiến với các đối tác xã hội.

Các quy định của chính phủ có lợi thế là tạo điều kiện cho việc thành lập tổ chức nhanh chóng.

3. Thỏa thuận giữa các bên

Nền tảng của ĐTXHBB cấp quốc gia có thể là một thỏa thuận giữa các bên.

Tại **Cộng hòa Séc**, Hội đồng Kinh tế và Xã hội là một cơ quan tự nguyện bao gồm đại diện của công đoàn, NSDLĐ và chính phủ, tham gia vào các cuộc đàm phán ba bên. Hội đồng này dựa trên một thỏa thuận ba bên đã được đàm phán (1990) chứ không phải là Đạo luật của Quốc hội.

Thiết chế đối thoại xã hội - Ví dụ về các công cụ nền tảng

Quốc gia/Thiết chế	Công cụ nền tảng
Antigua và Barbuda - Hội đồng Quốc gia về Kinh tế và Xã hội	Đạo luật số 18 năm 2004
Brazil - Hội đồng Phát triển Kinh tế và Xã hội	Luật số 10.683 ngày 28/5/2003
Nam Phi - Hội đồng Quốc gia về Kinh tế, Phát triển và Lao động	Đạo luật NEDLAC số 35 năm 1994
Cộng hòa Dominica - Các Hội đồng Cố vấn Lao động	Nghị định số 47-99 ngày 17/2/1999
Niger - Ủy ban Quốc gia về Đối thoại Xã hội	Nghị định số 2000/159 ngày 23/5/2000
Uruguay - Ủy ban Cố vấn Ba bên	Nghị định số 558/008 ngày 21/11/2008
Cộng hòa Séc - Hội đồng Thỏa thuận Kinh tế và Xã hội	Thỏa thuận Ba bên năm 1990
FYROM - Hội đồng Kinh tế và Xã hội	Thỏa thuận ba bên về thành lập, ngày 25/8/2010
Senegal - Ủy ban Quốc gia về ĐTXHBB	Thỏa thuận ba bên: Điều lệ Quốc gia về đối thoại xã hội (thông qua ngày 22/11/2002) đã thành lập Ủy ban Quốc gia về ĐTXHBB
Singapore - Nhiều ủy ban ba bên	Nhiều thỏa thuận - không nằm trong quy định pháp luật

B. Sứ mệnh và nhiệm vụ của các thiết chế ba bên

1. Năng lực cốt lõi



Sứ mệnh và nhiệm vụ của các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia rất khác nhau. Tùy thuộc vào tình hình kinh tế của đất nước, lịch sử, văn hóa và loại QHLD, các tổ chức ba bên có thể thực hiện những chức năng khác nhau.

Các quy định về thủ tục của các thiết chế ĐTXHBB cấp quốc gia nên quy định rõ cả nhiệm vụ mà thiết chế ba bên có thể tự thực hiện cũng như những nhiệm vụ sẽ chỉ được thực hiện khi có yêu cầu.

Trong hầu hết các trường hợp, nhiệm vụ của các thiết chế ba bên sẽ bao gồm:

- ▶ tư vấn cho chính phủ về các vấn đề chính sách:
 - phân tích và xây dựng các sáng kiến chính sách;
 - tham vấn về xây dựng và thực hiện chính sách; và
 - khuyến nghị về các vấn đề liên quan đến kinh tế, xã hội và lao động.
- ▶ phân tích và thảo luận về các luật và chương trình hiện hành;
- ▶ đàm phán các thỏa thuận ba bên, và giám sát việc thực hiện chúng;
- ▶ quản lý các chính sách đã được thiết lập; và
- ▶ chia sẻ thông tin công khai.

2. Cơ quan có thẩm quyền chung hay tổ chức chuyên môn?

Một số quốc gia có cả các tổ chức ĐTXHBB chuyên biệt lẫn tổ chức ĐTXHBB chung, trong khi những quốc gia khác thì chỉ có một loại. Mỗi quốc gia sẽ tự quyết định điều này.

Nói một cách đơn giản, ngay cả khi sự khác biệt này không phản ánh tất cả các đặc điểm có thể tìm thấy trong thực tế, các tổ chức ba bên có thể được nhóm thành ba loại: i) hội đồng kinh tế và xã hội (ESC); ii) hội đồng cố vấn lao động ba bên; và iii) ủy ban quốc gia về ĐTXHBB. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, nhiệm vụ và năng lực của các loại tổ chức này trùng lặp đến một mức độ nhất định.

Trong hầu hết các trường hợp, các ESC hoặc tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia được ra đời từ các tình huống khó khăn và khủng hoảng kinh tế, hoặc chuyển đổi chính trị và dân chủ. Ngày nay, hầu hết các quốc gia đều có ESC hoặc một loại tổ chức ba bên cấp quốc gia khác.



Hợp tác ba bên Brazil

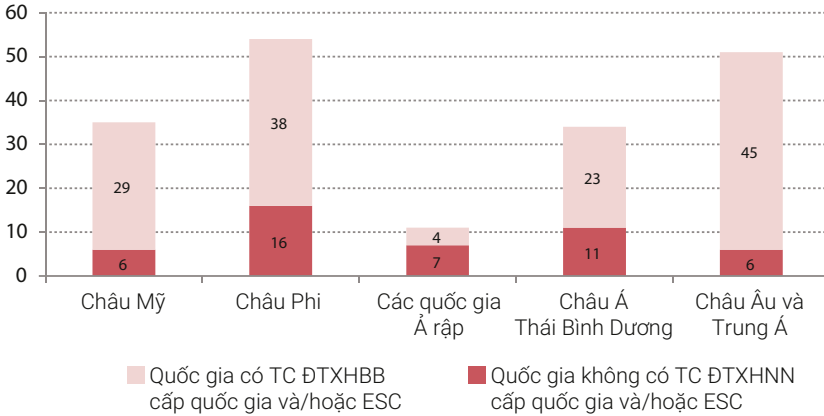
Các tổ chức ba bên (và ba bên cộng) tại Brazil bao gồm:

- Hội đồng Phát triển Kinh tế và Xã hội
- Ủy ban Ba bên về Quan hệ Quốc tế
- Ủy ban Quốc gia về Xóa bỏ Lao động Trẻ em (bốn bên)
- Ủy ban Ba bên về Cơ hội và Đối xử Bình đẳng về Giới và chủng tộc tại Nơi làm việc
- Ủy ban Bốn bên về tăng cường Mức lương Tối thiểu
- Ủy ban Ba bên về Đại diện Thường trực và Bình đẳng (An toàn và sức khỏe)
- Hội đồng Quốc gia về Nhập cư
- Hội đồng Quốc gia về An sinh xã hội
- Ủy ban Quốc gia và Thường trực về Cảng
- Ủy ban Quốc gia về Xóa bỏ Lao động Nô lệ

Ngoài ra, còn có các Ủy ban Việc làm cấp bang, quận huyện và thành phố (với đại diện ba bên và bình đẳng), được thành lập và công nhận bởi các nghị quyết của Hội đồng Thảo luận về Quỹ Hỗ trợ NLD.

Nguồn: ILO. 2009. Hồ sơ quốc gia về Việc làm Thỏa đáng: Brazil (Geneva và Brasília).

Các quốc gia thành viên ILO có tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia và/hoặc hội đồng kinh tế và xã hội (ESC) (tính đến năm 2012)



Nguồn: cơ sở dữ liệu ILO, Tổng cục Quản trị và Cơ chế Ba bên

i. Hội đồng kinh tế và xã hội (ESC)

Từ giữa những năm 1990, đã có sự quan tâm ngày càng tăng về vai trò của các ESC với tư cách là một công cụ tham gia dân chủ của các nhóm xã hội dân sự - đặc biệt là các đối tác xã hội - vào quản trị các vấn đề công.

Mặc dù không nhất thiết phải gắn liền với chính phủ, ESC được thành lập như một cơ quan tư vấn cấp cao, đại diện cho lợi ích chính đáng của một phạm vi lớn các bên liên quan. Họ có hai trách nhiệm chính sau đây:

1. Theo yêu cầu của chính phủ hoặc quốc hội, ESC đưa ra ý kiến, lời khuyên hoặc khuyến nghị về các chính sách kinh tế và xã hội, dự thảo luật và các chiến lược phát triển quốc gia được đề xuất.
2. Tự đưa ra ý kiến về các vấn đề kinh tế và xã hội thuộc thẩm quyền của ESC và thu hút sự chú ý của các nhà hoạch định chính sách đối với một số vấn đề chính sách quan trọng.

ESC có nhiều quy mô và thành phần thành viên khác nhau. Quy mô của tổ chức này ảnh hưởng đến cách thức mà nó hoạt động. Tổ chức càng lớn thì các quy trình/thủ tục của họ càng có xu hướng trở nên chính thống.

Tuy nhiên, ESC không phải lúc nào cũng phản ánh cơ chế ba bên như theo định nghĩa của ILO, với “nhóm chính phủ” như một trong ba nhóm đại diện chính. Đôi khi chính phủ không có đại diện trong ESC, hoặc vai trò của ESC chỉ giới hạn trong việc chủ trì các cuộc họp hoặc cung cấp những hỗ trợ thư ký. Nhiều ESC tập hợp các bên liên quan từ các doanh nghiệp và công đoàn, cùng với “các lợi ích khác” (ví dụ: các tổ chức xã hội dân sự thay vì các đối tác xã hội: người tiêu dùng, thanh niên, hợp tác xã, nông dân, tổ chức người khuyết tật, vv...) mà không có đại diện của cơ quan công quyền. Khi làm như vậy, các tổ chức này phản ánh thành phần của Ủy ban Kinh tế và Xã hội châu Âu nơi các chính phủ không có đại diện.

Tổ chức này cũng thường đóng vai trò là tổ chức “ba bên cộng” (xem Chương I về Định nghĩa).

Phạm vi tham gia của ESC thường khá rộng. Các vấn đề nổi bật là: an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe và lương hưu; tiền lương, giá cả và thuế; QHLD; TLTT; và quan hệ việc làm. Trong những năm gần đây, nhiều ESC đã được sử dụng để giải quyết các vấn đề liên quan đến thị trường lao động và hậu quả xã hội của cuộc khủng hoảng tài chính và kinh tế. Hơn nữa, ở nhiều quốc gia, các ESC đã chấp nhận khái niệm về việc làm thỏa đáng trong các cuộc thảo luận của họ.

Mặc dù các khuyến nghị của ESC thường không mang tính chất ràng buộc với chính phủ, nhưng chúng thường nắm giữ giá trị đạo đức quan trọng. Như một sự phản ánh việc tham vấn rộng rãi và đồng thuận giữa một loạt các lợi ích và các nhóm, những khuyến nghị này ảnh hưởng đến chính sách của chính phủ, quốc hội và ý kiến dư luận.

Ở **Ai len**, các báo cáo và chiến lược do ESC khuyến nghị thường có ảnh hưởng trực tiếp đến Đơn vị Chính sách Xã hội đặt tại Văn phòng Thủ tướng.

Ở **Hà Lan**, các báo cáo của ESC thường được Quốc hội sử dụng trong các cuộc tranh luận với Chính phủ và trong việc định hình pháp luật về một loạt các vấn đề xã hội.

AICEIS - Hiệp hội Quốc tế của các Hội đồng Kinh tế Xã hội và các Tổ chức Tương tự

AICEIS được thành lập năm 1999 tại Mauritius, hiện bao gồm 71 thành viên (năm 2013). AICEIS chịu trách nhiệm về các nhiệm vụ sau:

- khuyến khích và thúc đẩy đối thoại và trao đổi những thông lệ tốt giữa các thành viên và giữa các đối tác xã hội trên toàn thế giới;
- giúp phát triển dân chủ có sự tham gia và vai trò của các đối tác xã hội và xã hội dân sự;
- khuyến khích thành lập các ESC thông qua việc phổ biến giá trị gia tăng của những cơ quan tư vấn này; và
- tổ chức việc đóng góp ý kiến của các thành viên của mình tới các tổ chức quốc tế như ILO và Hội đồng Kinh tế Xã hội của Liên hợp quốc (ECOSOC) - nơi AICEIS có tư cách quan sát viên thường trực.

Để hỗ trợ các mục tiêu này, AICEIS cũng hoạt động trên phạm vi toàn cầu bằng cách tổ chức việc đóng góp ý kiến của các thành viên của mình và đại diện họ trong các tổ chức quốc tế. AICEIS có tư cách quan sát viên thường trực tại ECOSOC. Năm 2012, ILO và AICEIS đã ký thỏa thuận hợp tác, tuyên bố rằng cả hai bên sẽ hợp tác để đạt được mục tiêu chung là thúc đẩy đối thoại xã hội và dân chủ thông qua việc tổ chức các hội nghị chung ở cấp khu vực và tiểu vùng, và thông qua đào tạo cho các thành viên ESC.

Các quyết định về sứ mệnh và hoạt động của AICEIS do một Hội đồng quyết định, họp hai lần một năm. Hội đồng gồm 15 đến 18 thành viên, đại diện cho bốn châu lục, và được bổ nhiệm bởi Đại hội đồng. Hội đồng do Chủ tịch AICEIS chủ trì, với nhiệm kỳ hai năm. Một hệ thống luân phiên nhân sự dựa trên khu vực địa lý được áp dụng.

Nguồn: <http://www.aicesis.org>.

ii. Ủy ban/Hội đồng Tư vấn Lao động ba bên

Ủy ban/ hội đồng tư vấn lao động được thành lập với mục đích cụ thể hơn là cho phép tham vấn giữa chính phủ đại diện bởi cơ quan quản lý lao động và đại diện của NLĐ và của NSDLĐ về các vấn đề liên quan đến chính sách lao động và việc làm quốc gia (ví dụ như điều kiện làm việc, việc làm, hướng nghiệp và đào tạo, bảo hiểm và bảo trợ xã hội, các biện pháp thúc đẩy và tạo điều kiện cho TLTT tự do và tự nguyện, lương tối thiểu, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, v.v...). Trong hầu hết các trường hợp, các ủy ban/hội đồng này phụ thuộc vào và được thành lập trong bộ lao động/việc làm.



Sri Lanka - Hội đồng Cố vấn Lao động Quốc gia

Hội đồng Cố vấn lao động quốc gia (NLAC) là cơ chế cố vấn ba bên quốc gia được thành lập để cung cấp tư vấn và hợp tác giữa chính phủ và các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ ở cấp quốc gia về các vấn đề liên quan đến chính sách lao động xã hội và tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Mục tiêu của NLAC là:

- thúc đẩy đối thoại xã hội giữa chính phủ và các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ về các vấn đề xã hội và lao động;
- tạo ra diễn đàn cho chính phủ tìm kiếm quan điểm, tư vấn và trợ giúp của các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ về các vấn đề liên quan đến chính sách xã hội và lao động, luật lao động và các vấn đề liên quan đến phê chuẩn, áp dụng và thực hiện tiêu chuẩn lao động quốc tế; và
- thúc đẩy sự hiểu biết lẫn nhau và quan hệ tốt và củng cố sự hợp tác chặt chẽ hơn giữa chính phủ và các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ nhằm phát triển nền kinh tế, cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao mức sống.

Thành phần:

Bộ trưởng Bộ Lao động và QHLD đóng vai trò là Chủ tịch của NLAC. Các tổ chức và thiết chế có đại diện trong NLAC được Bộ trưởng lựa chọn trong số các tổ chức "đại diện nhất" cho NLĐ và NSDLĐ trong các lĩnh vực khác nhau của nền kinh tế.

Các ủy ban công nghiệp ba bên và ủy ban đột xuất cũng có thể được chỉ định để thảo luận về các vấn đề đặc biệt nhằm nghiên cứu và báo cáo với NLAC, với sự hỗ trợ của chuyên gia bất cứ khi nào cần thiết.

Nguồn: Bộ Lao động và QHLD Sri Lanka. Hội đồng Cố vấn Lao động Quốc gia. Có thể xem tại: http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&vie=article&id=173&Itemid=176&lang=en



Thế chế ba bên ở châu Mỹ Latin và vùng Caribê

Nhiều quốc gia ở châu Mỹ Latin và Caribê có hội đồng tư vấn ba bên và/hoặc ban cố vấn lao động. Đây là thông lệ phổ biến ở **Colombia** (Ủy ban Thường trực về Điều phối Chính sách Tiền lương và Lao động), **Costa Rica** (Hội đồng Lao động Cấp cao), **Cộng hòa Dominica** (Ban Cố vấn Lao động), **El Salvador** (Hội đồng Lao động Cấp cao), **Guatemala** (Hội đồng Ba bên về các Vấn đề Lao động, Kinh tế và Xã hội), **Honduras** (Hội đồng Kinh tế Xã hội), **Nicaragua** (Hội đồng Lao động Quốc gia) và **Peru** (Hội đồng Lao động và Việc làm Quốc gia).

Vấn đề làm thế nào để thể hiện lợi ích của những nhóm khác ngoài NLĐ và NSDLĐ trong các tổ chức đối thoại xã hội đã được thảo luận ở cấp khu vực. Đặc biệt có sự chú ý đến NLĐ làm việc trong các hợp tác xã, doanh nghiệp nhỏ/siêu nhỏ và NLĐ tự tạo việc làm.

Có hai câu trả lời cho vấn đề này trên toàn khu vực:

Đầu tiên, các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ đã đồng ý bao gồm cả những chủ thể xã hội này trong nhóm thành viên của họ để đảm bảo sự đại diện cho họ. Thứ hai, các cơ quan đối thoại xã hội khác đã xuất hiện, cụ thể là các ESC (ví dụ ở El Salvador, Cộng hòa Dominica và Guatemala). Các ESC này có các phái đoàn lớn hơn, quan tâm đến lợi ích của tất cả các bên liên quan. Cần lưu ý rằng ở Honduras, ESC là một loại hội đồng tư vấn ba bên, khác với các ESC khác trong khu vực.

Giải pháp tối ưu là xác định các lĩnh vực chính sách của cả hai loại tổ chức đối thoại xã hội trên quan điểm bổ sung cho nhau, có tham khảo ý kiến với các đối tác xã hội và các chủ thể xã hội khác.

Ví dụ, ở **Cộng hòa Dominica**, Hội đồng Kinh tế, Xã hội và Thiết chế (thành lập năm 2005) giải quyết các vấn đề ở cấp quốc gia, trong khi Hội đồng Cố vấn Lao động (1999) chỉ tập trung vào mối quan hệ giữa vốn và lao động. Trong trường hợp của El Salvador, mối quan hệ giữa cả hai tổ chức là bổ sung lẫn nhau: ESC xác định các khía cạnh chung của chính sách công về các vấn đề xã hội và lao động, trong khi đó Hội đồng Lao động Tối cao thực hiện và phát triển các vấn đề này

Để biết thêm thông tin, hãy xem trang web của Văn phòng ILO khu vực châu Mỹ Latinh và vùng Caribe: <http://www.ilo.org/americas>.

iii. Ủy ban/Hội đồng ĐTXHBB cấp quốc gia

Ủy ban/hội đồng đối thoại xã hội quốc gia là một loại tổ chức ba bên khác có thể thấy ở một số quốc gia. Các ủy ban này thường được thành lập để thúc đẩy đối thoại xã hội hiệu quả và thực chất giữa chính phủ và các đối tác xã hội, cũng như để ngăn chặn và giải quyết tranh chấp lao động tập thể có tầm quan trọng quốc gia hoặc giám sát việc thực hiện một số công cụ/thỏa thuận.

Một trong những đặc điểm chính của những ủy ban này là có sự đại diện lớn của chính phủ thông qua một số bộ ngành có tầm quan trọng quốc gia (ví dụ: lao động, tài chính, kinh tế, v.v...).

Các ủy ban này thường có quy mô nhỏ hơn ESC và thường chỉ có thành phần ba bên thuần túy.



© ILO/pool photo ILC.



Hội đồng hay Ủy ban ĐTXHBB cấp quốc gia - Ví dụ

Bulgaria	Cơ quan chính giám sát đối thoại xã hội cấp quốc gia là <i>Hội đồng Quốc gia về Hợp tác Ba bên</i> (NCTC). Được thành lập vào năm 1993, NCTC thúc đẩy hợp tác và tham vấn về các vấn đề liên quan đến lao động, an sinh xã hội và mức sống. NCTC có các ủy ban thường trực phụ trách một số vấn đề.
Poland	<i>Ủy ban Ba bên về các Vấn đề Kinh tế Xã hội</i> được thành lập năm 2001. Ủy ban có năng lực trong hai lĩnh vực: thiết lập chỉ số tăng lương trong các công ty và trong khu vực ngân sách nhà nước, mà sẽ có tác động trực tiếp đến tiền lương trong khu vực công rộng lớn hơn; và tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình xây dựng ngân sách nhà nước. Ngoài ra, Ủy ban có quyền đưa ra ý kiến về mọi vấn đề quan trọng đối với nền kinh tế hoặc các vấn đề xã hội nếu cho rằng việc giải quyết vấn đề đó sẽ rất quan trọng để giữ gìn hòa bình xã hội. Tổng cộng có mười nhóm chuyên môn hoạt động trong Ủy ban.
Senegal	Ủy ban Quốc gia về ĐTXHBB được Chính phủ và các đối tác xã hội thành lập thông qua Hiến chương Quốc gia về Đối thoại Xã hội năm 2002, để đảm bảo rằng nó được giám sát và quản lý tốt. Hiệu quả chung của việc ban hành Hiến chương và các hoạt động của Ủy ban đã tác động đến các quy trình của chính phủ và dẫn đến việc soạn thảo Hiệp ước Ổn định Xã hội và Tăng trưởng Kinh tế như một công cụ thực thi chính sách quốc gia.
Tunisia	Hợp đồng Xã hội Ba bên năm 2013 kêu gọi thành lập Hội đồng Quốc gia về Đối thoại Xã hội để bảo đảm ĐTXHBB hiệu quả và liên tục trong cả nước. Hội đồng này sẽ có thành phần ba bên và có sự tự chủ về tài chính và hành chính. Cần tham khảo ý kiến của những bên khác về những dự thảo luật liên quan đến các vấn đề xã hội và kinh tế.

iv. Ủy ban ba bên chuyên ngành

Các ủy ban ba bên chuyên ngành đôi khi được thành lập để kiểm tra các vấn đề cụ thể liên quan đến thế giới việc làm và các vấn đề khác (ví dụ: sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, thúc đẩy bình đẳng giới, hoặc tiền lương và mức lương tối thiểu).

Các ủy ban ba bên chuyên ngành có thể là các cơ quan độc lập hoặc các đơn vị cấp dưới của tổ chức ba bên quốc gia. Chúng có thể được thành lập một cách đột xuất, trong một thời gian ngắn hoặc dài hạn.



Singapore - Các cơ quan ba bên chuyên ngành (lựa chọn)	
Mặc dù không có cơ sở lập pháp để thể chế hóa cơ chế này ở Singapore, nhưng cơ chế ba bên hoạt động thông qua các cơ quan này theo cách thức duy nhất - rất thực tế và hiệu quả trong việc giải quyết các vấn đề khác nhau cũng như thực sự đạt được các mục tiêu. Một số ủy ban ba bên đã được thành lập trong những năm qua. Một số tổ chức vẫn còn tồn tại, một số khác đã bị giải thể. Khi đạt được sự đồng thuận về một vấn đề, cho dù dưới hình thức cố vấn, hướng dẫn hoặc hình thức khác được chọn để tạo hiệu lực cho ý chí của các đối tác ba bên, thì mỗi bên đều có trách nhiệm đảm bảo sự triển khai trong thực tế.	
1972	Hội đồng tiền lương quốc gia - <i>đang hoạt động</i>
1981	Ủy ban năng suất - <i>đã giải thể</i>
1983	Ban chỉ đạo hợp tác quản lý lao động - <i>đã giải thể</i>
1986	Tiểu ban ba bên về cải cách lương - <i>đã giải thể</i>
1993	Ủy ban ba bên về rà soát hệ thống lương linh hoạt - <i>đã giải thể</i>
1994	Ủy ban ba bên về rà soát Luật Việc làm - <i>đã giải thể</i>
1997	Tiểu ban về Nhân sự và Năng suất (thuộc Ủy ban Cạnh tranh Singapore - <i>đã giải thể</i>
1998	Hội đồng ba bên về NLĐ bị nghỉ việc - <i>đã giải thể</i>
2000	Ủy ban ba bên về Chiến lược Việc làm-Cuộc sống - <i>đang hoạt động</i>
2001	Tiểu ban về Tái cơ cấu kinh tế - <i>đã giải thể</i>
2004	Ủy ban ba bên về rà soát Mục 18A của Luật Việc làm - <i>đã giải thể</i>
2004	Nhóm làm việc ba bên về bảng lương linh hoạt - <i>đã giải thể</i>
2004	Sáng kiến ba bên cấp quốc gia về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp - <i>đã giải thể</i>

2005	Ủy ban Ba bên về Tuyển dụng NLD Lớn tuổi - <i>đang hoạt động</i>
2006	Hội đồng Ba bên về Sự tham gia của Cộng đồng tại Nơi làm việc - <i>đang hoạt động</i>
2006	Liên minh Ba bên vì Thực hành Tuyển dụng Công bằng - <i>đang hoạt động</i>
2007	Ủy ban Ba bên về CPF và Lợi ích liên quan đến Công việc cho NLD được trả lương thấp - <i>năm 2010 đã được tái cơ cấu trở thành Ủy ban Ba bên vì NLD được trả lương thấp và Tăng trưởng Toàn diện</i>
2007	Nhóm làm việc Ba bên để Thúc đẩy Lựa chọn Việc làm cho Phụ nữ - <i>đã giải thể</i>
2008	Nhóm làm việc Ba bên về Rà soát Đạo luật Việc làm - <i>đã giải thể</i>
2008	Tổ công tác Ba bên về Quản lý Suy thoái Kinh tế - <i>đã giải thể</i>
2009	Nhóm làm việc Ba bên để Đối phó với Đại dịch Cúm - <i>đã giải thể</i>
2009	Nhóm Ba Bên về Chiến lược Tăng trưởng (nhóm TRUST) - <i>đã giải thể</i>
2010	Hội đồng Quốc gia về Năng suất và Giáo dục Liên tục - <i>đang hoạt động</i>
2010	Nhóm làm việc Ba bên về Công việc tại nhà dựa trên Công nghệ Thông tin và Truyền thông - <i>đã giải thể</i>
2010	Ủy ban Ba bên vì NLD được trả lương thấp và Tăng trưởng Toàn diện - <i>đang hoạt động</i>
2012	Nhóm làm việc Ba bên về Rà soát Đạo luật Việc làm - <i>đang hoạt động</i>
2013	Tổ công tác Ba bên Haze - <i>đang hoạt động</i>

Nguồn:

- ♦ ILO. 2010. *Nghiên cứu của ILO về Khuôn khổ ba bên của Singapore* (Geneva).
- ♦ Fashoyin T. 2010. *Hợp tác ba bên, cải cách thị trường lao động và tăng trưởng kinh tế ở Singapore, Tài liệu làm việc của DIALOGUE số 20* (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org>

C. Mối quan hệ với chính phủ

Các tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia không thể hoạt động hiệu quả nếu không có liên hệ chặt chẽ với chính phủ với tư cách là một bên liên quan chính. Mặt khác, nếu muốn họ có những đóng góp thực sự, các đối tác xã hội cần sự độc lập trong việc đưa ra ý kiến của họ.

Các tổ chức ba bên có thể liên kết trực tiếp với một bộ ngành hoặc hoạt động như một cơ quan độc lập. Tuy nhiên, ngay cả từ góc độ hành chính, thì một tổ chức được liên kết với một bộ ngành vẫn có thể hoạt động độc lập mà không có sự can thiệp từ các cơ quan công quyền vào chương trình hoặc công việc của mình. Nói cách khác, sự độc lập chủ yếu là một vấn đề liên quan thực tế và thông lệ.

Tuy nhiên, các chỉ số cấu trúc của một tổ chức ba bên độc lập có thể (ví dụ) như sau:

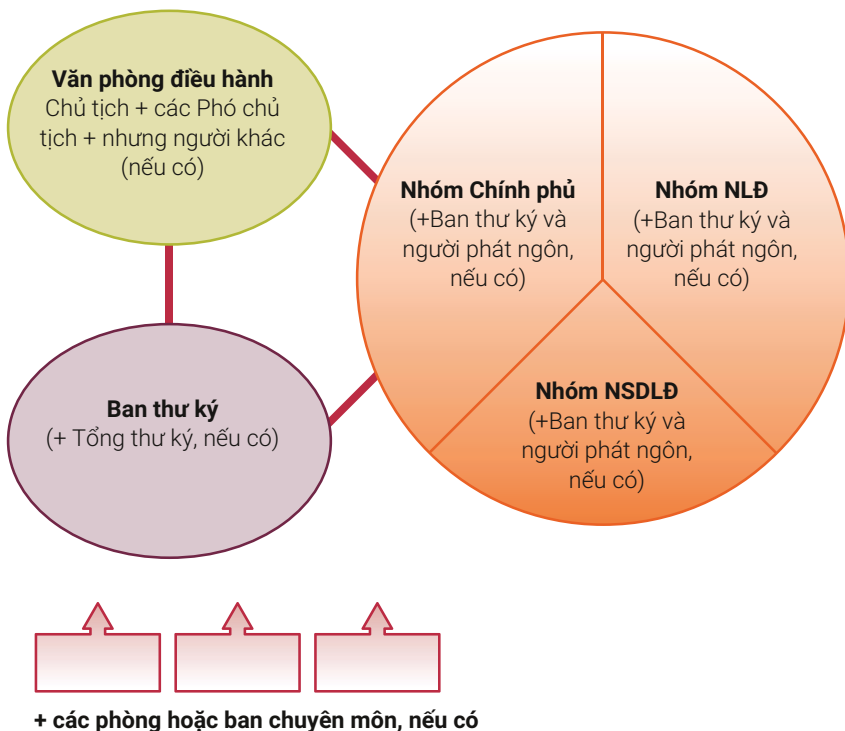
- ▶ tổ chức có một dòng ngân sách cụ thể độc lập với các khoản phân bổ ngân sách khác trong hệ thống quản lý lao động hoặc bất kỳ bộ ngành nào khác; và
- ▶ ban quản lý và ban thư ký không thuộc bộ máy quản lý nhà nước.

D. Các thành phần của cơ cấu

Tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia nên có một cơ cấu đảm bảo hoạt động đúng, tùy thuộc vào chức năng và nhu cầu hoạt động của tổ chức đó. Nó nên được lãnh đạo một cách năng động và chủ động để tạo điều kiện cho việc thực hiện ở tất cả các bộ phận của mình. Không có mô hình nào có thể áp dụng cho tất cả các tổ chức. Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia, cơ cấu của tổ chức này bao gồm các thành phần sau:

- ▶ Các nhóm (tức là các đối tác ba bên: chính phủ, tổ chức của NLD và NSDLĐ)
- ▶ Chủ tịch (và các phó chủ tịch, nếu cần)
- ▶ Văn phòng điều hành
- ▶ Cơ quan toàn thể (tức là hội nghị toàn thể hoặc đại hội đồng)
- ▶ Các phòng hoặc ban chuyên môn
- ▶ Ban thư ký

Cơ cấu của một tổ chức ĐTXHBB - Tổng quan về những thành phần chính



1. Nhóm đối tác ba bên

Một cơ chế quan trọng cho hoạt động của ĐTXHBB cấp quốc gia là sự tồn tại của các "nhóm" độc lập trong tổ chức, cụ thể là: chính phủ, tổ chức của NLĐ và tổ chức của NSDLĐ.

Nếu các lực lượng kinh tế và xã hội khác có đại diện trong tổ chức ba bên, họ cũng cần được tạo thành một nhóm, hoặc nhiều nhóm.

Các nhóm cần phải hoạt động trên một nền tảng chung, dựa trên mối quan tâm chung của họ, và có người phát ngôn riêng. Cách tiếp cận này thường được gọi là hệ thống "một tiếng nói". Nó tiết kiệm thời gian và giúp vượt qua sự khác biệt về quan điểm trong các nhóm đàm phán trước khi bắt đầu đàm phán. Sẽ là một điều đặc biệt quan trọng nếu NLĐ và/hoặc NSDLĐ được đại diện bởi một số tổ chức mà họ có thể có cách tiếp cận khác nhau.

Mỗi nhóm cần có khả năng gặp gỡ nội bộ độc lập trước và sau các cuộc họp để thảo luận về chương trình đối thoại, đưa ra các đề xuất và quyết định về quá trình hành động. Các nhóm có thể yêu cầu tạm ngừng trong các cuộc họp để cùng nhau xác định quan điểm của mình liên quan đến một câu hỏi hoặc tìm kiếm sự trao đổi trực tiếp và riêng tư hơn với một trong số các nhóm khác.

Các nhóm thường sẽ bầu chủ tịch hoặc người phát ngôn và thư ký riêng của mình. Chủ tịch và thư ký có thể liên lạc với người đồng cấp trong các nhóm khác và với ban thư ký của tổ chức ba bên.

Ví dụ về “các nhóm” trong Hội đồng Kinh tế và Xã hội

Li băng

Nghị định số 2012 tháng 8 năm 2000
Hội đồng Kinh tế và Xã hội gồm 65 thành viên được chia thành bảy nhóm:
1. Đại diện doanh nghiệp
2. Nghề tự do
3. Công đoàn
4. Hợp tác xã
5. Tổ chức xã hội
6. Trí thức và chuyên gia
7. Người Li-băng ở nước ngoài
Do đó, không có nhóm chính phủ nào.
Nguồn: <http://www.ces.gov.lb>.

Montenegro

Hội đồng Xã hội của Montenegro tồn tại ở cấp quốc gia như một diễn đàn ba bên quy tụ 33 đại diện:
1. 11 đại diện từ Chính phủ
2. 11 đại diện từ các tổ chức của NSDLĐ
3. 11 đại diện từ liên hiệp công đoàn
Hội đồng được lãnh đạo bởi Bộ trưởng Bộ Lao động và Xã hội.
Nguồn: <http://www.eurofound.europa.eu>.

Ma rốc

Hội đồng Kinh tế, Xã hội và Môi trường có 99 thành viên (cộng với Chủ tịch) được chia thành năm nhóm:
1. Chuyên gia (thuộc các lĩnh vực: phát triển xã hội, đào tạo, văn hóa, việc làm, môi trường, phát triển bền vững, các lĩnh vực kinh tế và xã hội, phát triển địa phương và khu vực, kinh tế kỹ thuật số).
2. Hầu hết các công đoàn đại diện (khu vực công và tư nhân).
3. Các tổ chức nghề nghiệp (đại diện cho các doanh nghiệp và NSDLĐ trong nhiều lĩnh vực khác nhau).
4. Các tổ chức xã hội dân sự (trong các lĩnh vực kinh tế xã hội, bảo vệ môi trường, chống đói nghèo, phát triển con người, v.v...)
5. Đại diện cấp cao từ các tổ chức quốc gia được lựa chọn (Wali Bank Al Maghrib, Cao ủy về Lập kế hoạch, Hội đồng Giáo dục Trung học, Hội đồng Cố vấn Nhân quyền, Hội đồng Cộng đồng Ma-rốc ở Nước ngoài, nhóm Chuyên gia Ngân hàng Ma-rốc, Quỹ An sinh Xã hội Ma-rốc, Quỹ Trợ cấp liên ngành, Cơ quan Bảo hiểm Y tế quốc gia và Cơ quan Giám sát Quốc gia về Phát triển Con người).

Nguồn: <http://www.ces.ma>.

2. Chủ tịch

Đối với vị trí Chủ tịch, một lần nữa lại có nhiều lựa chọn khác nhau. Nếu cần có một Chủ tịch, điều quan trọng là người đó có được sự tôn trọng của tất cả các bên. Trong mọi trường hợp, tổ chức ba bên không nên chạy theo yêu cầu duy nhất của Chủ tịch. Nó phải kết hợp lợi ích của tất cả các thành viên. Hơn nữa, Chủ tịch cũng có thể cần nhân viên hỗ trợ.

Các lựa chọn bao gồm:

i. Chủ tịch thường trực

- ▶ *Thành viên chính phủ* - Chủ tịch của tổ chức ba bên có thể là thành viên chính phủ được chính phủ ủy quyền (thủ tướng, bộ trưởng, thư ký nhà nước, v.v...) tùy thuộc vào tình trạng của tổ chức. Nhiệm kỳ của Chủ tịch có thể giống với kỳ đương nhiệm trong chính phủ.
- ▶ *Cá nhân độc lập* - Một cá nhân độc lập, trung lập về chính trị (ví dụ như chuyên gia học thuật) có thể được lựa chọn bởi các thành viên của cơ quan ba bên, được bổ nhiệm bởi người đứng đầu nhà nước hoặc thủ tướng, hoặc được bầu bởi quốc hội (nếu quốc hội tham gia vào việc thành lập cơ quan ba bên) - tùy thuộc vào các quy tắc về thủ tục.

Nếu quyết định lựa chọn một cá nhân độc lập và trung lập, điều quan trọng là phải chắc chắn rằng tính độc lập của người đó được bảo đảm bằng một nhiệm kỳ cố định, và chỉ có thể kết thúc sớm hơn trong những trường hợp đặc biệt nhất.

ii. Chủ tịch và các phó chủ tịch

Nếu Chủ tịch được chọn từ một trong các nhóm trong tổ chức, thông thường các nhóm khác sẽ cung cấp vị trí phó chủ tịch.

iii. Đồng chủ tịch

Theo hệ thống này, có các đồng chủ tịch với quyền bình đẳng như nhau, mỗi người đại diện cho một tổ chức của NLD hoặc NSDLĐ.

iv. Chủ tịch luân phiên

Trong trường hợp này, cứ sau x tháng vị trí chủ tịch lại được luân phiên giữa các thành viên. Chủ tịch được chỉ định bởi các nhóm trong tổ chức trong thời gian ngắn (thường không quá một năm). Họ thường là người đứng đầu các nhóm của họ.

v. Không có chủ tịch thường trực

Khi không bổ nhiệm Chủ tịch thường trực, có thể có các cuộc bầu cử hoặc bổ nhiệm đột xuất một người để chủ trì một cuộc họp - theo thỏa thuận của ba nhóm.

vi. Cán bộ chủ trì cuộc họp

Chủ tịch hoặc các Phó chủ tịch không cần phải chủ trì mọi cuộc họp. Những cuộc họp đặc biệt có thể có người chủ trì riêng. Một nhóm cán bộ chủ trì cuộc họp có thể được bầu từ các thành viên một cách đều đặn.

Thậm chí cũng có thể là một người từ bên ngoài cơ quan ba bên đóng vai trò chủ trì cuộc họp, ví dụ: giám đốc của dịch vụ hòa giải và trọng tài lao động.

Tại **Cộng hòa Moldova**, Ủy ban Quốc gia về Tham vấn và Thương lượng Tập thể là một cơ quan ba bên được thành lập dựa trên Luật số 245 năm 2006. Ủy ban do Phó Thủ tướng thứ nhất chủ trì và được sự hỗ trợ thư ký do Thủ tướng Nhà nước cung cấp.

3. Văn phòng điều hành

Một văn phòng điều hành là hữu ích để đảm bảo rằng cơ quan ba bên hoạt động theo nhiệm vụ hợp pháp của mình. Văn phòng này cũng sẽ cung cấp hướng dẫn cho ban thư ký. Một trong những chức năng chính của văn phòng điều hành là chuẩn bị chương trình làm việc hàng năm để phê duyệt và giám sát việc thực hiện chương trình đó. Văn phòng cũng quyết định các nội dung sẽ được đưa vào chương trình nghị sự.

Thành viên văn phòng điều hành có thể bao gồm các chủ tịch và thư ký của ba nhóm. Con số này có thể quá nhỏ trong một số trường hợp và có thể cần thêm thành viên; trong trường hợp đó, ba nhóm nên có đại diện theo tỷ lệ bằng nhau. Các quyết định thường được thực hiện trên cơ sở đồng thuận. Trong trường hợp điều đó là không thể, quyết định có thể được đưa ra thông qua bỏ phiếu.

Trong trường hợp các ban chuyên môn đã được thành lập, thành viên của các ban đó cũng có thể là thành viên của ban điều hành.

4. Hội nghị, đại hội đồng hay cơ chế toàn thể

Phần lớn công việc của tổ chức ba bên có thể diễn ra trong phạm vi một ban thư ký hoặc các ban nhỏ hơn.

Tuy nhiên, các cuộc hội nghị hoặc họp toàn thể với tất cả đối tác ba bên là rất cần thiết. Trên hết, các cuộc thảo luận liên quan đến các vấn đề nguyên tắc và lợi ích sống còn đối với chính phủ và các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ cần được xem xét đúng đắn bởi những người hiểu rõ những vấn đề này và có kinh nghiệm thực tế cũng như kiến thức sâu sắc về tiến triển của vấn đề.

Các cuộc họp toàn thể cung cấp cơ hội để chính thức đồng ý về văn bản cuối cùng của một thỏa thuận hoặc tuyên bố, để chính thức ký kết.

Tuy nhiên, các hội nghị hoặc cuộc họp toàn thể chỉ nên diễn ra sau khi có sự chuẩn bị kỹ lưỡng trong từng nhóm và có thể trong các tiểu nhóm của ba bên. Các hội nghị/cuộc họp toàn thể đó có thể do chủ tịch - bao gồm cả đồng chủ tịch của các nhóm - chủ trì.

5. Các phòng hoặc ban chuyên môn

Một cấu trúc ba bên tiên tiến hơn có thể có các phòng hoặc ban chuyên môn như ủy ban thường trực hoặc ủy ban đặc biệt, với chức năng chuẩn bị cho các cuộc thảo luận về một chủ đề cụ thể tại cuộc họp toàn thể hoặc hội nghị. Các ban này nên bao gồm số lượng thành viên bằng nhau đại diện cho lợi ích của NLĐ và NSDLĐ và chính phủ. Các ý kiến và quyết định của các ban này nên được trình bày trước Hội đồng để ra quyết định cuối cùng.

Liên quan đến các phòng hoặc ban chuyên môn, cơ chế này mang lại sự linh hoạt lớn hơn để thành lập các nhóm làm việc có sự tham gia của những người không phải là thành viên của cơ quan chính nhưng có thể đưa ra ý kiến chuyên môn. Họ sẽ cho phép có thêm thời gian để xem xét các vấn đề và đưa ra các quyết định hoặc kết luận có căn cứ.



Nam Phi - các phòng thuộc NEDLAC

Tại Hội đồng Quốc gia về Phát triển Kinh tế và Lao động (NEDLAC) của Nam Phi, các cuộc thương lượng được tiến hành tại bốn phòng tương ứng với các nội dung công việc:

1. *Phòng chính sách công và tiền tệ*
2. *Phòng thương mại và công nghiệp*
3. *Phòng thị trường lao động*
4. *Phòng phát triển*

Phòng là nơi những vấn đề đã được nêu lên cùng với sự đồng ý về một quy trình và khung thời gian để xem xét vấn đề. Ví dụ, một ủy ban đàm phán cụ thể có thể được thành lập hoặc Phòng có thể tự xem xét vấn đề. Phòng phải đồng ý ngay từ đầu cho dù vấn đề đang được nêu lên chỉ để tham khảo ý kiến, hay để thương lượng, hoặc cho cả hai mục đích trên. Trưởng phòng phải xác định rõ sẽ cần loại công việc nào cho mỗi vấn đề.

Trong trường hợp vấn đề thuộc điều khoản tham chiếu của nhiều Phòng, một Ủy ban đàm phán chung hoặc Tổ Công tác có thể được thành lập. Có thể có những trường hợp cần sự can thiệp của (các) Bộ trưởng có liên quan. Trong trường hợp đó, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ sẽ chịu trách nhiệm tạo điều kiện để (các) Bộ trưởng tham dự.

Phòng hoặc Tổ Công tác có thể yêu cầu hỗ trợ kỹ thuật về các vấn đề. Trong trường hợp này, các chuyên gia sẽ được mời tham gia vào các quy trình của nhóm đàm phán.

Khi quá trình tham gia vào chính sách đã được hoàn thành, một báo cáo của NEDLAC sẽ được chuẩn bị để được phê chuẩn bởi các cấu trúc có liên quan của NEDLAC.

Trong trường hợp Chính phủ cho biết sẽ cần có luật pháp để khiến một chính sách trở nên hiệu lực, thì Chính phủ sẽ gửi dự thảo luật cho NEDLAC để xem xét. Sau khi đã hoàn tất việc xem xét dự thảo luật, một báo cáo của NEDLAC sẽ được chuẩn bị và được ký bởi các cấu trúc có liên quan. Báo cáo của NEDLAC, sau khi đã được các cấu trúc có liên quan của NEDLAC ký, sẽ được gửi đến Bộ trưởng Bộ Lao động và Bộ trưởng khác có liên quan - là người sẽ nộp dự thảo luật cho Quốc hội.

Nguồn: <http://www.nedlac.org.za>.

6. Ban thư ký

Các Ban thư ký thường trực được thành lập để đảm bảo tính bền vững cũng như hoạt động hiệu quả và hiệu suất của các tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia.

Ban thư ký cung cấp hỗ trợ hành chính cho hoạt động của tổ chức. Ban tạo điều kiện cho những liên hệ chính thức, khuyến khích những liên hệ không chính thức và đóng vai trò là đầu mối cho tất cả các thông tin liên quan. Theo yêu cầu của người có thẩm quyền chịu trách nhiệm về tổ chức ba bên (Chủ tịch hoặc Tổng thư ký), ban thư ký sẽ tổ chức, triệu tập và chuẩn bị các cuộc họp, dự thảo biên bản họp và các tài liệu khác về các quyết định đã thực hiện, và theo dõi các bước tiếp theo.

Tổ chức của Ban thư ký sẽ phụ thuộc vào tình trạng pháp lý của cơ quan ba bên.

Trong nhiều trường hợp, Ban thư ký là một phần của đơn vị hành chính của bộ ngành chịu trách nhiệm quản lý lao động, và các nhân viên của ban thư ký chủ yếu là công chức. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, tổ chức ba bên tự chủ hơn và có một ban thư ký riêng để hỗ trợ hoạt động của tổ chức.

E. Tần suất họp



Một lần nữa, có nhiều khả năng khác nhau.

Tần suất của các cuộc họp và tham vấn do tổ chức ĐTXHBB cấp quốc gia tổ chức sẽ khác nhau giữa các quốc gia, tùy thuộc vào hoàn cảnh quốc gia. Không có hướng dẫn cụ thể.

Dù lựa chọn giải pháp nào, điều quan trọng là phải đảm bảo rằng tần suất của các cuộc họp là đủ để cung cấp cho các đối tác xã hội sự hiểu biết đúng đắn và giám sát các chính sách và chương trình được đề xuất, để các cuộc họp có chương trình hữu ích và mang lại giá trị gia tăng cho quá trình cải cách. Hơn nữa, rõ ràng là nếu các cuộc họp ba bên được tổ chức thường xuyên, các đối tác xã hội và đại diện chính phủ sẽ có thể hiểu nhau hơn. Thực tế là, các cuộc họp có thể cung cấp cơ sở cho những liên hệ cá nhân gần gũi hơn, xây dựng niềm tin và dẫn đến công việc mang tính xây dựng hơn.

Ví dụ, Công ước Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976 (số 144), tuyên bố rằng - đối với các vấn đề mà Công ước đề cập - "tham vấn sẽ được thực hiện trong các khoảng thời gian thích hợp theo thỏa thuận, nhưng ít nhất là mỗi năm một lần"

Tần suất của các cuộc họp sẽ phụ thuộc vào các vấn đề phát sinh trong suốt cả năm. Trong nhiều trường hợp, cần có các cuộc họp thường xuyên hơn (hơn một lần mỗi năm). Cũng cần có tính linh hoạt để giải quyết các vấn đề khẩn cấp trong thời gian ngắn.

F. Hợp tác tài chính ba bên

Tài chính của cơ chế ba bên chủ yếu bắt nguồn từ ngân sách nhà nước, vì nói chung, đối thoại xã hội được coi như một hoạt động công liên quan đến vận hành của chính phủ và nhà nước. Chi phí hoạt động của các tổ chức ba bên (địa điểm, Ban thư ký, v.v...) thường được thanh toán từ ngân sách của bộ ngành liên quan mà họ hợp tác. Ví dụ, trong trường hợp tổ chức ba bên liên kết với Bộ Lao động, ngân sách có thể được cấp từ nguồn lực của Bộ đó.

Nói chung, người ta mong muốn tổ chức ba bên có một dòng ngân sách riêng cho các hoạt động của nó, để mang lại sự ổn định và tự chủ nhất định.

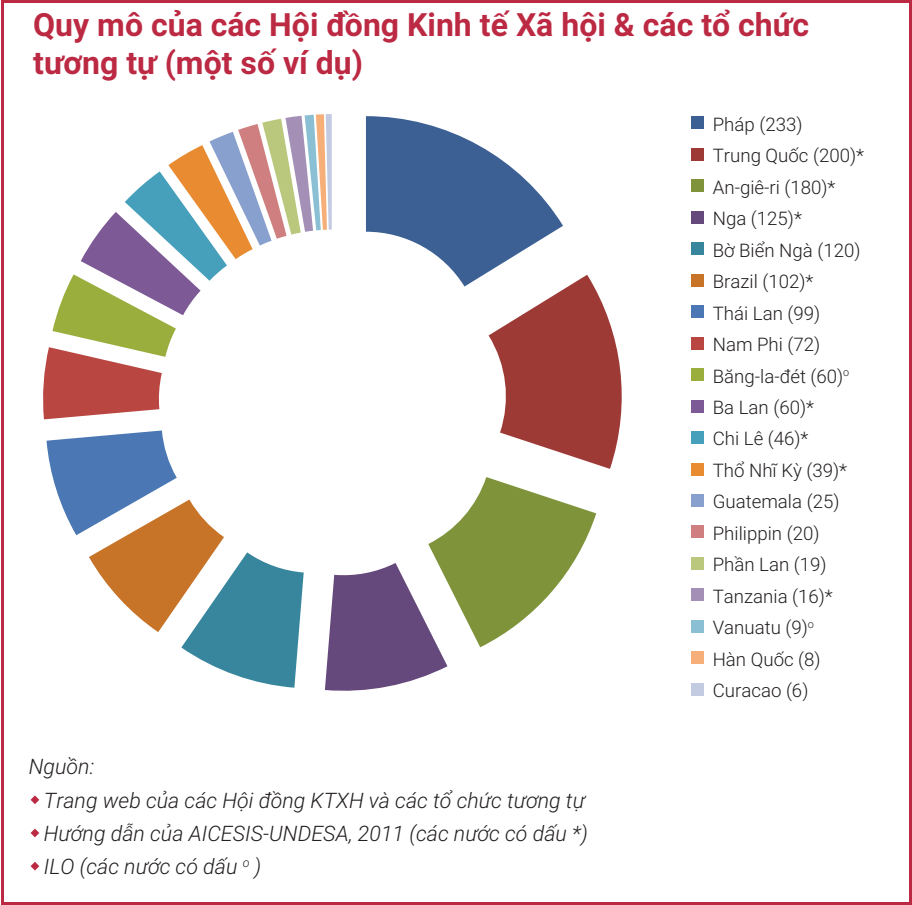
Trong một số trường hợp, chi phí tham gia của NLD và NSDLĐ được chi trả một phần hoặc toàn bộ bởi các tổ chức của họ.

Hội đồng Kinh tế, Xã hội và Môi trường **Ma-rốc** - một thiết chế có cơ sở hợp hiến - có dòng ngân sách riêng trong ngân sách chung của Nhà nước, theo quy định của Luật Cơ bản (Phần 32).

G. Quy mô

Không có quy mô nào là tối ưu cho các tổ chức ba bên.

Các thiết chế đối thoại xã hội quốc gia hiện tại rất đa dạng về quy mô. Hình dưới đây cung cấp một số ví dụ:



H. Thông tin liên lạc và bảo mật

1. Thông tin liên lạc

Thông tin liên lạc với bên ngoài và sự xuất hiện trên các phương tiện truyền thông rất quan trọng đối với tất cả các bên tham gia đối thoại xã hội cấp quốc gia, vì hoạt động này giúp truyền tải thông điệp của đối thoại đến xã hội. Nó mang lại lợi ích cho toàn bộ quá trình nếu các tài liệu đều được công khai. Tổ chức ba bên có thể cân nhắc việc chỉ định một người phát ngôn chính thức.

Thông tin có thể được cung cấp cho truyền thông và công chúng bao gồm:

- ▶ điều lệ và quy tắc về thủ tục của tổ chức ba bên;
- ▶ thành viên;
- ▶ chương trình làm việc và biên bản các cuộc họp;
- ▶ thông tin về các phiên họp mở và làm thế nào công chúng có thể tham dự;
- ▶ văn bản của các thỏa thuận, khuyến nghị và kết luận đã thông qua; và
- ▶ cách thức liên lạc với Ban thư ký.

Các nghiên cứu nhạy cảm và tài liệu cơ bản (ví dụ: thông tin liên quan đến các cuộc đàm phán hiện tại) không nên được chia sẻ.

Một báo cáo hàng năm và các tài khoản được kiểm toán của tổ chức ba bên cũng thường được cung cấp cho chính phủ và quốc hội vào cuối mỗi năm.

ESC của **Serbia** công bố các báo cáo hàng năm toàn diện được dịch sang tiếng Anh (xem <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/en/>)

Internet là một cách tốt để phổ biến những thông tin này. Một trang web riêng có thể cung cấp tất cả các tài liệu và thông tin được liệt kê ở trên. Thông tin về công việc của tổ chức ba bên cũng nên được phổ biến thông qua mạng lưới các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.



Singapore - Trang web của Diễn đàn Ba bên Singapore



2. Bảo mật

Đồng thời, việc công khai thông tin có thể là trở ngại cho sự thành công của các cuộc đàm phán và thậm chí các cuộc tham vấn, vì những người tham gia có thể thích giữ kín quan điểm của họ và "yêu cầu" phải bảo mật.

Vì lý do này, nguyên tắc về tính bảo mật có thể cần được đưa ra đối với một số cuộc họp nhất định. Cách tiếp cận tốt nhất là thiết lập các quy tắc để quy định cuộc họp nào là công khai, cuộc họp nào là kín - tức là tại cuộc họp đó cần áp dụng nguyên tắc bảo mật.

Có thể cần cả hoạt động công khai và không công khai. Các lựa chọn có thể bao gồm:

- ▶ Công bố chính thức, mở cửa đón nhận công chúng và báo chí;
- ▶ Các cuộc họp kín (đặc biệt quan trọng khi các cuộc đàm phán đang diễn ra) và, trong những trường hợp này, thông tin liên lạc tới công chúng về kết quả thông qua các cuộc họp báo chung hoặc tuyên bố chung.



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2011. *Những thách thức và giải pháp cho các hội đồng kinh tế và xã hội ở Tây Balkan và Moldova vào thời điểm khủng hoảng: Báo cáo về Hội nghị ba bên tiểu vùng về vai trò của các hội đồng kinh tế và xã hội ở Tây Balkan và Moldova vào thời điểm khủng hoảng*, Nhóm hỗ trợ kỹ thuật chương trình Việc làm Thỏa đáng của ILO và Văn phòng Quốc gia khu vực Trung và Đông Âu (Budapest).
- ▶ Tổng cục Quản trị và Cơ chế Ba bên của ILO. *Bảng so sánh các Hội đồng kinh tế Xã hội và các Tổ chức Ba bên* (đang tiến hành).
- ▶ Ủy ban Kinh tế và Xã hội cho Tây Á (ESCWA). 2008 *Hội đồng Kinh tế và Xã hội - Gói thông tin*.
- ▶ Lecuyer, N. 2003. *Hướng dẫn cho Ban thư ký của các cơ quan tham vấn ba bên quốc gia ở các nước châu Phi nói tiếng Anh* (R. Pritzer biên tập), Chương trình InF Focus về Đối thoại xã hội, Luật lao động và Quản lý lao động, Trung tâm quản lý lao động khu vực châu Phi (Harare, ILO).

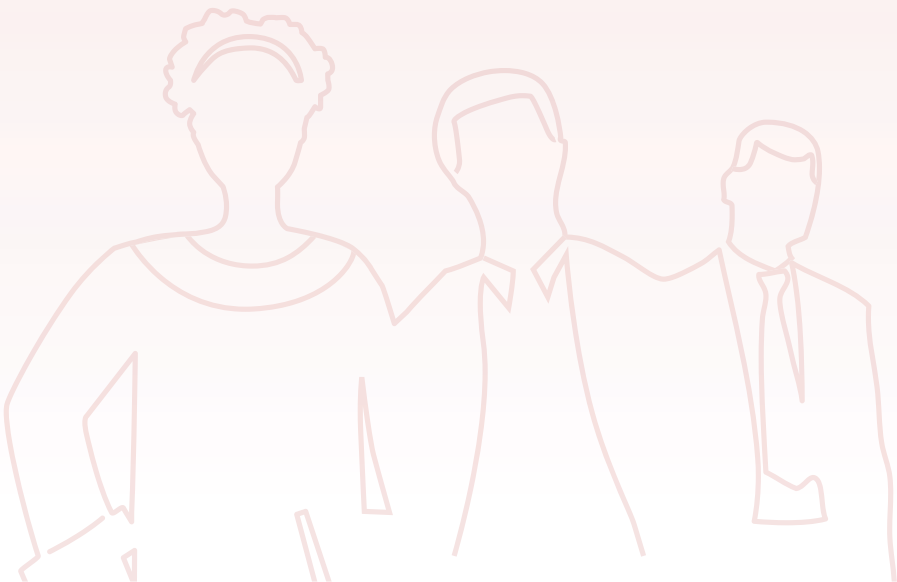
Ghi chú

CHƯƠNG IX

Tiêu chuẩn lao động quốc tế và đối thoại xã hội

Chương này trình bày tóm tắt các tiêu chuẩn lao động quốc tế chính liên quan đến tham vấn ba bên và đối thoại xã hội. Đặc biệt chú ý đến Công ước Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976 (số 144).

A. Thúc đẩy tham vấn ba bên trong các công cụ chính của ILO	152
B. Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (số 144)	156
1. Giới thiệu Công ước ILO số 144	156
2. Thực hiện tham vấn ba bên như thế nào?	158
3. Cần có quy trình tham vấn nào?	158



A. Thúc đẩy tham vấn ba bên trong các công cụ chính của ILO



Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên là những giá trị cơ bản của ILO. Hầu như tất cả các Công ước và Khuyến nghị của ILO đều thúc đẩy ĐTXHBB như một cơ chế để giải quyết nhiều vấn đề khác nhau.

Trong hầu hết các trường hợp, các công cụ này yêu cầu phải tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện nhất cho NLĐ và NSDLĐ để đảm bảo thực hiện đúng các quy định của họ.

Trước hết, chỉ có thể tham vấn ba bên hiệu quả nếu đại diện của NLĐ và NSDLĐ được tự do liên kết. Các yếu tố và điều kiện cốt lõi của đối thoại xã hội được quy định trong Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức 1948 (số 87), Công ước về Quyền tổ chức và TLTT 1949 (số 98), Công ước về Quan hệ lao động (Dịch vụ công) 1978 (số 151), Công ước về TLTT 1981 (số 154) và Công ước về Đại diện NLĐ 1971 (số 135).

Những hướng dẫn bổ sung được cung cấp trong Khuyến nghị về Tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia) 1960 (số 113), Khuyến nghị về Đại diện NLĐ 1971 (số 143) và Nghị quyết 2002 về Hợp tác Ba bên và Đối thoại Xã hội.



Colombia - Ủy ban Ba bên đặc biệt về Giải quyết Xung đột viện dẫn tới ILO (CETCOIT)

Được thành lập vào năm 2000, CETCOIT là một cơ quan ba bên chịu trách nhiệm giải quyết các tranh chấp lao động liên quan đến quyền tự do của các hiệp hội ở Colombia. Năm 2008, ILO bắt đầu làm việc với CETCOIT để tăng cường năng lực hoạt động. Bắt đầu với việc đánh giá năng lực thể chế của CETCOIT, sau đó, Văn phòng ILO đã tạo điều kiện cho các thỏa thuận ba bên áp dụng các biện pháp thực tế nhằm cải thiện hoạt động và tác động của CETCOIT.

Tác động tích cực của các biện pháp này đã nhanh chóng được thể hiện với việc giải quyết ba vụ tranh chấp lớn và kéo dài trong vòng chưa đầy một tháng. Vào năm 2012, một đánh giá độc lập về dự án đã coi những hỗ trợ dành cho CETCOIT là một trong những thành tựu quan trọng của dự án trong việc xây dựng niềm tin và đối thoại ba bên trong nước. Vào tháng 11 năm 2012, Cơ quan Điều hành ILO đã nhấn mạnh kết quả của dự án là một phần của việc thực hiện Thỏa thuận Ba bên về Tự do Hiệp hội và Dân chủ ở Colombia.

Nguồn: ILO. 2013. Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013, hộp 3.1.

Hơn nữa, các công cụ liên quan đến quản lý lao động cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường thuận lợi cho ĐTXHBB lành mạnh và vận hành tốt. Công ước về Quản lý Lao động, 1978 (số 150) quy định mỗi quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước "sẽ sắp xếp phù hợp với điều kiện quốc gia để bảo đảm - trong hệ thống quản lý lao động - sự tham vấn, hợp tác và đàm phán giữa các cơ quan công quyền và các tổ chức đại diện nhất của NLD và NSDLĐ, hoặc khi thích hợp, đại diện của NLD và NSDLĐ". Công ước cũng bổ sung rằng "trong phạm vi tương thích với luật pháp và quy định quốc gia, và thông lệ quốc gia", những sắp xếp đó sẽ được thực hiện ở cả cấp quốc gia.

Các công cụ khác của ILO tập trung vào ĐTXHBB trong các lĩnh vực cụ thể. Các công cụ đó quy định rằng đại diện của NLĐ và NSDLĐ sẽ được tham vấn về các vấn đề sau:

- ▶ xây dựng và thực hiện chính sách việc làm (Công ước về Chính sách Việc làm, 1964 (số 122));
- ▶ ấn định và điều chỉnh mức lương tối thiểu ở những nơi có mức lương tối thiểu (Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu, 1970 (số 131));
- ▶ xây dựng và thực hiện các chính sách và chương trình hướng nghiệp và đào tạo nghề (Công ước về Phát triển Nhân lực, 1975 (số 142));
- ▶ các nội dung trong chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động Quốc tế của ILO (ILC) và các vấn đề liên quan đến việc thông qua, phê chuẩn, giám sát và khiếu nại về các tiêu chuẩn lao động quốc tế (Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976 (số 144));
- ▶ xây dựng, thực hiện và rà soát các chính sách quốc gia về an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp và môi trường làm việc (Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (số 155));
- ▶ sáng tạo và áp dụng các biện pháp được thiết kế riêng để cho phép những người có trách nhiệm gia đình muốn hoặc đã tham gia vào thế giới việc làm có thể thực hiện quyền của họ mà không phải chịu sự phân biệt đối xử nào và, trong chừng mực có thể, không có sự xung đột nào giữa việc làm và trách nhiệm gia đình của họ (Công ước NLĐ và Trách nhiệm Gia đình, 1981 (số 156)); và
- ▶ thúc đẩy các hệ thống an sinh xã hội bền vững, xây dựng và thực hiện các chiến lược mở rộng an sinh xã hội quốc gia (Khuyến nghị về Tầng Bảo trợ Xã hội, 2012 (số 202)).

Các quốc gia thành viên được yêu cầu báo cáo thường xuyên cho ILO về việc thực thi các Công ước đã phê chuẩn, trong đó không chỉ nêu rõ luật pháp quốc gia có tuân theo Công ước được đề cập hay không, mà còn thông báo cho ILO về những hoạt động đã thực hiện để Công ước có tác động trên thực tế.



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2009. *Luật chơi: Giới thiệu ngắn gọn về Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế* (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Sổ tay các thủ tục liên quan đến Công ước và Khuyến nghị lao động quốc tế* (Geneva).
- ▶ ILO. 2013. *Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng*, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013; *Báo cáo của Ủy ban thảo luận định kỳ về Đối thoại xã hội*, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013.
- ▶ Casale, G.; Sivananthiran, A. 2011. *Các nguyên tắc cơ bản của quản lý lao động, Chương trình Quản lý và Thanh tra Lao động (LAB/ADMIN)* (Geneva, ILO).

Thông tin tham khảo thêm

- ▶ Bộ phận trợ giúp doanh nghiệp của ILO về các tiêu chuẩn lao động quốc tế: <http://www.ilo.org/business>.
- ▶ Hệ thống thông tin của ILO về Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế (NORMLEX): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10>.
- ▶ Chương trình Quản lý và Thanh tra Lao động ILO (LAB/ADMIN): <http://www.ilo.org/labadmin/lang--en/index.htm>

B. Công ước về Tham vấn (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (số 144)

1. Giới thiệu Công ước 144 của ILO

Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (số 144), là một trong bốn "công ước quản trị" của ILO được ban hành theo Tuyên bố về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng (2008). Nó là một công cụ quan trọng để thúc đẩy hợp tác ba bên ở cấp quốc gia. Công ước số 144 nên được đọc cùng với Khuyến nghị về Tham vấn Ba bên (Hoạt động của Tổ chức Lao động Quốc tế), 1976 (Số 152).

Công ước số 144 yêu cầu phải có sự tham vấn hiệu quả giữa các đại diện của chính phủ và các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ. Công ước quy định phải tham khảo ý kiến với các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ về năm vấn đề cụ thể, tương ứng với từng giai đoạn của các hoạt động liên quan đến tiêu chuẩn của ILO:

1. **Các nội dung trong chương trình nghị sự của ILO:** bao gồm câu trả lời của các chính phủ cho những câu hỏi liên quan đến nội dung trong chương trình thiết lập tiêu chuẩn và nhận xét của chính phủ về các dự thảo công cụ bằng văn bản. Nội dung cuối cùng của những câu trả lời và ý kiến nhận xét thuộc về trách nhiệm của các chính phủ.
2. **Trình lên quốc hội các Công ước và Khuyến nghị của ILO mới được ban hành để có thể xem xét phê chuẩn, ban hành luật pháp hoặc hành động khác:** điều này là bắt buộc theo Điều lệ ILO và sẽ được thực hiện có sự tham vấn với các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.
3. **Kiểm tra lại các Công ước và Khuyến nghị chưa được phê chuẩn** để thúc đẩy việc phê chuẩn và áp dụng. Việc kiểm tra lại này sẽ diễn ra theo "định kỳ phù hợp", được xác định theo thực hành quốc gia. Nó mang lại cơ hội để đánh giá xem liệu những tiến triển có thể cải thiện triển vọng phê chuẩn và áp dụng các Công ước và Khuyến nghị hay không.

4. **Báo cáo nộp cho ILO về các Công ước đã phê chuẩn.** Sau khi phê chuẩn Công ước, các quốc gia thành viên phải báo cáo về việc thực thi luật pháp và thực hành của mình một cách thường xuyên. Các tổ chức của NLD và NSDLĐ nên được tham khảo ý kiến trước khi mỗi báo cáo về các Công ước được hoàn tất và gửi đến ILO.
5. **Đề xuất bãi bỏ các Công ước đã phê chuẩn.** Nếu phải cân nhắc bãi bỏ một Công ước đã phê chuẩn (có nghĩa là chấm dứt nghĩa vụ của một quốc gia thành viên đối với Công ước đó), Chính phủ nên tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ trước khi đưa ra quyết định cuối cùng.

Ngoài ra, Khuyến nghị số 152 cho thấy các vấn đề liên quan khác cũng có thể là chủ đề của các cuộc tham vấn, ví dụ như các hoạt động hợp tác kỹ thuật của ILO; nghị quyết và kết luận của các Hội nghị và cuộc họp của ILO; và thúc đẩy hiểu biết tốt hơn về các hoạt động của ILO.

Công ước 144

Ngay cả khi, ngay từ đầu, trọng tâm của Công ước số 144 dường như tương đối hạn chế, ở nhiều quốc gia, **công cụ này đã kích hoạt đối thoại xã hội thành công về một loạt các vấn đề ngoài các vấn đề được nêu trong Công ước**, và chứng minh tiềm năng của nó để tăng cường đối thoại xã hội ở cấp quốc gia.

2. Thực hiện tham vấn ba bên như thế nào?

Mục đích của Công ước số 144 là đảm bảo rằng quan điểm của các bên liên quan, cụ thể là tất cả các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, đều được chính phủ cân nhắc trước khi đưa ra quyết định.

Công ước số 144 yêu cầu các cuộc tham vấn được tổ chức với "các tổ chức đại diện". Các tiêu chí để lựa chọn tổ chức nào cần được tham vấn nên được xác định trước, chính xác và khách quan. Tổ chức của NLĐ và NSDLĐ sẽ tự do lựa chọn đại diện của họ. Ngoài ra, NLĐ và NSDLĐ sẽ được đại diện một cách bình đẳng trước bất kỳ cơ quan có thẩm quyền nào.

Các cuộc tham vấn sẽ diễn ra theo định kỳ đã thỏa thuận, nên được tổ chức ít nhất mỗi năm một lần. Khi thích hợp, cơ quan có thẩm quyền nên đưa ra một báo cáo hàng năm về kết quả của các thủ tục này.

Sau khi tham khảo ý kiến, nếu không đạt được sự đồng thuận thì chính phủ sẽ đưa ra quyết định cuối cùng. Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ không bắt buộc phải ủng hộ quyết định cuối cùng hoặc quan điểm của chính phủ, và có thể truyền đạt quan điểm và ý kiến của mình trực tiếp tới ILO.

3. Cần có quy trình tham vấn nào?

Mỗi quốc gia sẽ tự lựa chọn quy trình của mình. Công ước số 144 cho các chính phủ có nhiều cơ hội để xác định các hình thức tham vấn phù hợp nhất. Không nhất thiết phải thiết lập một thiết chế cụ thể nào. Bản chất của bất kỳ thủ tục nào sẽ được xác định theo thông lệ quốc gia sau khi tham khảo ý kiến với các tổ chức đại diện của NLĐ và NSDLĐ. Một số quốc gia đã yêu cầu ILO hỗ trợ về tư vấn và đào tạo để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện Công ước.

Trong thực tế, nhiều quốc gia đã thành lập các ủy ban chính thức để giải quyết các vấn đề thuộc Công ước số 144. Điều này thường thông qua một cơ quan được thành lập với thẩm quyền cụ thể về các vấn đề của ILO. Một lựa chọn khác là các hoạt động của ILO và các tiêu chuẩn lao động quốc tế sẽ được thảo luận trong một cơ quan có thẩm quyền rộng hơn về lĩnh vực kinh tế, xã hội hoặc lao động.

Sự đồng thuận có nhất thiết phải là kết quả của quá trình tham vấn ba bên hay không? - Ý kiến của các cơ quan giám sát ILO trong một trường hợp cụ thể.

Câu hỏi liệu sự đồng thuận có nhất thiết phải là mục tiêu của các cuộc tham vấn ba bên hay không đã được các cơ quan giám sát của ILO tìm hiểu trong bối cảnh một tổ chức đại diện đã chỉ ra sự không tuân thủ của Guatemala đối với Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (Số 144), được trình bày bởi hai công đoàn theo Điều 24 của Điều lệ ILO 2003. Mặc dù trường hợp này liên quan đến các vấn đề có mối liên kết với việc diễn giải Công ước số 144, các kết luận do một Ủy ban - được Cơ quan Điều hành ILO chỉ định để kiểm tra tính đại diện - đưa ra có thể áp dụng cho các quá trình ba bên khác.

Ủy ban cho rằng để các cuộc tham vấn có ý nghĩa, thì việc tham vấn không nên chỉ là một hành vi lấy lệ (hình thức), mà nên được cơ quan có thẩm quyền xem xét nghiêm túc. Mặc dù các cơ quan công quyền phải thực hiện các cuộc tham vấn với thiện chí, nhưng họ không bị ràng buộc bởi bất kỳ ý kiến nào được đưa ra và hoàn toàn chịu trách nhiệm cho quyết định cuối cùng. Ủy ban cho biết thêm rằng yêu cầu về sự đồng thuận tuyệt đối có thể dẫn đến giảm hiệu quả của các cuộc tham vấn theo yêu cầu của Công ước. Về mặt này, xin nhắc lại rằng Công ước không yêu cầu một thỏa thuận nhất thiết phải là mục tiêu của tham vấn. Mục tiêu chính của các cuộc tham vấn là hỗ trợ cơ quan có thẩm quyền đưa ra quyết định.

Nguồn: ILO NORMLEX: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.



Trinidad và Tobago-Ủy ban Tham vấn Ba bên theo Công ước 144

Năm 1996, Chính phủ Trinidad và Tobago đã thành lập "Ủy ban Tham vấn Ba bên theo Công ước 144 của ILO". Các thành viên của Ủy ban này bao gồm những cá nhân có chuyên môn về các vấn đề kinh tế, xã hội và lao động.

Thông qua các cuộc họp thường kỳ hàng tháng và cuộc họp của các tiểu ban, Ủy ban này kiểm tra kỹ thuật kỹ lưỡng về luật pháp quốc gia và thực hành theo các Công ước đang được xem xét để phê chuẩn. Các ví dụ bao gồm Công ước số 138 và 182 về lao động trẻ em. Gần đây, Ủy ban đã đồng ý phê chuẩn Công ước về Chính sách Việc làm, 1964 (Số 122)

và Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (Số 155).

Trong các cuộc thảo luận của mình, Ủy ban tham vấn với các bên liên quan để có được quan điểm của họ về việc phê chuẩn và thực hiện các Công ước. Ủy ban cũng liên lạc với các chuyên gia và các cán bộ đầu mối có liên quan đến các cuộc thảo luận của Ủy ban.

Xem: ILO. 2011. Yêu cầu trực tiếp (CEACR), ban hành 2010, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 100, Geneva, 2011.



Na Uy-Ủy ban ILO ba bên

Ủy ban ILO Ba bên của Na Uy được thành lập năm 1947 là kết quả của Công ước số 144 của ILO. Ủy ban họp năm lần một năm, chủ yếu trước các cuộc họp của Cơ quan Điều hành ILO để xem trước chương trình nghị sự và so sánh các ý kiến. Ủy ban cũng họp hàng năm trước và sau Hội nghị Lao động Quốc tế (ILC) của ILO, để thiết lập vai trò của mỗi thành viên và nội dung của quan điểm về các mục trong chương trình nghị sự. Sau đó, Ủy ban theo dõi việc phê chuẩn các Công ước và Khuyến nghị được thiết lập tại ILC.

Ủy ban cũng thông qua chương trình làm việc của Dự án Việc làm Thỏa đáng và thảo luận về đóng góp của Na Uy cho ILO. Bất kỳ vấn đề nào liên quan đến ILO đều được thảo luận trong diễn đàn này.



Tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2009. *Hướng tới việc phê chuẩn rộng rãi và thực thi hiệu quả các Công ước quản trị - Kế hoạch hành động (2010-2016)* được thông qua bởi Cơ quan Điều hành của ILO, Kỳ họp thứ 306, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2011. *Thúc đẩy tham vấn ba bên: Phê chuẩn và áp dụng Công ước số 144, Tổng cục QHLD và Việc làm (DIALOGUE) và Tổng cục Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế (NORMES)* (Geneva).

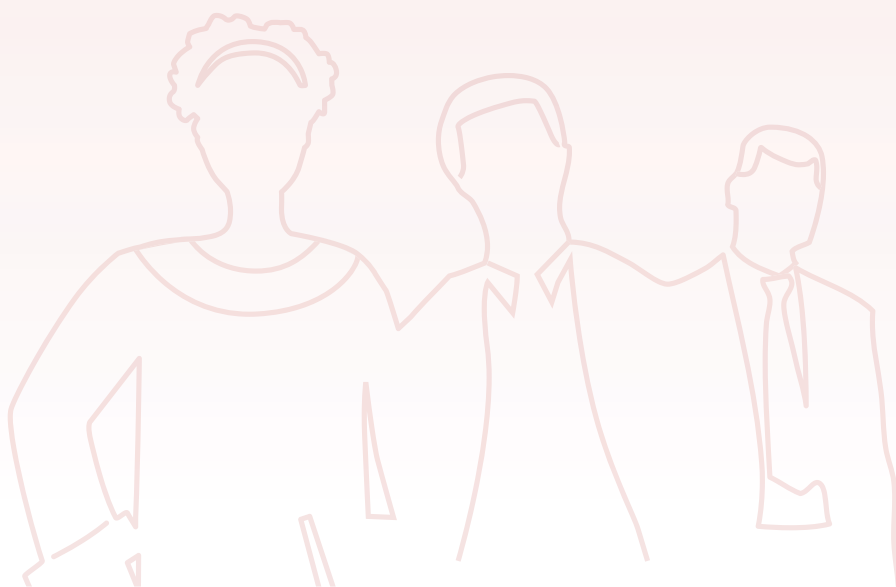
Ghi chú

CHƯƠNG X

Văn phòng Lao động Quốc tế có thể giúp gì?

Chương này giải thích vai trò của Văn phòng Lao động Quốc tế trong việc hỗ trợ ĐTXHBB ở cấp quốc gia.

- A. ILO, cơ chế ba bên và đối thoại xã hội164
- B. Hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, nâng cao năng lực và đào tạo... 165
- C. Hỗ trợ kỹ thuật liên quan đến Công ước 144 của ILO..... 169



A. ILO, cơ chế ba bên và đối thoại xã hội

Kể từ khi ILO thành lập năm 1919, ĐTXHBB là một trong những nguyên tắc sáng lập của tổ chức. Cấu trúc và chức năng cơ bản của ILO được xây dựng dựa trên cơ chế ba bên. ILO là cơ quan "ba bên" duy nhất của Liên hợp quốc. Ngày nay, ILO là diễn đàn toàn cầu tiên tiến nhất và được thể chế hóa để đối thoại xã hội, cung cấp nền tảng duy nhất cho hợp tác ba bên giữa các đại diện của chính phủ và các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.

Tầm quan trọng của đối thoại xã hội và cơ chế ba bên đối với ILO được khẳng định trong Tuyên bố Philadelphia năm 1944. Điều này đã được tái khẳng định nhiều lần, đáng chú ý là trong Nghị quyết năm 2002 về cơ chế ba bên và đối thoại xã hội, Tuyên bố 2008 về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng và Hiệp ước Việc làm Toàn cầu 2009.

Nguyên tắc này được đưa vào bốn mục tiêu chiến lược của ILO:

- ▶ thúc đẩy và hiện thực hóa các tiêu chuẩn cũng như các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động;
- ▶ tạo cơ hội lớn hơn cho phụ nữ và nam giới để đảm bảo việc làm và thu nhập đáng hoàng;
- ▶ tăng cường độ bao phủ và hiệu quả của bảo trợ xã hội cho tất cả mọi người; và
- ▶ tăng cường cơ chế ba bên và đối thoại xã hội.

Bốn mục tiêu này củng cố lẫn nhau và củng cố mô hình Việc làm Thỏa đáng của ILO.

Cơ chế ba bên trong cấu trúc và chức năng của ILO

Điều đáng chú ý là cả ILC và Cơ quan Điều hành ILO đều có thành phần ba bên, nhưng Văn phòng Lao động Quốc tế thì không như vậy. Nhân viên ILO là những công chức quốc tế độc lập với chính phủ của họ và với bất kỳ tổ chức nào khác.

Tuy nhiên, Văn phòng có hai Cục: một Cục dành cho tổ chức của NLĐ (ACTRAV) và Cục còn lại dành cho tổ chức của NSDLĐ (ACT/EMP), với nhân viên chủ yếu là các chuyên gia đến từ các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ. Vai trò của ACT/EMP và ACTRAV được thể hiện rõ trong nghị quyết năm 2002 về cơ chế ba bên và đối thoại xã hội, trong đó Văn phòng được yêu cầu "công nhận chức năng và vai trò độc đáo của Cục hoạt động NLĐ và Cục hoạt động NSDLĐ để cung cấp dịch vụ cho các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ".

B. Hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, nâng cao năng lực và đào tạo



Đối thoại xã hội và tham vấn ba bên là những phương pháp đã được chứng minh có thể giải quyết xung đột, phát triển chính sách hiệu quả và cải cách bền vững. Do đó, việc củng cố năng lực của các đối tác ba bên và cơ chế ba bên để hành động trong các cuộc tranh luận quốc gia, khu vực và toàn cầu là chìa khóa để sứ mệnh của ILO tiếp tục là phù hợp.

ILO có thể giúp chính phủ và các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ bắt đầu và cải thiện ĐTXHBB, chủ yếu thông qua nâng cao năng lực và các hoạt động thiết lập tiêu chuẩn, hợp tác kỹ thuật và tư vấn chính sách, cũng như thông qua biên soạn và chia sẻ các thực hành và bài học thành công về ĐTXHBB.

Hỗ trợ kỹ thuật trong lĩnh vực này tập trung vào việc xây dựng các thiết chế và quy trình mạnh mẽ và vận hành tốt để đối thoại xã hội và củng cố năng lực của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ.

Cũng cần phải có các thành phần khác của hợp tác kỹ thuật để thiết lập và củng cố cơ chế ba bên và đối thoại xã hội ở cấp quốc gia, đặc biệt:

- ▶ thúc đẩy việc phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế;
- ▶ hỗ trợ quản lý lao động để các bộ lao động và các cơ quan chính phủ có liên quan khác có thể tạo điều kiện và tham gia tốt hơn vào đối thoại xã hội; và
- ▶ hỗ trợ hiện đại hóa và cải cách pháp luật lao động.

Ở một số quốc gia, ví dụ như ở **Afghanistan, Namibia, Nam Phi** hoặc **Sri Lanka**, ILO giúp tổ chức các cuộc thảo luận về cách tốt nhất để thể chế hóa đối thoại ba bên về thực thi các tiêu chuẩn lao động thông qua các cơ quan quốc gia ba bên, các tiểu ban chuyên môn của họ hoặc thanh tra lao động chuyên ngành, hoặc các cơ quan ba bên về an toàn và sức khỏe ở cấp quốc gia hoặc địa phương.

Nguồn: Rychly, L. 2013. Bộ Lao động: Tổng quan so sánh - Cơ sở dữ liệu, Sơ đồ tổ chức, Hành động của ILO, Tài liệu làm việc của LAB/ADMIN số 27 (Geneva, ILO).

Thúc đẩy ĐTXHBB với tư cách là một công cụ để xây dựng và đạt được các mục tiêu phát triển quốc gia và quốc tế là ưu tiên hàng đầu của Tổng cục Quản trị và Hợp tác Ba bên của ILO. Vai trò của ACTRAV và ACT/EMP thông qua các chương trình hợp tác của họ nhằm xây dựng năng lực cho các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ là rất quan trọng để đạt được các mục tiêu này.

PRODIAF

Chương trình ILO PRODIAF (Chương trình Thúc đẩy Đối thoại Xã hội ở châu Phi) diễn ra từ năm 1998 đến năm 2010. Chương trình được chính phủ Bỉ và Pháp tài trợ và thực hiện tại 22 quốc gia, cũng như tại các tổ chức tiểu vùng Tây Phi (UEMOA), Trung Phi (CEMAC) và tại các quốc gia ở khu vực Ngũ Đại Hồ (5 hồ lớn nằm giữa Canada và Mỹ).

Mục tiêu hàng đầu của PRODIAF bao gồm hỗ trợ các nước châu Phi nói tiếng Pháp tăng cường cấu trúc hợp tác ba bên ở cấp quốc gia và tiểu vùng. Nó cũng cho phép các chính phủ và các đối tác xã hội đánh giá những hệ thống đối tác xã hội và hợp tác ba bên của họ và cùng nhau phân tích các cải tiến, thay đổi và củng cố, khi cần thiết.

Bài học rút ra từ PRODIAF

1. Thách thức thực sự của đối thoại xã hội và sự phát triển của đối thoại xã hội liên quan đến con người nhiều hơn là kỹ thuật.
2. Hỗ trợ đối thoại xã hội đòi hỏi lãnh đạo chính trị có khả năng lôi kéo các nhà lãnh đạo chính trị khác tham gia vào những câu hỏi cơ bản.
3. Sự phát triển của đối thoại xã hội, và tiếp đó là việc lên chương trình, quản lý và đánh giá đối thoại xã hội cần được hỗ trợ bởi một khung tham chiếu lý thuyết và khái niệm rõ ràng, mạch lạc và được chia sẻ.
4. Điều kiện cần thiết cho sự bền vững của các tổ chức đối thoại xã hội vận hành tốt là đào tạo và học hỏi không ngừng.
5. Không có mô hình đối thoại xã hội nào phù hợp với tất cả các quốc gia.
6. Đối thoại xã hội tự nó không phải là sự kết thúc mà là một phương tiện để phát triển ba bên, để cải thiện quản trị cũng như phát triển kinh tế và xã hội.

Nguồn:

- ♦ ILO. 2010. *Thúc đẩy chương trình đối thoại xã hội ở châu Phi (PRODIAF III) (Tóm tắt đánh giá cuối cùng)* (Geneva).
- ♦ ILO. 2011. *Tổng hợp các kinh nghiệm của châu Phi về đối thoại xã hội, DIALOGUE* (Geneva).

Chương trình Quốc gia của ILO về Việc làm Thỏa đáng Một số mục tiêu được lựa chọn liên quan đến đối thoại xã hội và cơ chế ba bên (từ 2010 đến 2015)		
Châu Phi	Botswana	Thiết lập một thể chế đối thoại xã hội quốc gia hiệu quả và nâng cao năng lực của các đối tác xã hội để thực hiện hiệu quả các chính sách xã hội và kinh tế.
	Nam Phi	Tăng cường đối thoại xã hội và thể chế thị trường lao động để hoạt động theo tiêu chuẩn lao động quốc tế (ILS).
	Mauritius	Thiết lập một diễn đàn ba bên quốc gia; giảm 10% tranh chấp lao động vào năm 2014, thông qua đối thoại gia tăng giữa các đối tác xã hội; và tăng số lượng thỏa ước tập thể.
Châu Mỹ	Bahamas	Đảm bảo đối thoại ba bên được thể chế hóa ở cấp ngành và cấp quốc gia liên quan đến hoạch định chính sách; thực hiện các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thay đổi của thị trường lao động; đảm bảo rằng đối thoại chính sách giữa các ngành và các bên liên quan diễn ra về các vấn đề phát triển kinh tế và xã hội với sự tham gia của các đối tác ba bên.
	Belize	Tổ chức các hoạt động đào tạo cho nhân viên chủ chốt về các khái niệm và thực hành đối thoại xã hội và hợp tác ba bên; xây dựng một chiến dịch thông tin công cộng về việc làm thỏa đáng và đối thoại xã hội để tiếp cận đối tượng rộng nhất có thể.
	Guyana	Tổ chức hội thảo tập huấn cho các đối tác ba bên về các vấn đề ưu tiên (ví dụ: an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, lao động trẻ em, HIV/AIDS, QHLD, xây dựng niềm tin và sự tự tin, luật pháp quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế).
Các quốc gia Ả rập	Oman	Thành lập ủy ban tham vấn quốc gia ba bên và đưa các cơ cấu công đoàn độc lập vào cấp doanh nghiệp.
Châu Á Thái Bình Dương	Afghanistan	Thành lập một Ủy ban quốc gia ba bên với ít nhất 20% đại diện là nữ giới, đảm bảo đến năm 2015 Ủy ban họp tối thiểu ba lần một năm.
	Cam pu chia	Lập kế hoạch đào tạo cho cán bộ của Bộ Lao động về các phương pháp để thực hiện thương lượng tập thể một cách hiệu quả; tiến hành nâng cao năng lực cho ủy ban cố vấn ba bên để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ của Ủy ban.
	Pakistan	Tiến hành nghiên cứu, quảng bá và vận động để tăng cường nền tảng kiến thức và năng lực đáp ứng giới của các tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ; nâng cao năng lực của NSDLĐ nam giới và nữ giới về đối thoại xã hội.

Châu Âu & Trung Á	Cộng hòa Moldova	Tăng cường môi trường pháp lý và thể chế để tạo điều kiện cho đối thoại xã hội hoạt động tốt bằng cách tăng cường năng lực cho các nhà hoạch định chính sách ba bên để thúc đẩy các cơ chế thương lượng tập thể hiệu quả.
	Ucraina	Tăng cường đối thoại xã hội cấp khu vực và sự điều phối các thiết chế đối thoại xã hội cấp quốc gia và lãnh thổ.
	Bosnia & Herzegovina	Tăng cường đối thoại xã hội thông qua việc thành lập một hội đồng kinh tế và xã hội hoạt động ở cấp nhà nước.

C. Hỗ trợ kỹ thuật liên quan đến Công ước 144 của ILO

ILO có thể giúp các đối tác ba bên có quan tâm đến việc phê chuẩn và áp dụng Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (số 144) thông qua một số cách. Đặc biệt, ILO có thể:

- ▶ cung cấp tài liệu quảng bá và tạo điều kiện thuận lợi cho các cuộc hội thảo và thảo luận để giúp các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ và chính phủ hiểu rõ hơn về bản chất của Công ước số 144;
- ▶ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho chính phủ để phục vụ mục đích phê chuẩn Công ước số 144;
- ▶ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để thiết lập cơ chế tham vấn;
- ▶ giúp chính phủ đáp ứng yêu cầu báo cáo theo Hiến chương ILO;
- ▶ hỗ trợ các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ và chính phủ thông qua việc cung cấp các khóa đào tạo để cho phép họ tham gia đầy đủ vào quá trình tham vấn ba bên;
- ▶ cung cấp thông tin và đào tạo về việc thiết lập các cơ chế ba bên và các quy trình đáp ứng nhiều hơn với vấn đề “giới”; và
- ▶ chia sẻ với các quốc gia thành viên về kinh nghiệm quốc tế của ILO trong việc thực hiện Công ước số 144.



Tác động của Công ước 144 của ILO

Các cơ quan mới nhằm đảm bảo tham vấn ba bên đã được thành lập ở nhiều khu vực trên thế giới, gần đây bao gồm **Bangladesh, Colombia, Jordan, Kenya** và **Kuwait**.

Trong các cuộc thảo luận về những vấn đề liên quan đến các tiêu chuẩn của ILO, trên hết các cơ quan này đã đề cập các vấn đề liên quan đến tiền lương tối thiểu, các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Ở các quốc gia đã có những cơ quan ba bên, Công ước số 144 đã giúp cải thiện hiệu quả của các quy trình đối thoại xã hội bằng cách mời các đối tác xã hội cung cấp ý kiến nhận xét về các báo cáo của ILO (như ở **Ácmênia** và **Cộng hòa Séc**); thu hút sự tham gia của đại diện các đối tác xã hội ngay từ giai đoạn đầu của quá trình ra quyết định (**Nam Phi**); kích hoạt việc thành lập các đơn vị và ủy ban mới trong các bộ lao động nhằm chuẩn bị cho tham vấn ba bên về tiêu chuẩn lao động quốc tế (**Togo**); hoặc thảo luận về các vấn đề cụ thể mà thị trường lao động của họ đang đối mặt, chẳng hạn như mức lương tối thiểu quốc gia và đối phó với cuộc khủng hoảng toàn cầu (**Ấn Độ, Indonesia, Peru** và **Thổ Nhĩ Kỳ**).

Kết quả của các cuộc tham vấn ba bên là, một số quốc gia bao gồm **Albania, Benin, Slovakia** và **Hoa Kỳ**, đã có thể đăng ký, phê chuẩn hoặc chuẩn bị cơ sở cho việc phê chuẩn các Công ước ILO bổ sung.

Nguồn: ILO. 2013. Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Hội nghị lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013.



BẢNG KIỂM



MỘT SỐ CHIẾN LƯỢC ĐỂ HỢP TÁC BA BÊN THÀNH CÔNG

- ▶ Công nhận một cách hiệu quả quyền tự do hiệp hội và quyền TLTT (bao gồm việc phê chuẩn và thực thi Công ước số 87 và 98 của ILO).
- ▶ Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ không phải chịu sự lấn át của chính trị và sự can thiệp quá mức từ các cơ quan công quyền.
- ▶ Các khuyến nghị và thỏa thuận do các tổ chức ba bên đưa ra cần được quan sát và thực hiện.
- ▶ Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ phải mang tính đại diện nhất có thể (ví dụ: các tổ chức của NSDLĐ nên bao gồm thành viên là các doanh nghiệp nhỏ và hợp tác xã; công đoàn nên bao gồm thành viên là NLĐ từ nền kinh tế phi chính thức, dân tộc thiểu số và thanh niên; và cần cân nhắc vấn đề cân bằng giới).
- ▶ Cần nâng cao năng lực kỹ thuật và tổ chức của chính phủ, đại diện của NLĐ và NSDLĐ thông qua các chương trình đào tạo và nâng cao năng lực phù hợp.
- ▶ Cần xây dựng sự tin tưởng lẫn nhau thông qua tương tác thường xuyên với các đối tác xã hội.
- ▶ Một cấu trúc hỗ trợ hiệu quả, bao gồm năng lực nghiên cứu, cho ĐTXHBB nên được tạo ra - khi thích hợp.
- ▶ Tại mỗi cuộc họp, số đại biểu tham dự phải không dưới một nửa số đại diện của mỗi tổ chức đối tác.
- ▶ Tránh bỏ phiếu và nên tìm kiếm sự đồng thuận.
- ▶ Nhận sự trợ giúp và tư vấn từ ILO khi cần.



ĐIỀU GÌ CÓ THỂ CẢN TRỞ HỢP TÁC BA BÊN THÀNH CÔNG?

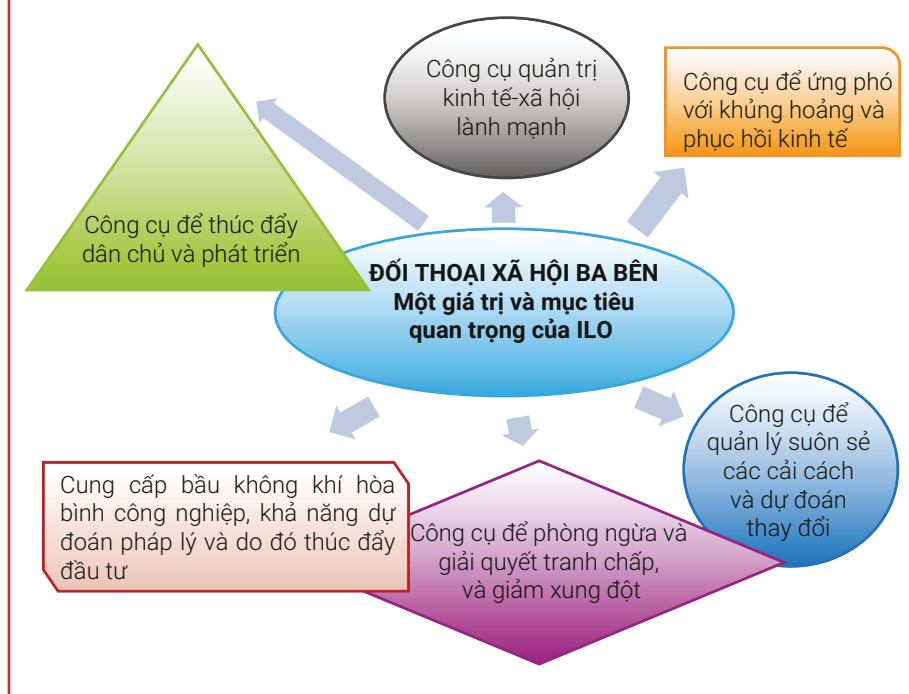
- ▶ Vi phạm quyền tự do hiệp hội và quyền TLTT.
- ▶ Thiếu hiểu biết về ý nghĩa của đối thoại xã hội - bao gồm cả sự thỏa hiệp.
- ▶ Thiếu sự điều phối, dẫn đến việc các quyết định được đưa ra ở cấp quốc gia không thể được thực hiện đúng đắn ở cấp dưới (cấp nhà máy/nơi làm việc, cấp khu vực hoặc cấp ngành).
- ▶ Thiếu sự điều phối trong chính phủ giữa những bộ ngành khác nhau liên quan đến các quá trình đối thoại xã hội.
- ▶ Tổ chức của NLD và NSDLĐ yếu và không mang tính đại diện.
- ▶ Thiếu một cơ cấu hỗ trợ có đầy đủ nguồn tài chính và nhân sự chuyên nghiệp dành cho thiết chế ĐTXHBB.
- ▶ Thiếu sự phác thảo rõ ràng về nhiệm vụ, quyền hạn và các thông số của thiết chế ĐTXHBB.
- ▶ Pháp luật ngăn cấm.
- ▶ Các cuộc họp được triệu hồi trong thời gian gấp gáp.
- ▶ Thay đổi của chính phủ hoặc ủy ban trong khi đàm phán đang diễn ra, làm gián đoạn sự tiếp tục của một quá trình.
- ▶ Thiếu sự chuẩn bị và thiếu dữ liệu/thống kê đáng tin cậy về các thông số quan trọng đối với tình hình kinh tế và xã hội của đất nước.
- ▶ Cố gắng đạt được một thỏa thuận quá nhanh hoặc quá khăng khăng để đạt được sự nhất trí, điều này có thể dẫn đến bế tắc.
- ▶ Thỏa thuận "hình thức" thay vì thỏa thuận đồng thuận thực sự.
- ▶ Thiếu sự tham vấn đầy đủ và có ý nghĩa, và không tuân thủ các thỏa thuận về tham vấn và thương lượng.
- ▶ Thiếu sự công nhận theo luật định hoặc thẩm quyền cho các cơ chế quốc gia ba bên.
- ▶ Thiếu năng lực thực hiện và giám sát các thỏa thuận đạt được.



LIÊN QUAN ĐẾN CÁC TỔ CHỨC CỦA NLĐ VÀ NSDLĐ

- ▶ Thiếu sự cam kết của một hoặc nhiều đối tác, và mức độ đào tạo hoặc kiến thức không đầy đủ về các vấn đề liên quan.
- ▶ Thiếu sự tin tưởng và tôn trọng giữa các đối tác xã hội.
- ▶ Các đối tác xã hội cố gắng bảo vệ lợi ích và đặc quyền của họ thay vì tìm cách xác định và giải quyết các vấn đề cùng nhau.
- ▶ Các đại diện chỉ nghĩ cho ngành hoặc công ty của mình mà không có cái nhìn rộng hơn.
- ▶ Các đại diện bị hạn chế bởi công việc của họ và các hoạt động khác nên không thể chú ý đầy đủ đến cơ quan ba bên, và không được đào tạo bài bản về cách thức hoạt động của cơ chế ba bên.
- ▶ Thiếu sự tham gia của những NSDLĐ và doanh nghiệp quy mô nhỏ và đại diện của khu vực phi chính thức.
- ▶ Thiếu sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật cho các tổ chức, bao gồm thiếu các cơ sở nghiên cứu.

TÓM LẠI, ĐTXHBB LÀ GÌ?



Ghi chú

PHỤ LỤC

Đối thoại xã hội ba bên cấp vùng/khu vực

Đối thoại xã hội cũng có thể diễn ra ở các cấp khác ngoài cấp quốc gia, bao gồm cả cấp khu vực. Cấp khu vực có thể được hiểu là dưới cấp quốc gia - như trong trường hợp các hệ thống liên bang mà có một mức độ tự trị lớn - và cấp quốc tế.

Mặc dù trọng tâm của Hướng dẫn này là ĐTXHBB cấp quốc gia, nhưng đối thoại xã hội ở cấp khu vực sẽ được xem xét dưới đây, vì nó có thể tác động đến các cuộc tham vấn và đàm phán ba bên ở cấp quốc gia và ngược lại.

A. Cấp dưới quốc gia (tỉnh, bang, địa phương)	178
1. Ba Lan	178
2. Peru	179
3. Ấn Độ.....	182
B. Cấp quốc tế	184
1. Liên minh châu Âu.....	184
2. Châu Mỹ Latin và vùng Ca-ri-bê.....	187
3. Châu Phi.....	188
4. Khu vực khác: Hợp tác ba bên là một xu hướng mới nổi.....	190

A. Cấp dưới quốc gia (tỉnh, bang, địa phương)

ĐTXHBB ở cấp dưới quốc gia/khu vực diễn ra ở nhiều nơi trên thế giới. Tùy thuộc vào luật pháp quốc gia, cách thức mà Nhà nước được tổ chức theo hiến pháp và sự phân chia quyền lực giữa chính quyền trung ương và các khu vực, ĐTXHBB ở cấp khu vực có thể có các hình thức khác nhau.

1. Ba Lan¹

Ở Ba Lan, đối thoại xã hội cấp khu vực đã được thể chế hóa vào tháng 7 năm 2001 thông qua “Đạo luật về Ủy ban Ba bên về các Vấn đề Kinh tế và Xã hội và các ủy ban đối thoại xã hội cấp khu vực”. Đạo luật này thành lập các ủy ban đối thoại xã hội cấp khu vực (WKDS) bao gồm đại diện cấp khu vực của các tổ chức đại diện nhất của NLĐ và NSDLĐ, chính quyền khu vực (Văn phòng Marshall) và đại diện của chính quyền trung ương nằm tại khu vực. Đại diện của các quận và thành phố trong toàn khu vực cũng được mời tham dự các cuộc họp của ủy ban khu vực theo sắc lệnh ngày 22 tháng 2 năm 2002. Sắc lệnh quy định rằng các phiên họp của WKDS phải được tổ chức ít nhất một lần mỗi quý.

Theo luật pháp, WKDS có quyền đưa ra ý kiến liên quan đến tất cả các vấn đề liên quan đến tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, đặc biệt khi những vấn đề này cũng thuộc thẩm quyền quản lý của chính quyền nhà nước và chính quyền địa phương trong khu vực. Theo đó, các chủ đề tiềm năng để WKDS thảo luận rất rộng lớn và đa dạng, liên quan đến tất cả các vấn đề kinh tế và xã hội liên quan đến phát triển khu vực (ví dụ: thúc đẩy việc làm và kinh doanh, hỗ trợ xã hội, cơ sở hạ tầng, và tương tự). Trong thực tế, WKDS được tham vấn về các chính sách và công cụ liên quan đến sự phát triển của khu vực và địa phương trước khi chúng được chính quyền Nhà nước và chính quyền khu vực áp dụng. Điều này bao gồm các chương trình phát triển được tài trợ bởi các quỹ cơ cấu của EU.

Từ năm 2003, WKDS đã chứng kiến phạm vi năng lực của mình được mở rộng trong lĩnh vực QHLD, bao gồm việc giám sát các thỏa thuận của công ty đã được ký kết giữa một NSDLĐ và một đại diện của những

¹ Nội dung này chủ yếu được lấy từ hai tài liệu: Sroka, J. 2005. Quy tắc đối thoại xã hội cấp khu vực đã chỉnh sửa, EIROOnline; và Gardawski, J. 2003. Đối thoại xã hội cấp khu vực phát triển, EIROOnline: <http://www.eurofound.europa.eu>.

² Tạp chí Pháp luật số 100, tập 1080, đã sửa đổi.

NLĐ (nếu không có công đoàn) trong bối cảnh vi phạm pháp luật và được giải thích là do tình hình tài chính yếu kém của công ty.

Khi thực hiện đánh giá về các chính sách và công cụ do các cơ quan công quyền khu vực áp dụng, WKDS hướng đến dung hòa lợi ích kinh tế và xã hội của NSDLĐ, NLĐ và lợi ích công. Do đó, họ chịu trách nhiệm cơ bản trong việc thúc đẩy hòa bình và sự gắn kết xã hội ở cấp khu vực và địa phương, là tiền đề cho sự phát triển khu vực hài hòa. Đến nay, WKDS đã giải quyết được các tranh chấp ở nhiều khu vực; tuy nhiên, văn hóa đối thoại xã hội vẫn chưa ăn sâu vào mọi khu vực ở Ba Lan.

Ngoài vai trò thúc đẩy văn hóa tham gia và phối hợp chính sách ở cấp địa phương, WKDS cũng đã góp phần vào việc chống tham nhũng, từ đó tăng cường tính minh bạch trong quản trị các vấn đề công ở cấp khu vực và địa phương. 16 ủy ban đóng vai trò tư vấn chính thức. Công việc của họ được đánh giá cao bởi các đối tác xã hội và chính quyền khu vực.

2. Peru

Ở Peru, Bộ Lao động và Xúc tiến Việc làm có mục đích tăng cường không gian quốc gia và khu vực cho đối thoại ba bên và đối thoại xã hội. Một trong những cơ quan của Bộ - Hội đồng Quốc gia về Xúc tiến Lao động và Việc làm - chịu trách nhiệm thúc đẩy và củng cố ĐTXHBB ở mỗi khu vực của đất nước - theo ví dụ về mô hình đã được triển khai tại cấp quốc gia.

Trong mười năm qua, việc thể chế hóa đối thoại xã hội ở cấp khu vực đã thu được kết quả quan trọng, với việc thành lập 16 Hội đồng ba bên cấp khu vực về thúc đẩy lao động và việc làm. Trong hầu hết các trường hợp, ngoài chính phủ, các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, các hội đồng khu vực này tập hợp đại diện của “các lợi ích khác” (học giả, tổ chức xã hội dân sự, v.v...).

Từ năm 2005, những tiến triển này diễn ra trong khuôn khổ Kế hoạch đào tạo Liên tục và Củng cố các Tác nhân xã hội, mục đích của Kế hoạch này nhằm khuyến khích thể hiện sự cần thiết phải thiết lập văn hóa đối thoại hiệu quả và kịp thời là nền tảng của quản trị dân chủ và sự ổn định.

Bộ Lao động Peru đang tìm cách tạo ra sức mạnh tổng hợp và cho phép các hành động phối hợp giữa Hội đồng Quốc gia về Xúc tiến Lao động và Việc làm và 16 đối tác trong khu vực. Do đó, một số chương trình và hoạt động đã được triển khai ở từng khu vực, nhằm giải quyết cụ thể các vấn đề sau:

- ▶ nâng cao nhận thức của các chủ thể xã hội về vai trò then chốt của ĐTXHBB trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động ở cấp khu vực;
- ▶ giải quyết các vấn đề pháp lý và kỹ thuật liên quan đến việc thành lập một diễn đàn đối thoại xã hội trong một khu vực;
- ▶ xác định các lý do có thể ngăn chặn sự phát triển của đối thoại xã hội cấp khu vực;
- ▶ củng cố các tác nhân xã hội về phương pháp và chiến lược đối thoại xã hội;
- ▶ xác định nhu cầu đào tạo; và
- ▶ thiết lập các cấp độ điều phối giữa ban thư ký kỹ thuật của Hội đồng Quốc gia về Xúc tiến Lao động và Việc làm và các chính quyền khu vực.

Các đối tác xã hội khu vực đã xác định những cơ chế có thể giúp điều phối tốt hơn công việc giữa các hội đồng khu vực với Hội đồng Quốc gia về Xúc tiến Lao động và Việc làm, ví dụ:

- ▶ thành lập một ủy ban điều phối mang tính chất tư vấn cho đối thoại xã hội các cấp;
- ▶ lựa chọn ba đại diện khu vực để tham gia vào công việc của Hội đồng Quốc gia;
- ▶ thành lập các ủy ban công tác ngành;
- ▶ báo cáo thường xuyên giữa các tổ chức; và
- ▶ sự tham gia của các đại diện khu vực vào các phiên họp của Hội đồng Quốc gia thông qua hội nghị truyền hình.



Khu vực Ucayali (Peru) - Hội đồng Ba bên cấp khu vực để xúc tiến lao động và việc làm

Hội đồng ba bên cấp khu vực nhằm xúc tiến lao động và việc làm được thành lập ở vùng Ucayali năm 2001 là diễn đàn đầu tiên về ĐTXHBB cấp khu vực ở Peru. Hội đồng có sáu ủy ban kỹ thuật: lao động, việc làm, đào tạo nghề, an sinh xã hội, chính sách theo luật định và lao động cưỡng bức trong lĩnh vực khai thác gỗ.

Hội đồng khu vực được thành lập để giải quyết các vấn đề sau: vấn đề trong lĩnh vực lâm nghiệp và cảng; lao động cưỡng bức trong ngành khai thác gỗ; không tôn trọng chế độ lương trong hệ thống xây dựng dân dụng; sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc; vấn đề lao động trẻ em; vi phạm quyền lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và giao thông; nền kinh tế phi chính thức; mức năng suất thấp trong các hoạt động kinh tế khác nhau trong khu vực; điều phối tốt hơn các cơ hội đào tạo với nhu cầu sản xuất trong khu vực; các mức thù lao tối thiểu, v.v...



Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ Bộ Lao động và Xúc tiến Việc làm. 2010. *Đối thoại lao động xã hội cấp khu vực* (2001-09), Peru (Lima).
- ▶ Bộ Lao động và Xúc tiến việc làm. 2011. *Thế chế hóa đối thoại xã hội lao động cấp khu vực* (2008-2010), Peru (Lima).

3. Ấn Độ

Ấn Độ có một lịch sử ĐTXHBB lâu dài, đã được hình thành theo mô hình ILO. Các quyết định chính về việc làm, lao động, QHLD và pháp luật được thông qua sau khi các cuộc thương lượng ba bên được tổ chức tại các diễn đàn khác nhau. Tính đến năm 2013, Ấn Độ có 44 cơ quan/ủy ban ba bên ở cấp quốc gia, bao gồm Hội nghị Lao động Ấn Độ, Ủy ban Lao động Thường trực, Ủy ban Ba bên Đặc biệt (được thành lập năm 1991 để tư vấn về cải cách cấu trúc), Ủy ban Công nghiệp và Ủy ban Tư vấn về các Quỹ Phúc lợi.

Ở cấp tiểu bang có các cơ quan ba bên như Ủy ban Cố vấn Lao động Nhà nước (SLAB), Ủy ban Ba bên về Mức lương Tối thiểu. Một số tiểu bang, ví dụ như Kerala, có các Ủy ban Ba bên dành cho những ngành có tầm quan trọng lớn. Bang Maharashtra và Tamil Nadu có các ủy ban về việc làm, tiền lương và điều kiện làm việc, và hơn thế nữa, trong một số ngành công nghiệp nặng như ngành xe tải xúc.

SLAB là cơ quan ba bên chính hoạt động ở bang Tây Bengal, là nơi thảo luận về các vấn đề mà các diễn đàn khác không thể giải quyết được và đề xuất các phương pháp khả thi cho giải pháp. Cơ quan này được thành lập từ nhiều năm trước với mục đích duy trì hòa bình và hòa hợp công nghiệp, đặc biệt là *"để tư vấn cho chính quyền tiểu bang về tất cả các vấn đề liên quan đến lao động có thể được đặt ra trước Bộ trưởng Lao động"*. Cơ quan ba bên gồm 35 thành viên, trong đó có Bộ trưởng Bộ Lao động làm Chủ tịch. Trong thực tế, chức năng chính của nó là tổ chức cuộc họp thường niên để thiết lập các hướng dẫn về khoản tiền thưởng mà các cơ sở công nghiệp phải trả cho NLĐ. Mặc dù khoản tiền thưởng này theo luật định, NSDLĐ có xu hướng chỉ đồng ý với mức tối thiểu là 8,33% tiền lương hàng năm. Mức tối đa mà Đạo luật cho phép là 20%. Do đó, Chính phủ đề nghị NSDLĐ trả *"không ít hơn số tiền đã trả trong năm trước"* và việc thanh toán phải được thực hiện trong một ngày nhất định.

Chính quyền tiểu bang coi tất cả các can thiệp của chính quyền trong giải quyết tranh chấp là *cơ chế ba bên*, bao gồm các thỏa thuận ngành riêng lẻ, như đối với ngành kỹ thuật và trà. Các sáng kiến không được pháp luật quy định trong đối thoại được thực hiện bởi các Phòng Thương mại khác nhau - là nơi thỉnh thoảng triệu tập các cuộc thảo luận

và tương tác với đại diện của Chính phủ và công đoàn về các vấn đề khác nhau. Danh sách một số cuộc thảo luận liên quan đến lao động cho thấy mối quan tâm của họ cũng như sự hỗ trợ của họ cho những phát triển mới.



Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ Sen, R. 2010. QHLD: Văn bản và Trường hợp, MacMillan Ấn Độ.
- ▶ Sen, R. 2009. Sự phát triển của QHLD ở Tây Bengal, Sê-ri Tài liệu nghiên cứu của châu Á-Thái Bình Dương, Văn phòng Nam Á (New Delhi, ILO).
- ▶ Venkata Ratnam, C.S. 2006. Quan hệ lao động (Delhi, Nhà xuất bản Đại học Oxford).



© ILO/Dey A.

B. Cấp quốc tế

1. Liên minh châu Âu

Đối thoại xã hội là một phần không thể thiếu của *Mô hình xã hội châu Âu* và là cấu phần trung tâm của "quản trị tốt" của EU. Nó được quy định trong Hiệp ước về Hoạt động của Liên minh châu Âu (Điều 151-155) và là đặc điểm của nhiều lĩnh vực chính sách và hành động của EU.

Trong bối cảnh EU, đối thoại xã hội bao gồm một tập hợp các quy trình và sắp xếp theo đó các tổ chức cấp châu Âu, đại diện cho NSDLĐ và NLĐ, tiến hành thảo luận và đàm phán, thực hiện các công việc chung khác và cùng tham gia vào việc ra quyết định và chính sách của EU. Đối thoại xã hội cấp EU có hai hình thức cơ bản và diễn ra ở hai cấp độ chính. Hình thức của nó có thể là:

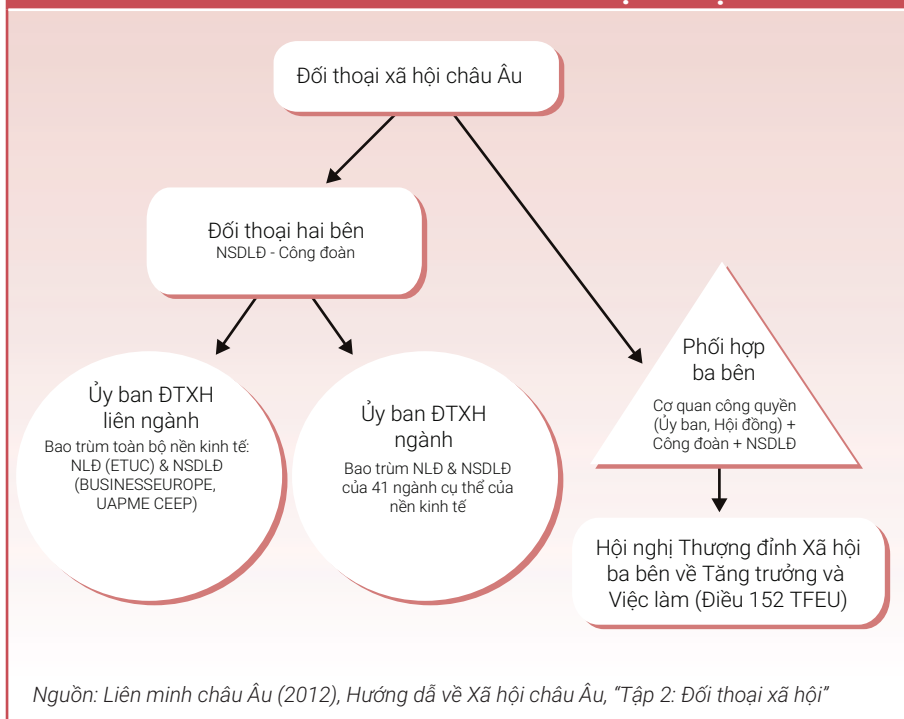
- ▶ **hợp tác hai bên**, chỉ liên quan đến các đối tác xã hội (các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ); hoặc
- ▶ **hợp tác ba bên**, liên quan đến cả các đối tác xã hội và chính quyền EU (Hội đồng EU, Ủy ban châu Âu).

Hai cấp độ chính của đối thoại xã hội hai bên trong Liên minh châu Âu là:

- ▶ **liên ngành**, có nghĩa là một cuộc đối thoại có phạm vi bao trùm toàn bộ nền kinh tế và thị trường lao động EU, và tất cả các lĩnh vực; và
- ▶ **trong ngành**, bao trùm một ngành cụ thể trên toàn EU.



Liên minh châu Âu - Các hình thức đối thoại xã hội ở châu Âu



Đối thoại Ba bên

Đối thoại ba bên - còn được gọi là trao đổi ba bên - giữa các đối tác xã hội và chính quyền EU đóng một vai trò quan trọng. Năm 1970, theo yêu cầu của các đối tác xã hội, Hội đồng đã thành lập Ủy ban Thường trực về Việc làm (SCE) để đảm bảo đối thoại liên tục, hành động chung và tham vấn về chính sách việc làm giữa chính quyền EU, chính phủ quốc gia và các đối tác xã hội. SCE đóng vai trò như một diễn đàn đối thoại ba bên cho đến gần đầu những năm 2000, được cải tổ và sắp xếp hợp lý vào năm 1999 và được tích hợp vào Chiến lược việc làm châu Âu.

Hiệp ước về Hoạt động của Liên minh châu Âu đã củng cố tầm quan trọng của Hội nghị thượng đỉnh xã hội ba bên bằng cách nêu trong Điều 152 rằng "Liên minh công nhận và phát huy vai trò của các đối tác xã hội ở cấp độ, có tính đến sự đa dạng của các hệ thống quốc gia. Nó sẽ tạo điều kiện cho đối thoại giữa các đối tác xã hội, tôn trọng quyền tự chủ của họ. Hội nghị thượng đỉnh xã hội ba bên về tăng trưởng và việc làm sẽ góp phần vào đối thoại xã hội".³

³ Xem <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>.

Tuy nhiên, những cải cách này đã không dẫn đến những cải tiến đáng kể và vào năm 2001, SCE đã được thay thế bằng một ủy ban ba bên để hòa giải về chiến lược tăng trưởng và việc làm Lisbon (như đã xảy ra trên thực tế). Hội nghị thượng đỉnh xã hội ba bên được chính thức thành lập bởi Quyết định của Hội đồng năm 2003 (thay thế SCE), với vai trò đảm bảo đối thoại liên tục giữa Hội đồng, Ủy ban và các đối tác xã hội về chiến lược kinh tế và xã hội của Liên minh.

Đối thoại ba bên về các lĩnh vực chính sách cụ thể của EU cũng bắt đầu vào giữa những năm 1990 và ngày nay, các đối tác liên ngành đã tham gia vào các cuộc tranh luận và tham vấn có cấu trúc với chính quyền EU và chính phủ quốc gia, ở cả cấp độ chính trị và kỹ thuật, về một loạt các vấn đề, bao gồm: các vấn đề kinh tế vĩ mô, chính sách việc làm, bảo trợ xã hội và giáo dục/đào tạo. Năm 2011, Ủy ban đã tổ chức diễn đàn xã hội ba bên đầu tiên để thảo luận về các vấn đề liên quan đến "Chương trình nghị sự cho các kỹ năng và công việc mới" và rộng hơn là về chiến lược chung châu Âu 2020.



Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ Eurofound, *Từ điển QHLD châu Âu*: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dipedia>.
- ▶ Ủy ban châu Âu. 2002. *Đối thoại xã hội châu Âu: động lực cho đổi mới và thay đổi*, COM (2002) 341 bản cuối (Brussels).
- ▶ Ủy ban châu Âu. 2012. *Hướng dẫn xã hội châu Âu (Tập 2) - Đối thoại xã hội*, Tổng cục Việc làm, Các Vấn đề Xã hội và Hòa nhập (Luxembourg).

³ Nguồn: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>.

2. Châu Mỹ Latinh và vùng Ca-ri-bê

Cam kết hội nhập khu vực ở châu Mỹ Latinh và vùng Ca-ri-bê đã vượt ra ngoài phạm vi tự do hóa bao gồm tài chính, kinh tế vĩ mô và hội nhập chính trị xã hội. Ở cấp Khối Thị trường Chung Nam Mỹ (MERCOSUR), vai trò của đối thoại xã hội ngày càng gia tăng.

Kể từ khi thành lập MERCOSUR, các vấn đề xã hội đã được đưa vào chương trình nghị sự của các cơ quan khác nhau, đặc biệt là Tiểu nhóm số 10 về các vấn đề lao động, việc làm và an sinh xã hội (SGT10). Vào cuối những năm 1990, các quốc gia thành viên MERCOSUR đã quyết định ưu tiên, ở cấp SGT10, việc áp dụng khuôn khổ quyền tối thiểu cho NLD trong khu vực và tạo cơ sở dữ liệu để trao đổi kinh nghiệm về chính sách lao động. Điều này dẫn đến việc áp dụng hai công cụ được coi là những phát triển quan trọng nhất liên quan đến khía cạnh xã hội của hội nhập: Tuyên bố Lao động và Xã hội MERCOSUR 1998 và Cơ sở dữ liệu về Thị trường Lao động. Tuyên bố bao gồm cam kết của bốn quốc gia thành viên sáng lập để khuyến khích đối thoại xã hội ở cấp quốc gia và khu vực - bao gồm thông qua các cơ chế tham vấn thích hợp.

Tuyên bố này đã dẫn đến việc thành lập hai tổ chức đối thoại xã hội, Ủy ban Lao động và Xã hội và Diễn đàn Tham vấn Kinh tế và Xã hội.

Ủy ban Lao động và Xã hội là một cơ quan ba bên cấp dưới của MERCOSUR bao gồm các đơn vị quốc gia và khu vực. Ủy ban được tạo ra với nhiệm vụ thúc đẩy và hỗ trợ việc thực hiện Tuyên bố Lao động và Xã hội MERCOSUR. Ủy ban Lao động và Xã hội khu vực chịu trách nhiệm soạn thảo các báo cáo về sự phát triển của mỗi quyền được ghi trong Tuyên bố. Thủ tục tiếp theo mà MERCOSUR thực hiện được lấy cảm hứng từ hệ thống giám sát của ILO để kiểm tra việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Diễn đàn Tham vấn Kinh tế và Xã hội là cơ quan đại diện của các khu vực kinh tế và xã hội của các quốc gia thành viên MERCOSUR. Không giống như SGT10 và Ủy ban Lao động và Xã hội, hoạt động của Diễn đàn Tham vấn Kinh tế và Xã hội không bao gồm đại diện chính phủ. Diễn đàn chủ yếu làm việc với các đại diện doanh nghiệp và công đoàn, cùng với các tổ chức phi chính phủ, trung tâm nghiên cứu và các tổ chức xã hội khác.

Chẳng hạn, Diễn đàn đã được tham vấn trong khuôn khổ soạn thảo Thỏa thuận Đa phương về An sinh Xã hội năm 1997. Ngoài ra, “Hội nghị Thượng đỉnh Xã hội” trực tiếp cũng được tổ chức thường xuyên để tạo ra một động lực mới cho sự tham gia của xã hội dân sự trong khuôn khổ MERCOSUR.



Tuyên bố Lao động và Xã hội MERCOSUR

Điều 20

Các Đối tác Quốc gia cam kết tôn trọng các quyền cơ bản trong Tuyên bố này và thúc đẩy việc thực hiện theo luật pháp và thông lệ quốc gia, các hiệp ước tập thể và thỏa thuận tập thể. Để đạt được điều này, nên thành lập, như một phần không thể thiếu của Tuyên bố này, Ủy ban Lao động và Xã hội - một cơ quan ba bên trong Khối Thị trường Chung - sẽ đóng vai trò quảng bá hơn là trừng phạt, và sẽ bao gồm các trung tâm quốc gia và khu vực để quảng bá và theo dõi việc áp dụng công cụ này. Ủy ban Lao động và Xã hội khu vực sẽ hoạt động trên cơ sở đồng thuận giữa ba ngành và có các chức năng và trách nhiệm sau đây (.....).

Nguồn: <http://www.mercosur.int>; <http://www.iniciativamercosur.org>.

3. Châu Phi

Ở châu Phi, hội nhập kinh tế khu vực được coi là một con đường quan trọng dẫn đến hòa bình và ổn định xã hội, và tham gia hiệu quả hơn vào nền kinh tế toàn cầu. Các nhà lãnh đạo châu Phi đã thể hiện rõ ràng cam kết của họ đối với quá trình này với sự ra mắt của Liên minh châu Phi vào năm 2001. Theo yêu cầu của Liên đoàn NSDLĐ Liên lục địa châu Phi và Tổ chức Công đoàn châu Phi, Tổ chức Thống nhất châu Phi đã chuyển đổi ủy ban lao động thành một cơ quan ba bên vào năm 1992. Ủy ban Lao động và Xã hội ba bên là diễn đàn duy nhất để NLD, NSDLĐ và chính phủ tương tác với nhau và tìm kiếm tiếng nói chung. Vào tháng 4 năm 2013, Ủy ban đã tổ chức Phiên họp thông thường thứ chín tại Addis Ababa, nơi họ tuyên bố sứ mệnh của mình là xây dựng một châu Phi hòa nhập, thịnh vượng và hòa bình, sử dụng tốt nhất nguồn lực vật chất và con người của lục địa.

Năm 2009, Cộng đồng kinh tế của các quốc gia Tây Phi (ECOWAS) đã thông qua Chính sách Lao động và Việc làm đặt đối thoại xã hội vào trung tâm của việc thực hiện. Để đạt được hiệu quả, ECOWAS đã tạo ra một Diễn đàn ĐTXHBB và thông qua Điều lệ Đối thoại Xã hội vào năm 2010. Diễn đàn bắt đầu hoạt động vào năm 2011, với vai trò như một nền tảng tham vấn giữa các cơ quan công quyền ECOWAS và các đối tác xã hội về lao động, việc làm và các vấn đề liên quan đến an sinh xã hội trong tiểu vùng. Nhiệm vụ của nó cũng bao gồm những cách thức để cải thiện việc thực hiện các chính sách khác nhau được các quốc gia thành viên áp dụng trong lĩnh vực di cư, an sinh xã hội và hội nhập thị trường lao động.

Ngoài ra, như một cách để tăng cường hội nhập khu vực, Cộng đồng Phát triển Nam Phi (SADC) đã thành lập một Ủy ban thường trực về ĐTXHBB - là đơn vị đã xây dựng một số Bộ quy tắc ứng xử liên quan đến sử dụng hóa chất an toàn, quyền xã hội cơ bản, an sinh xã hội, HIV/AIDS và lao động trẻ em. Cấu trúc ba bên này bao gồm các đại diện của chính phủ và các đối tác xã hội (Nhóm NSDLĐ của SADC và Hội đồng điều phối Công đoàn Nam Phi).

Cuối cùng, năm 2009 Liên minh kinh tế và tiền tệ Tây Phi (UEMOA) đã thành lập Hội đồng Ba bên về Đối thoại Lao động và Xã hội để tăng cường hội nhập kinh tế và tiền tệ và khắc phục những khó khăn gặp phải trong quá trình thực hiện các biện pháp cải cách. Tổ chức UEMOA cấp cao này ngày nay được coi là một cột mốc quan trọng trong quá trình thiết lập các khuôn khổ tham vấn tiểu vùng và chứng minh thêm về cam kết của các quốc gia thành viên nhằm tăng cường cấu trúc đối thoại xã hội của riêng họ.



Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2010. *Đối thoại xã hội ở châu Phi: thực tiễn và kinh nghiệm* (Dakar).
- ▶ ILO. 2011. *Tổng hợp các kinh nghiệm châu Phi về đối thoại xã hội, DIALOGUE* (Geneva).

4. Khu vực khác: Hợp tác ba bên là một xu hướng mới nổi

i) Châu Á

Hội nhập khu vực ở châu Á có xu hướng tập trung vào hợp tác kinh tế và thương mại, hòa bình và an ninh. Mặc dù không có cấu trúc ĐTXHBB ở cấp khu vực, ví dụ ở cấp Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), nhưng QHLD lành mạnh, hài hòa công nghiệp, năng suất cao hơn và việc làm thỏa đáng được coi là chiến lược hướng tới tương lai.

ASEAN đã áp dụng Hướng dẫn ASEAN 2010 về Hành vi QHLD tốt, trong đó bao gồm quan hệ đối tác ba bên và đối thoại xã hội là ưu tiên hàng đầu. Hướng dẫn nêu rõ “hợp tác ba bên và đối thoại xã hội liên quan đến chính phủ, NLĐ và NSDLĐ có thể là một lợi thế cạnh tranh quan trọng làm tăng khả năng cạnh tranh kinh tế, QHLD hài hòa, tiến bộ và phát triển quốc gia nói chung⁴.

ii) Các nước Ả Rập

Để đối phó với các thách thức kinh tế, xã hội, chính trị và nhân khẩu (ví dụ: thiếu khung thể chế hiệu quả, tỷ lệ thất nghiệp cao, năng suất thấp, bất ổn chính trị, v.v...), các quốc gia Ả Rập đã tán thành một chương trình hành động chung của khu vực. Vào tháng 10 năm 2009, chính phủ và các đối tác xã hội từ 22 quốc gia Ả Rập đã tập trung tại Diễn đàn Việc làm Ả Rập đầu tiên và thông qua Chương trình hành động Ả Rập về Việc làm. Chương trình này xác định việc thúc đẩy đối thoại xã hội quốc gia và khu vực là lĩnh vực ưu tiên cho hành động. Hơn nữa, Chương trình khuyến khích các quốc gia Ả Rập thành lập các hội đồng kinh tế và xã hội, và khuyến khích các chính phủ phê chuẩn và thực thi các công ước của ILO liên quan đến đối thoại xã hội - khẳng định rằng đối thoại xã hội hiệu quả kết nối với tất cả các quyền tự do của công chúng, đặc biệt là tự do ngôn luận.

⁴ Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN). 2012. Hướng dẫn của ASEAN về Hành vi QHLD tốt, Ban thư ký ASEAN (Jakarta).



Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2011. *Xây dựng một tương lai bền vững với việc làm thỏa đáng ở châu Á Thái Bình Dương*, Cuộc họp khu vực lần thứ 15 khu vực châu Á Thái Bình Dương, Báo cáo của Tổng Giám đốc, Kyoto, Nhật Bản, tháng 4, 2011.
- ▶ ILO / UNDP. 2012. *Xem xét lại sự tăng trưởng kinh tế: Hướng tới các xã hội Ả Rập năng suất và toàn diện* (Beirut).

PHẦN II

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI BA BÊN CẤP QUỐC GIA: CÁC VẤN ĐỀ CHUYÊN SÂU

I. Vai trò của đối thoại xã hội trong các thời kỳ khủng hoảng	195
II. Đối thoại xã hội và chuyển đổi chính trị	203
III. Đối thoại xã hội và chính sách việc làm	209
IV. Đối thoại xã hội và lương.....	217
V. Đối thoại xã hội và an sinh xã hội.....	225
VI. Đối thoại xã hội và nền kinh tế phi chính thức.....	233
VII. Đối thoại xã hội và bình đẳng giới.....	239
VIII. Đối thoại xã hội và các quyền cơ bản trong lao động.....	245
IX. Đối thoại xã hội và việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh	253
X. Đối thoại xã hội và luật lao động.....	259

CHƯƠNG I

Vai trò của đối thoại xã hội trong các thời kỳ khủng hoảng

Khủng hoảng kinh tế và tài chính là hiện tượng lặp đi lặp lại. Chúng đặt ra một thách thức nghiêm trọng cho các chính phủ và đối tác xã hội trên toàn thế giới. Hậu quả kinh tế và xã hội của chúng rất to lớn đối với cả NLD và NSDLĐ và có thể đe dọa sự gắn kết xã hội của xã hội. Chúng không thể được giải quyết chỉ bởi các cơ quan công quyền tham gia vào quá trình ra quyết định đơn phương; ngược lại, cần phải có những hành động tập thể dựa trên sự hợp tác thực sự giữa các đối tác ba bên.

Sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc thiết kế và thực hiện các biện pháp và cải cách chống khủng hoảng là rất quan trọng để tạo ra sự cân bằng cần thiết giữa một bên là sự ổn định kinh tế vĩ mô và bên kia là tăng trưởng việc làm và bảo vệ các bộ phận dân số dễ bị tổn thương nhất. Trong thời kỳ quan trọng xảy ra những cú sốc kinh tế và khó khăn, đối thoại đã chứng tỏ là một công cụ không thể thay thế để quản lý khủng hoảng một cách cân bằng và là công cụ quản trị quan trọng liên quan đến thay đổi. Đối thoại có thể tạo điều kiện cho sự điều chỉnh và cải cách cần thiết trong thời kỳ khủng hoảng nhưng theo cách công bằng.

1. Các công cụ của ILO.....	196
2. Bài học từ kinh nghiệm trước đây	198
3. Tùy chọn chính sách	199

1. Các công cụ của ILO

Để đối phó với cuộc khủng hoảng tài chính và kinh tế toàn cầu diễn ra vào năm 2008, ILC đã thông qua **Hiệp ước Việc làm Toàn cầu (GJP)** tại Kỳ họp thứ 100 tại Geneva vào tháng 6 năm 2009. GJP là một công cụ chính sách toàn cầu nhằm giải quyết tác động xã hội và việc làm của khủng hoảng.

Được thông qua sau những cuộc tranh luận và thảo luận ba bên, GJP kêu gọi các quốc gia thành viên ILO coi cơ hội việc làm thỏa đáng là cốt lõi trong các hành động chống lại khủng hoảng của họ. GJP đề xuất các chính sách tập trung vào việc làm cho các quốc gia áp dụng theo nhu cầu của quốc gia. GJP nhấn mạnh *“đặc biệt trong thời kỳ căng thẳng xã hội lên cao, đối thoại xã hội ở mọi cấp là quan trọng và cần thiết”*. Đồng thời, nó nhấn mạnh *“đối thoại xã hội là một cơ sở mạnh mẽ nhằm xây dựng cam kết của NLĐ và NSDLĐ cùng hành động với chính phủ để vượt qua khủng hoảng và phục hồi bền vững”*. Các tổ chức quốc tế tán thành GJP, đặc biệt là ECOSOC.

Hội đồng Kinh tế và Xã hội của Liên hợp quốc (ECOSOC) tán thành Hiệp ước Việc làm Toàn cầu tại Phiên họp Cấp cao năm 2009 bằng cách thông qua Nghị quyết E/2009/L.24 của Liên hợp quốc và kêu gọi các quốc gia thành viên sử dụng tối đa Hiệp ước trong các kế hoạch sau khủng hoảng. Tại hội nghị thượng đỉnh G20 ở Pittsburgh (Hoa Kỳ) vào tháng 11 năm 2009, các nhà lãnh đạo thế giới đã hoan nghênh Hiệp ước như *“một khuôn khổ tập trung vào việc làm để phục vụ tăng trưởng kinh tế trong tương lai”*.

Ở cấp quốc gia, chính phủ và các đối tác xã hội ở một số quốc gia thành viên tham gia đàm phán để đạt được thỏa thuận về các biện pháp giảm thiểu hậu quả của cuộc khủng hoảng đối với NLĐ và NSDLĐ và để thúc đẩy phục hồi kinh tế, như ví dụ ở Bungari (xem bảng dưới đây).



Bungari - Hiệp ước Việc làm Quốc gia

Vào tháng 2 năm 2010, Bộ Lao động và Chính sách xã hội Bungari, các tổ chức của NLD và NSDLĐ đã đồng ý hợp tác để giải quyết những hậu quả về việc làm của cuộc khủng hoảng kinh tế như là một bước tiếp theo của Hiệp ước Việc làm Toàn cầu.

Trước mắt, ILO đã hỗ trợ các đối tác ba bên của Bungari rà soát các hành động ứng phó với khủng hoảng và các biện pháp khắc phục của họ trên cơ sở các nguyên tắc và chính sách của Hiệp ước. Về lâu dài, bộ phận hỗ trợ kỹ thuật của ILO tập trung vào các lĩnh vực sau: các chính sách và biện pháp giáo dục và đào tạo nghề; chính sách lương hưu và cải cách; nền kinh tế phi chính thức không được khai báo và việc làm tạm thời; làm việc từ xa; hợp tác ba bên cấp ngành và địa phương; việc áp dụng các Công ước mà Bungari đã phê chuẩn; và các vấn đề khác do Chính phủ và các đối tác xã hội xác định.

Ngày 30 tháng 3 năm 2010, Hội đồng Quốc gia về Hợp tác Ba bên đã đạt được một thỏa thuận ba bên về gói chống khủng hoảng bao gồm 59 biện pháp được nhất trí. Gói này bao gồm các biện pháp nhằm thúc đẩy sự bền vững của việc làm và doanh nghiệp, hỗ trợ thu nhập hộ gia đình và củng cố ngân sách nhà nước thông qua việc giảm chi tiêu và tạo ra thu nhập mới.

Nguồn: ILO. 2011. Hiệp ước Việc làm Toàn cầu, Rà soát quốc gia: Bungari.

Thống kê của ILO về ứng phó của quốc gia đối với cuộc khủng hoảng toàn cầu 2008-2009 cho thấy các quốc gia có truyền thống và thiết chế ĐTXHBB đã tồn tại lâu đời có khả năng phục hồi ấn tượng trong những hoàn cảnh khó khăn và năng lực chuyển hướng các cơ bản kinh tế và tài chính khá thành công. Ngược lại, các quốc gia thiếu khuôn khổ hiệu quả cho ĐTXHBB phải đối mặt với những khó khăn trong việc huy động các đối tác xã hội và các bên liên quan khác đối phó với cuộc khủng hoảng một cách nhanh chóng và hiệu quả.

2. Bài học từ kinh nghiệm trước đây

I

Kinh nghiệm trong quá khứ chứng minh rằng các chính phủ không thể giải quyết nguyên nhân và hậu quả của cuộc khủng hoảng cũng như không thể đảm bảo sự ổn định xã hội và phục hồi kinh tế thông qua hành động đơn phương. Để tìm giải pháp bền vững cho khủng hoảng kinh tế và tăng tốc phục hồi, cần có sự đồng thuận ba bên về cả bản chất và trọng tâm của các biện pháp chống khủng hoảng. Các cơ chế đối thoại xã hội đã chứng minh giá trị gia tăng trong việc giúp các quốc gia thành viên giải quyết các thách thức kinh tế và xã hội khác nhau, như mất cân bằng thị trường lao động và các lỗ hổng bảo trợ xã hội, theo một cách trơn tru và mang tính xây dựng hơn.

Một số kinh nghiệm quốc gia đã chứng minh giá trị của đối thoại xã hội trong thời kỳ kinh tế khó khăn và tiềm năng to lớn của nó trong việc giúp các đối tác ba bên hành động theo cách phối hợp để giải quyết các thách thức mà họ phải đối mặt.



Ví dụ về đóng góp của đối thoại xã hội trong những thời kỳ khủng hoảng

Những năm 70-80 Các nền KT công nghiệp hóa	Chống suy thoái kinh tế ở các nước công nghiệp
1997-1999 châu Á	Giải quyết cuộc khủng hoảng tài chính ở châu Á
Những năm 70-80 châu Mỹ Latin	Giúp các quốc gia châu Mỹ Latin giải quyết khủng hoảng kinh tế
Đầu những năm 90 Trung Âu	Dễ dàng chuyển đổi từ một nền kinh tế kế hoạch tập trung sang nền kinh tế thị trường
2008-Khủng hoảng tài chính toàn cầu	Giảm thiểu tác động của khủng hoảng và tăng tốc phục hồi kinh tế

Nguồn: Rychly, L. 2009. Đối thoại xã hội trong những thời kỳ khủng hoảng: Tìm kiếm những giải pháp tốt hơn (Geneva, ILO).

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu 2008

Suy thoái kinh tế toàn cầu năm 2008 nhấn mạnh lại vai trò của ĐTXHBB giữa chính phủ và các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ - là một thành phần quan trọng trong chiến lược khắc phục khủng hoảng, qua đó các đối tác xã hội đối phó với những thách thức trong việc duy trì việc làm và thúc đẩy sự bền vững của doanh nghiệp.

Ở nhiều nước, các cuộc tham vấn ba bên về cách thức và phương tiện giải quyết khủng hoảng đã dẫn đến những thỏa thuận ba bên quốc gia và các thỏa thuận tập thể khác. Các biện pháp được triển khai dựa trên những thỏa thuận và những thỏa thuận này đã giúp các quốc gia liên quan giảm thiểu hậu quả của cuộc khủng hoảng và đẩy nhanh quá trình phục hồi. Các thỏa thuận tập thể sáng tạo đã cho phép các đối tác xã hội duy trì việc làm và thu nhập của NLĐ, đồng thời thúc đẩy sự bền vững của doanh nghiệp.

Ở một số quốc gia, đối thoại xã hội phải đối mặt với những thách thức liên quan đến việc hài hòa hóa sự khác biệt giữa các đối tác ba bên. Tuy nhiên, ở nơi có ý chí chính trị và sự tham gia, các đối tác ba bên đã cố gắng vượt qua sự khác biệt của mình và đưa đối thoại tiến lên phía trước.

Nguồn: ILO. 2010. Chính sách việc làm và bảo trợ xã hội từ khủng hoảng đến phục hồi và hơn thế nữa: Đánh giá kinh nghiệm và Tuyên bố của Tổng giám đốc tại Hội nghị khu vực châu Âu lần thứ 9 tại Oslo, Na Uy, 8-11/4/2013.

3. Tùỵ chọn chính sách

Đôi khi trong quá khứ, đảm bảo việc làm và bảo vệ thu nhập của NLĐ trong khi vẫn đảm bảo tính bền vững của doanh nghiệp là cốt lõi của các gói chống khủng hoảng. Điều quan trọng là các gói chống khủng hoảng phải bao gồm các chính sách cân bằng để đảm bảo sự gắn kết, hiệu quả và bền vững. Một số biện pháp đã được đưa vào các gói chống khủng hoảng là:

- ▶ các biện pháp để kích thích kinh tế quốc gia;
- ▶ thúc đẩy các thỏa thuận chia sẻ công việc;
- ▶ cơ hội đào tạo;
- ▶ tăng cường bảo trợ xã hội;

- ▶ mở rộng mạng lưới an toàn xã hội;
- ▶ bảo vệ NLD trong các mối QHLD không điển hình;
- ▶ hỗ trợ tài chính cho các chương trình bền vững doanh nghiệp và phát triển kỹ năng; và
- ▶ các chương trình cơ sở hạ tầng.

Điều quan trọng là phải thiết lập, theo cách thức ba bên, các cơ chế hiệu quả để giám sát những tiến triển liên quan đến khủng hoảng trên thị trường lao động cũng như các tác động xã hội của chúng. Các cơ chế giám sát như vậy là rất cần thiết để đảm bảo các chính sách được thực hiện theo thỏa thuận và thường xuyên đánh giá hiệu quả của các biện pháp. Các tổ chức ba bên quốc gia, như hội đồng kinh tế và xã hội và hội đồng cố vấn lao động, có thể được sử dụng để xác định các chính sách quốc gia cần thiết nhằm đối phó với khủng hoảng và theo dõi việc thực hiện các chính sách đó. Các tổ chức này có thể được sử dụng để rút ra bài học từ các cuộc khủng hoảng trong quá khứ và thực hiện các biện pháp phòng ngừa để đảm bảo rằng tất cả các tác nhân được chuẩn bị tốt hơn cho cuộc khủng hoảng trong tương lai và do đó sẽ ở vị thế tốt hơn để khắc phục chúng, như ví dụ của Hàn Quốc dưới đây.



Cộng hòa Hàn Quốc - Hai cuộc khủng hoảng

Đối mặt với hậu quả nghiêm trọng của cuộc khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997 và các yêu cầu của thỏa thuận bổ sung với IMF, các đối tác xã hội và chính phủ đã tham gia vào các cuộc đàm phán kéo dài và khó khăn để giải quyết các vấn đề trong tay, đặc biệt là thất nghiệp gia tăng liên quan đến sự sụp đổ của hệ thống tài chính. Năm 1998, chính phủ đã ra mắt Ủy ban Ba bên Hàn Quốc (nay là Ủy ban Phát triển Kinh tế và Xã hội), được thành lập hợp pháp như một cơ quan cố vấn dưới sự quản lý của Văn phòng Tổng thống.

Thành tích nổi tiếng nhất của Ủy ban là hiệp ước xã hội được công bố vào tháng 2 năm 1998 với tên gọi "Thỏa thuận xã hội về Khắc phục Khủng hoảng Kinh tế", với 90 điều khoản. Kết quả của các cuộc tham vấn đã dẫn đến một sự thỏa hiệp trong chương trình IMF, do đó tránh được tình trạng bất ổn xã hội và làm xấu thêm tình hình ở nước này.

Hiệp ước Xã hội 1998 giải quyết một loạt các vấn đề lao động, xã hội và kinh tế. Điều này bao gồm các tổ chức của NLĐ chấp nhận giảm lương và nói lỏng các quy tắc liên quan đến quan hệ việc làm.

NSDLĐ cũng đã nỗ lực trong việc bảo vệ việc làm và công nhận quyền của NLĐ. Hiệp ước xã hội đã được mở rộng và bao gồm tất cả các chương trình hành động và chương trình cải cách quốc gia để quản lý khủng hoảng. Sự thỏa hiệp này, được thực hiện ngay giữa cuộc khủng hoảng kinh tế sâu sắc, trở thành bước ngoặt đối với sự phục hồi kinh tế của đất nước. Cuộc đối thoại ba bên ở cấp quốc gia đã tạo điều kiện cho việc áp dụng một loạt các biện pháp kinh tế và xã hội để đối phó với cuộc khủng hoảng châu Á cũng như duy trì sự ổn định xã hội trong tình hình suy thoái kinh tế nghiêm trọng.

Một bài học quan trọng có thể rút ra từ kinh nghiệm tại Hàn Quốc. Thiết chế ĐTXHBB được thành lập trong thời kỳ khủng hoảng và đã có một số thành công. Các mối quan hệ sau này giữa các đối tác xã hội trở nên khó khăn hơn và vai trò của tổ chức ba bên ít quan trọng hơn. Có thể coi đó như một thất bại. Nhưng khi các tình huống khủng hoảng nghiêm trọng quay trở lại, các đối tác xã hội có thể ứng phó dựa trên kinh nghiệm trước đây của họ và sử dụng thiết chế vẫn còn tồn tại như một diễn đàn để đối thoại xã hội.

Nguồn: Quỹ Lao động Hàn Quốc: <http://www.koilaf.net/KFeng/engMain/main.php>.



Chile - Ứng phó ba bên với khủng hoảng

Để đối phó với cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu, Chính phủ, Liên đoàn Sản xuất và Thương mại, Liên đoàn Doanh nghiệp Nhỏ và Vừa, và Liên đoàn NLĐ đã ký kết thỏa thuận ba bên về việc làm, đào tạo và lao động vào tháng 5 năm 2009. Thỏa thuận đưa ra một số biện pháp, có hiệu lực trong thời gian 12 tháng, nhằm mục đích:

- tạo điều kiện cho việc giữ chân NLĐ trong doanh nghiệp;
- cải thiện kỹ năng của NLĐ;
- bảo vệ những người thất nghiệp và giúp họ tìm kiếm việc làm mới trong thị trường lao động; và
- tăng chi tiêu công cho cơ sở hạ tầng.

Hỗ trợ doanh nghiệp - đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ - thông qua giảm thuế và tiếp cận tín dụng và bảo lãnh.

Thỏa thuận cũng cung cấp một chương trình tài trợ cho phụ nữ. Tốc độ mà các biện pháp này được thông qua và bắt đầu thực hiện được cho là nhờ có sự đồng thuận nhanh chóng giữa Chính phủ Chile, NLD và NSDLĐ về cách thức và phương tiện để giảm thiểu tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

Sự tham gia của NLD và doanh nghiệp vào những chương trình khác nhau trong khuôn khổ Hiệp ước Ba bên

	Người lao động tham gia	Doanh nghiệp
Được phép đào tạo	944	31
Giữ chân NLD	2 659	210
Đào tạo trước khi ký hợp đồng	8 440	325
Học bổng cho phụ nữ làm chủ hộ gia đình	19 001 kế hoạch đã được phê duyệt	Không áp dụng
Việc làm cho thanh thiếu niên được bao cấp	160 267	4 506

Nguồn:

- ♦ ILO. 2010. 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 nộp lên Hội nghị Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20, Washington, DC, tháng 4 năm 2010, tr. 58.
- ♦ Ghellab, Y. 2009. Phục hồi từ cuộc khủng hoảng thông qua đối thoại xã hội, phần Đối thoại trong Báo cáo Tóm tắt số 1 (Geneva, ILO).



Tài liệu đọc thêm

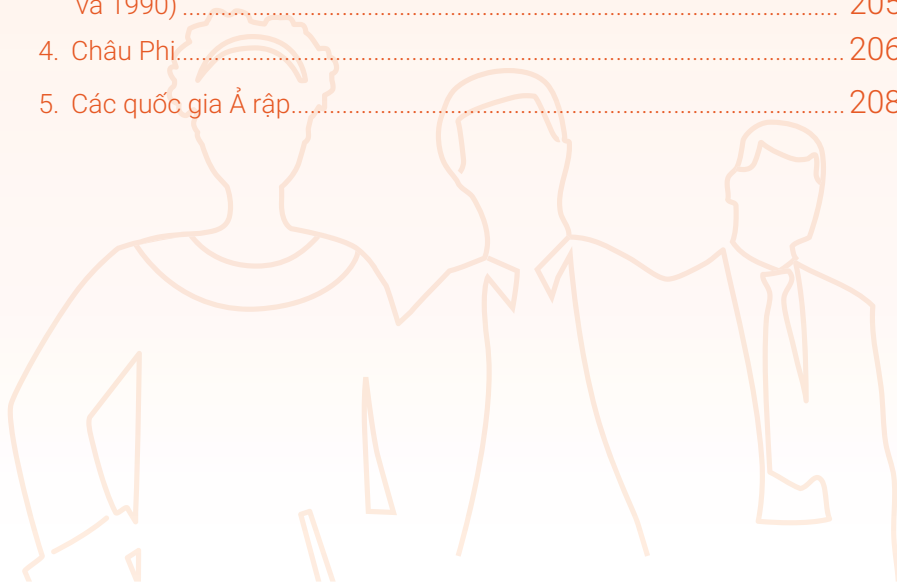
- Ghellab, Y. 2009. Phục hồi từ cuộc khủng hoảng thông qua đối thoại xã hội, phần Đối thoại trong Báo cáo Tóm tắt số 1 (Geneva, ILO).
- Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. "Chính trị về điều chỉnh kinh tế ở châu Âu: Chủ nghĩa đơn phương nhà nước hay Đối thoại xã hội", trong Khủng hoảng Toàn cầu: Nguyên nhân, phản ứng và thách thức (Geneva, ILO).
- Rychly, L. 2009. Đối thoại xã hội trong thời kỳ khủng hoảng: Tìm kiếm giải pháp tốt hơn, Tài liệu làm việc số 1, Phòng QHLD và Quan hệ việc làm (Geneva, ILO).

CHƯƠNG II

Đối thoại xã hội và chuyển đổi chính trị

Chuyển đổi chính trị ngụ ý những thay đổi nhiều mặt, từ xây dựng các thể chế mới đến tiến hành cải cách kinh tế xã hội và chính trị sâu sắc, cũng như giải quyết các nhu cầu đa dạng và thường mâu thuẫn với nhau của các nhóm lợi ích khác nhau. Trong khi một số quốc gia chống lại sự thay đổi, có một số ví dụ tốt về cách thức mà đối thoại xã hội và hợp tác ba bên đã giúp các quốc gia thành viên đối phó với những thách thức xã hội, kinh tế và chính trị khác nhau trong giai đoạn chuyển đổi quan trọng, do đó đảm bảo một quá trình chuyển đổi yên bình sang dân chủ và nền kinh tế thị trường dựa trên quy tắc.

1. Định nghĩa “chuyển đổi”	204
2. Xây dựng hợp tác ba bên ở Trung và Đông Âu	204
3. Châu Mỹ Latin: đối thoại xã hội và vai trò lịch sử của đối thoại xã hội trong quá trình chuyển sang dân chủ (cuối những năm 1980 và 1990)	205
4. Châu Phi.....	206
5. Các quốc gia Ả rập.....	208



1. Định nghĩa “chuyển đổi”

Thuật ngữ “nền kinh tế chuyển đổi”, thường được sử dụng để mô tả quá trình thay đổi của các nền kinh tế chuyển từ hệ thống kinh tế xã hội chủ nghĩa sang hệ thống thị trường tự do. Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi cũng ngụ ý một sự thay đổi từ các chế độ độc đoán - bao gồm cả sự cai trị của quân đội - sang đa nguyên chính trị và một hệ thống thị trường dựa trên quy tắc

Trong những năm 1990, một số quốc gia ở Trung và Đông Âu, hiện đã gia nhập Liên minh châu Âu, được coi là những quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi. Tương tự, ở châu Mỹ Latin, trong suốt cuối những năm 1980 và 1990, các quốc gia như Argentina, Chile, Panama và Uruguay đã chuyển từ chế độ quân sự sang các hệ thống dân chủ.

Chuyển đổi chính trị ngụ ý những thay đổi nhiều mặt, từ xây dựng các thể chế mới đến tiến hành cải cách kinh tế xã hội và chính trị sâu sắc, cũng như giải quyết các nhu cầu đa dạng và thường mâu thuẫn với nhau của các nhóm lợi ích khác nhau. Trong khi một số quốc gia chống lại sự thay đổi, có một số ví dụ tốt về cách thức mà đối thoại xã hội và hợp tác ba bên đã giúp các quốc gia thành viên đối phó với những thách thức xã hội, kinh tế và chính trị khác nhau trong giai đoạn chuyển đổi quan trọng, do đó đảm bảo một quá trình chuyển đổi yên bình sang dân chủ và nền kinh tế thị trường dựa trên quy tắc.

2. Xây dựng hợp tác ba bên ở Trung Âu và Đông Âu

Mười quốc gia ở Trung và Đông Âu (CEE) đã thực hiện một quá trình chuyển đổi tổng thể thành công từ các nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang dân chủ và kinh tế thị trường và sau đó trở thành thành viên của Liên minh châu Âu với rất ít xung đột. Ở các nước này, các cơ quan ba bên được thành lập ngay sau khi hệ thống Cộng sản sụp đổ để hòa giải các lợi ích khác nhau, vốn không được công nhận theo hệ thống cũ. Các cơ quan này đóng vai trò tạo ra sự ổn định trong môi trường kinh tế khó khăn - với đặc trưng là sự sụp đổ của hệ thống sản xuất và cơ cấu bảo trợ xã hội, thất nghiệp gia tăng nhanh, thu nhập thực tế và tiền lương giảm, dẫn đến đói nghèo lan rộng. Đồng thời, những cơ quan này cho phép các tổ chức của NLD và NSDLĐ gây ảnh hưởng trong quá trình cải cách, do đó nâng cao tính hợp pháp và hình ảnh của họ với tư cách là

các đối tác xã hội. Nói chung, những thiết chế này tỏ ra khá hữu ích với tư cách là công cụ quản trị.⁵

Sau này, trong quá trình mở rộng EU, các thiết chế ba bên cho đối thoại xã hội vẫn chứng tỏ là công cụ quản trị hữu ích. Chúng cho phép các đối tác xã hội trước hết tham gia vào việc định hình quá trình gia nhập vào EU và sau đó là chuẩn bị chương trình hội tụ để gia nhập Liên minh Kinh tế và Tiền tệ.⁶

ILO đóng một vai trò quan trọng trong việc tư vấn cho các nước Trung và Đông Âu về thị trường lao động và cải cách xã hội, hỗ trợ thành lập các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ, xây dựng năng lực quản lý lao động và thành lập các tổ chức ba bên để đối thoại xã hội. Liên minh châu Âu thậm chí còn đóng một vai trò lớn hơn trong việc định hình chính sách lao động và xã hội của các nước Trung và Đông Âu, chủ yếu là do nguồn tài chính lớn hơn. Điểm này đã được củng cố mạnh mẽ bởi các đối tác xã hội trong khu vực.⁷

3. Châu Mỹ Latin: đối thoại xã hội và vai trò lịch sử của đối thoại xã hội trong quá trình chuyển sang dân chủ (cuối những năm 1980 và 1990)

Trong khu vực này, hợp tác ba bên là một công cụ cơ bản để đáp ứng các điều kiện kinh tế mới tại thời điểm mà sự gắn kết xã hội đã bị căng thẳng bởi các chính sách điều chỉnh cơ cấu và việc chuyển từ chế độ độc tài sang dân chủ.⁸

Tại Chile, một thỏa thuận khung ba bên có tên là “Chile - một cơ hội lịch sử” đã được ký kết giữa Chính phủ dân chủ mới và các tổ chức trung ương của NLĐ và NSDLĐ vào tháng 4 năm 1990, ngay sau khi kết thúc chế độ quân sự. Ý nghĩa chính trị của thỏa thuận này chắc chắn là rất to lớn, vì nó chứng thực quản lý lao động được chuyển đổi từ quản trị chuyên quyền sang đa nguyên chính trị. Kết quả là, giữa năm 1990 và 1995, có rất ít tranh chấp hoặc đình công công nghiệp.⁹ Thỏa thuận

⁵ Neumann, L. 2012. Đối thoại xã hội và chuyển đổi chính trị ở Trung và Đông Âu, Báo cáo đã nộp cho ILO, chưa được công bố (Geneva).

⁶ Như trên.

⁷ ILO. 2005. Đánh giá độc lập Chương trình InFocus về Đối thoại Xã hội, Luật Lao động và Quản trị Lao động (IFP/DIALOGUE) (Geneva).

⁸ ILO. Thương lượng tập thể: Một nguyên tắc cơ bản, một quyền, một Công ước, NXB Giáo dục Lao động 1999/1-2 (Số 114-115), (Geneva), tr. 22.

⁹ Như trên.

khung mang tính toàn diện, nêu rõ sự thừa nhận chung về nhu cầu phát triển kinh tế với quan điểm dân chủ và công bằng cũng như cam kết hòa bình xã hội của tất cả các đối tác ba bên có liên quan.

Ở **Panama**, các cơ chế đối thoại xã hội quốc gia đi kèm với những thay đổi chính trị trong những năm 1990, tạo ra hai quá trình đối thoại xã hội quan trọng, được gọi là các *Bambito* và *Coronado*. Trong chuỗi Cuộc họp Đoàn kết và Phát triển Quốc gia, được gọi là quá trình Bambito, các cuộc tham vấn giữa các chủ thể xã hội và chính trị đã được bắt đầu vào năm 1993 trong thời gian diễn ra cuộc bầu cử dân chủ đầu tiên vào năm 1994. Quá trình này đảm bảo rằng một loạt các chủ thể xã hội, ví dụ như các thành viên của các đảng chính trị, các đối tác xã hội và đại diện của xã hội dân sự, đã thảo luận các vấn đề quan tâm chung. Các cuộc thảo luận tập trung vào các thách thức kinh tế và xã hội cũng như các cải cách thể chế mà Panama phải đối mặt trong quá trình chuyển đổi sang dân chủ. Trong các cuộc họp liên tiếp, các bên liên quan tiếp tục thảo luận về việc củng cố và phát triển hệ thống dân chủ. Các cuộc họp Coronado chủ yếu thảo luận về cách thức các bên liên quan khác nhau có thể hợp tác trong việc quản lý Kênh đào Panama. Một loạt các cuộc họp đã dẫn đến sự đồng thuận đối với một dự thảo Luật về việc sử dụng Kênh đào. Các cuộc họp này đem lại một cơ chế hiệu quả tạo điều kiện cho đối thoại giữa các đối tác xã hội, các chủ thể xã hội khác và Chính phủ. Chúng giúp thiết lập một môi trường tích cực cho quá trình dân chủ hóa và sự tin nhiệm vào quá trình dân chủ hóa.¹⁰

4. Châu Phi

Ở châu Phi cận Sahara, đối thoại xã hội và hợp tác ba bên được sử dụng như các công cụ xây dựng sự đồng thuận và quản trị có sự tham gia trong quá trình chuyển đổi. Ví dụ, **Nam Phi** đã trải qua sự thay đổi chính trị mạnh mẽ và cơ bản vào đầu những năm 1990. Đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và hợp tác ba bên đóng một vai trò quan trọng trong việc tái thiết đất nước và chuyển đổi sang dân chủ một cách hòa bình. Sự chuyển đổi dân chủ của Nam Phi đã được củng cố với sự hiện diện mạnh mẽ của công đoàn và nền tảng đối thoại xã hội vững chắc, được thể hiện bằng sự thành lập Hội đồng Quốc gia Ba bên về Phát triển

¹⁰ Ishikawa, J. 2003 Đặc điểm chính của Đối thoại Xã hội Quốc gia: sách tham khảo về Đối thoại Xã hội (Geneva, ILO).

Kinh tế và Lao động (NEDLAC) năm 1994.¹¹ Trong phạm vi NEDLAC, các đối tác xã hội cam kết phát triển sự đồng thuận với Chính phủ về các vấn đề quan trọng bao gồm thúc đẩy đầu tư, việc làm thỏa đáng và giảm nghèo. Hơn nữa, các hiệp ước đặc biệt như “Laboria Minute” đã là những bước quan trọng trong tiến trình của đất nước hướng tới đạt được sự tham gia của tất cả công dân.¹²

Ở Nigeria, việc thể chế hóa đối thoại xã hội thông qua việc thành lập Ủy ban Đối thoại Xã hội Quốc gia đã góp phần tăng cường dân chủ trong xây dựng chính sách công, đặc biệt liên quan đến phát triển khung pháp lý và quản lý các vấn đề công cộng. Các tài liệu chính sách hầu như được xây dựng một cách có hệ thống và được thông qua như là kết quả của một quá trình có sự tham gia của các bên liên quan (chính phủ, các tổ chức của NSDLĐ, công đoàn, tổ chức xã hội dân sự) trong một số giai đoạn. Cách tiếp cận có sự tham gia này đã được áp dụng trong quá trình xây dựng các tài liệu quan trọng bao gồm Chính sách Chiến lược Giảm nghèo, Chương trình Phát triển Giáo dục và chương trình phát triển y tế 10 năm (các tài liệu được xây dựng, xác nhận và thông qua bởi các ủy ban gồm đại diện của tất cả các bên).¹³



© ILO/Crozet M.

¹¹ ILO. *Thương lượng tập thể: một nguyên tắc cơ bản, một quyền, một Công ước*, Giáo dục Lao động 1999/1-2 (số 114-115), (Geneva), tr. 22.

¹² Trebilcock, A. 1994. “Tham vấn và Hợp tác Ba bên trong Hoạch định Chính sách Kinh tế Xã hội cấp Quốc gia: Tổng quan” trong *Hướng tới Đối thoại Xã hội: Hợp tác Ba bên trong Hoạch định Chính sách Kinh tế Xã hội cấp Quốc gia* (Geneva, ILO), tr. 26.

¹³ PRODI AF. 2010. Trích dẫn từ DIALOGUE (tháng 3/2011): Tổng kết kinh nghiệm của châu Phi về đối thoại xã hội; tr. 8-10, (Geneva).

5. Các quốc gia Ả rập

Kể từ khi phong trào Mùa xuân Ả Rập bắt đầu vào tháng 1 năm 2011, một số quốc gia ở khu vực Trung Đông và Bắc Phi như Ai Cập và Tunisia đã tham gia vào quá trình chuyển đổi sang dân chủ. Các quốc gia này đang vật lộn với thách thức khó khăn của việc xây dựng cơ sở cho cai trị dân chủ để thay thế các chế độ độc đoán trong quá khứ, cũng như giải quyết các thách thức kinh tế và xã hội to lớn. Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên có thể giúp về khía cạnh này.

Ví dụ, ở Tunisia, chính phủ và các đối tác xã hội đã ký kết một hợp đồng xã hội vào ngày 14 tháng 1 năm 2013. Thông qua hợp đồng này, các đối tác ba bên cam kết thành lập một Hội đồng Đối thoại xã hội quốc gia và phát động một loạt cải cách kinh tế và xã hội để đạt được các mục tiêu của cuộc cách mạng năm 2011 để đảm bảo công bằng xã hội nhiều hơn và phát triển kinh tế toàn diện.



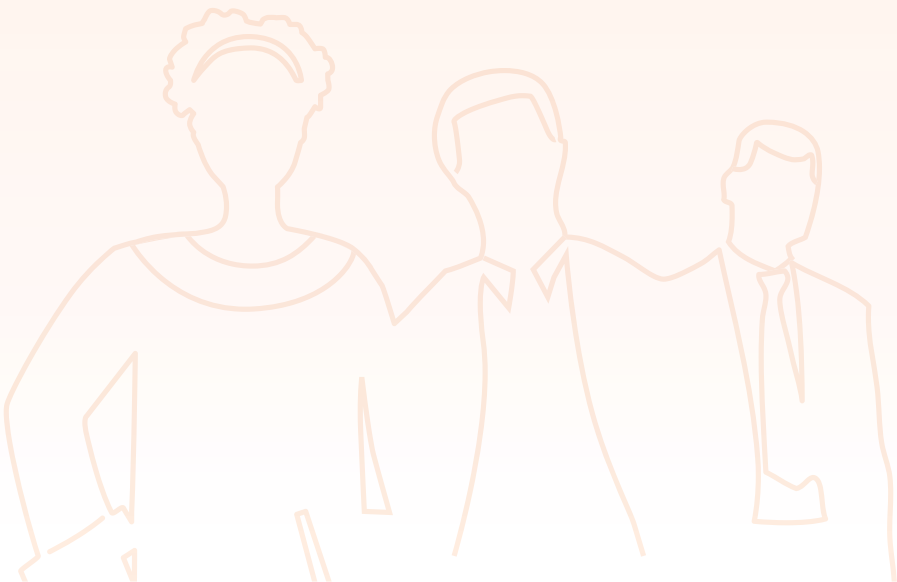
Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. *Thương lượng tập thể: một nguyên tắc cơ bản, một quyền, một Công ước*, Giáo dục Lao động 1999/1-12 (Số 114-115) (Geneva).
- ▶ Casale, G. (biên tập). 1999. *Đối thoại xã hội ở Trung và Đông Âu* (Geneva, ILO).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Đặc điểm chính của Đối thoại Xã hội Quốc gia: sách tham khảo về Đối thoại Xã hội* (Geneva, ILO).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Hướng tới Đối thoại Xã hội: Hợp tác Ba bên trong Hoạch định Chính sách Kinh tế Xã hội cấp Quốc gia* (Geneva, ILO).

CHƯƠNG III

Đối thoại xã hội và chính sách việc làm

Kinh nghiệm cho thấy hành động bền vững và phối hợp cùng với sự tham gia rộng rãi và đối thoại xã hội là những điều kiện cần thiết để xây dựng chính sách việc làm quốc gia hiệu quả, vì có nhiều tác nhân khác nhau tham gia vào lĩnh vực chính sách này.



Kinh nghiệm cho thấy hành động bền vững và phối hợp cùng với sự tham gia rộng rãi và đối thoại xã hội là những điều kiện cần thiết để xây dựng chính sách việc làm quốc gia (NEP) hiệu quả, vì có nhiều tác nhân khác nhau tham gia vào lĩnh vực chính sách này.

Điều 3 của Công ước về Chính sách Việc làm, 1964 (số 122), quy định “đại diện của những người bị ảnh hưởng bởi các biện pháp được thực hiện, và đặc biệt là đại diện của NLĐ và NSDLĐ, sẽ được tham vấn về chính sách việc làm, nhằm cân nhắc đầy đủ kinh nghiệm và quan điểm của họ và đảm bảo sự hợp tác của họ trong việc xây dựng và tranh thủ hỗ trợ cho các chính sách đó”. Chương trình nghị sự về Việc làm Toàn cầu của ILO năm 2006 bổ sung thêm về mặt này như sau “đối thoại xã hội là nền tảng của việc xây dựng và thực thi chính sách việc làm đáng tin cậy và hiệu quả ở mọi cấp”.

Phạm vi của các cuộc tham vấn như vậy không nên giới hạn ở các biện pháp chính sách việc làm theo nghĩa hẹp, mà nên mở rộng ra tất cả các khía cạnh của chính sách kinh tế có ảnh hưởng đến việc làm. Do đó, các đối tác xã hội nên được tham vấn cả về thị trường lao động hoặc các chương trình đào tạo kỹ năng, và về việc định hình các chính sách kinh tế và luật pháp rộng hơn có liên quan đến thúc đẩy việc làm. Các cuộc tham vấn cũng nên được sử dụng như một cơ chế để tranh thủ sự hỗ trợ của những người bị ảnh hưởng để thực hiện chính sách mà sau này sẽ được thông qua.

Thủ tục tham vấn về các vấn đề này có thể diễn ra thông qua các cơ quan trung ương về hợp tác ba bên (ví dụ: ESC, hội đồng cố vấn lao động); các cơ quan chuyên môn chịu trách nhiệm xử lý các vấn đề liên quan đến việc làm (ví dụ: hội đồng việc làm); quy trình đột xuất; hoặc kết hợp nhiều kênh khác nhau. Trong một số trường hợp, các cơ quan này không chỉ cố vấn mà còn đóng vai trò quyết định trong việc định hướng và thí điểm quy trình NEP.

Quá trình phát triển một chính sách việc làm quốc gia đòi hỏi đối thoại trên diện rộng để thúc đẩy thực hiện thành công. Đối thoại xã hội nên diễn ra ở mọi bước, từ phân tích tình huống dẫn đến lựa chọn chính sách, cho đến bước xác nhận việc thực thi chính sách và cuối cùng là đánh giá.

Hội đồng kỹ năng ba bên và các thiết chế đối thoại xã hội khác đã được chứng minh là có hiệu quả trong việc kết hợp đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động và đảm bảo phân phối công bằng lợi ích của việc tăng năng suất.

Đối thoại xã hội cũng nên hiện diện ở tất cả các cấp ra quyết định. Cấu trúc quốc gia cần được bổ sung bởi các ủy ban ở cấp khu vực/địa phương. Các ủy ban như vậy có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc phối hợp với các tác nhân chính, cũng như trong việc thí điểm, thực hiện và giám sát NEP ở cấp địa phương.

III

Sự tham gia của các đối tác xã hội ở giai đoạn thực hiện NEP là đặc biệt quan trọng.

Ví dụ, ở **Áo**, các đối tác xã hội tham gia thông qua hai kênh chính: i) dịch vụ việc làm (AMS) - với tư cách là cơ quan chính chịu trách nhiệm thực hiện NEP; hoạt động của AMS theo định hướng của các quy trình quản lý do các ủy ban ba bên xây dựng, do đó mang lại cho các đối tác xã hội một vai trò được thể chế hóa mạnh mẽ trong thực hiện chính sách việc làm; và ii) các hiệp ước việc làm theo lãnh thổ được ký kết ở cấp khu vực và địa phương.

Một ưu tiên thực sự ở nhiều quốc gia, và đối với ILO, là xây dựng và củng cố năng lực và chuyên môn kỹ thuật của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ để họ có thể đóng vai trò hiệu quả trong thiết kế và thực hiện chính sách việc làm quốc gia. Vai trò này bao gồm việc xuất bản các bản tóm tắt chính sách và hướng dẫn để tăng cường năng lực của các đối tác ba bên trong việc điều chỉnh những hướng dẫn chính sách được quy định trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các công cụ khác của ILO cho phù hợp với hoàn cảnh của chính họ.

III

Cấp đối thoại	Ai đối thoại	Nội dung đối thoại	Cách thức đối thoại
Quốc gia/ ngành	Giữa Bộ phụ trách việc làm và: - các đối tác xã hội (tổ chức của NSDLĐ và công đoàn); - các bộ ngành khác, đặc biệt là nhóm phụ trách kinh tế của chính phủ và bộ chủ quản của các ngành; và - các nhóm xã hội dân sự, ví dụ: hội phụ nữ, hội thanh niên.	Xác định những thách thức chính, các tùy chọn chính sách, xác nhận một số ưu tiên và cách thực hiện những ưu tiên đó.	Các nhóm làm việc, hội thảo ba bên, hội nghị ba bên.
Khu vực	Giữa Bộ phụ trách việc làm và: - các chi nhánh/văn phòng khu vực của Bộ; - các đối tác xã hội khu vực - các cơ quan chính phủ khác ở cấp dưới; và - các nhóm xã hội dân sự khu vực, ví dụ: hội phụ nữ, hội thanh niên.	Xác định những thách thức chính, các tùy chọn chính sách, xác nhận một số ưu tiên và cách thực hiện những ưu tiên đó.	Các hội thảo và thảo luận nhóm tập trung.
Địa phương	Được khởi xướng bởi chi nhánh/văn phòng khu vực của Bộ phụ trách việc làm và có sự tham gia của các cộng đồng địa phương; các tổ chức phi chính phủ đang hoạt động ở địa phương; các dự án cụ thể có tác động về việc làm và có nhóm thụ hưởng (người hưởng lợi).	Xác định những thách thức chính, các tùy chọn chính sách, xác nhận một số ưu tiên và cách thực hiện những ưu tiên đó.	Các cuộc họp thôn bản, thảo luận nhóm tập trung, phỏng vấn.
Nguồn: ILO. 2012. <i>Hướng dẫn xây dựng chính sách việc làm quốc gia</i> , Tổng cục Chính sách Việc làm (Geneva).			

**Một số ví dụ của các quốc gia**

Philippin	Quá trình xây dựng Kế hoạch Lao động và Việc làm 2011-2016 của Philippin bao gồm các cuộc tham vấn toàn quốc và ba bên do Bộ Lao động và Việc làm chủ trì.
Mông Cổ	Việc tham vấn rộng rãi với tất cả các cấp dưới đã diễn ra trong quá trình soạn thảo chính sách việc làm quốc gia (NEP). Các cuộc tham vấn này được tiến hành hướng tới một Diễn đàn Việc làm Quốc gia được tổ chức vào tháng 10 năm 2010 - nơi kết quả của các cuộc tham vấn đã được thảo luận. Kết quả là, năm 2011 được tuyên bố là Năm Việc làm để trong năm đó Chính phủ chuẩn bị NEP bằng cách sử dụng kết quả của các cuộc tham vấn khu vực và kết quả của Diễn đàn.
Uruguay	Bộ Lao động đã tiến hành đối thoại quốc gia về chính sách việc làm trong giai đoạn từ tháng 3 đến tháng 10 năm 2011, với sự tham gia của những NSDLD và liên hiệp công đoàn. Chính phủ được đại diện bởi Bộ Lao động và các cơ quan khác, tùy thuộc vào chủ đề được thảo luận (ví dụ: Bộ Phát triển Xã hội, Bộ Kinh tế, Bộ Công nghiệp, Viện Thanh niên, v.v...).

Việc làm và đối thoại xã hội - Thông điệp chính

- ▶ Không có mô hình duy nhất cho việc tổ chức đối thoại xã hội về chính sách việc làm: phải tùy vào bối cảnh cụ thể.
- ▶ Một khuôn khổ đối thoại xã hội được thiết lập tốt là yếu tố quan trọng cho đối thoại hiệu quả và chính sách việc làm dựa trên thông tin. Các thiết chế đối thoại xã hội phải được cung cấp nguồn lực một cách hiệu quả, được hỗ trợ bởi luật pháp và được sử dụng hiệu quả trong việc hoạch định chính sách chứ không chỉ đơn thuần là vấn đề bề nổi.
- ▶ Ý chí chính trị rất quan trọng đối với chính phủ để lôi kéo các đối tác xã hội từ giai đoạn chuẩn bị NEP cho đến khi giám sát và đánh giá các chính sách đó. Tuy nhiên, sự tham gia của các đối tác xã hội phải diễn ra ở tất cả các giai đoạn triển khai NEP chứ không nên chỉ giới hạn ở giai đoạn xây dựng.
- ▶ Các đối tác xã hội mạnh mẽ, có khả năng và chủ động ở tất cả các cấp (doanh nghiệp, địa phương, ngành và quốc gia) là một yếu tố quan trọng. Các đối tác xã hội cũng phải cố gắng mở rộng cơ sở thành viên của mình và nâng cao năng lực kỹ thuật và phân tích về các vấn đề liên quan đến thị trường lao động.
- ▶ Một hệ thống quản lý lao động chủ động và có nguồn lực tốt là một yếu tố quyết định quan trọng khác cho đối thoại xã hội hiệu quả về chính sách việc làm.



Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2006. Thực hiện Chương trình nghị sự Toàn cầu về Việc làm: Chiến lược việc làm để hỗ trợ việc làm thỏa đáng - Tài liệu "Tầm nhìn" (Geneva).
- ▶ ILO. 2010. Chính sách Việc làm cho Bình đẳng Xã hội và Toàn cầu hóa Công bằng - Báo cáo Định kỳ về Việc làm, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 99, Geneva, 2010.
- ▶ ILO. 2010. Khảo sát chung về các công cụ việc làm theo Tuyên bố 2008 về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 99, Geneva, 2010.
- ▶ ILO. 2011. Đối tác xã hội và sự tham gia của họ vào các Kế hoạch Phát triển Quốc gia (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. Hướng dẫn xây dựng chính sách việc làm quốc gia, Tổng cục Chính sách Việc làm (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. Hướng tới hoạch định chính sách việc làm bao quát hơn, Tài liệu làm việc của lĩnh vực việc làm, số 137 (Geneva).



© ILO/Crozet M.

Ủy ban chuyên gia của ILO về áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR)

Nhận xét về cách thức cải thiện đối thoại xã hội liên quan đến các vấn đề về thực hiện Công ước về Chính sách Việc làm, 1946 (số 122) (một số ví dụ)



CAM PU CHIA

Liên quan đến sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc xây dựng và thực thi chính sách việc làm, CEACR "mời Chính phủ giải quyết vấn đề thiết yếu này trong báo cáo tiếp theo bằng cách trình bày cách thức mà đại diện của NLD và NSDLĐ được tham vấn ở giai đoạn hoạch định chính sách và thực hiện chính sách để những kinh nghiệm và quan điểm của họ được xem xét".

Công bố tại kỳ họp ILC lần thứ 101, 2012.



TRUNG QUỐC

Nhận xét về thực tế là công đoàn các cấp đã thành lập các cơ sở đào tạo nghề, CEACR mời Chính phủ đưa thông tin "về cách thức mà các cơ quan địa phương và các đối tác xã hội tham gia vào việc thiết kế và thực hiện các chính sách và chương trình đào tạo".

Công bố tại kỳ họp ILC lần thứ 100, 2011.



EL SALVADOR

CEACR yêu cầu Chính phủ cung cấp thông tin "về các cuộc tham vấn được tổ chức để xây dựng và thực hiện một chính sách việc làm tích cực cho phép khắc phục tác động tiêu cực của cuộc khủng hoảng toàn cầu" và "cung cấp thông tin về các cuộc tham vấn với đại diện của những người bị ảnh hưởng bởi những biện pháp được thực hiện trong các lĩnh vực khác của nhóm dân số hoạt động kinh tế".

Công bố tại kỳ họp ILC lần thứ 100, 2011.



ẤN ĐỘ

Ủy ban lưu ý thông tin do Chính phủ cung cấp liên quan đến tham vấn ba bên, (...) rằng Kỳ họp thứ 44 của Hội nghị Lao động Ấn Độ bao gồm các cuộc thảo luận về các vấn đề như khả năng tăng cường sự tham gia của lực lượng lao động nữ, phát triển kỹ năng cho thanh niên, lương tối thiểu, an sinh xã hội, việc làm và khả năng kiếm việc; và rằng Bộ Phát triển Nông thôn đã thực hiện nhiều sáng kiến khác nhau để tăng cường thực hiện Đạo luật Mahatma Gandhi về Bảo đảm Việc làm Nông thôn trên Toàn quốc nhằm trao quyền cho các cộng đồng nông thôn nghèo và chuyển đổi các mối quan hệ phân cấp truyền thống thông qua các quá trình dựa trên quyền.

Công bố tại kỳ họp ILC lần thứ 101, 2012.



MÔNG CỔ

CEACR "yêu cầu Chính phủ báo cáo về hoạt động của Hội đồng Việc làm Quốc gia và các cơ quan ba bên khác liên quan đến chính sách việc làm, và các bước đã thực hiện để đảm bảo quan điểm của đại diện các đối tác xã hội (bao gồm đại diện của khu vực nông thôn và nền kinh tế phi chính thức) được cân nhắc đầy đủ nhằm phục vụ việc xây dựng và tranh thủ hỗ trợ cho chính sách việc làm".

Công bố tại kỳ họp ILC lần thứ 101, 2012.



KYRGYZSTAN

Được biết một ủy ban ba bên đã được thành lập để điều chỉnh các vấn đề thúc đẩy việc làm, CEACR "yêu cầu Chính phủ cung cấp thông tin cụ thể về hoạt động của ủy ban ba bên nói trên, cũng như sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc xây dựng và thực hiện Kế hoạch Việc làm Quốc gia. CEACR yêu cầu thông tin liên quan đến các biện pháp đã hoặc sẽ thực hiện để có sự tham gia của các chủ thể khác trong các cuộc tham vấn".

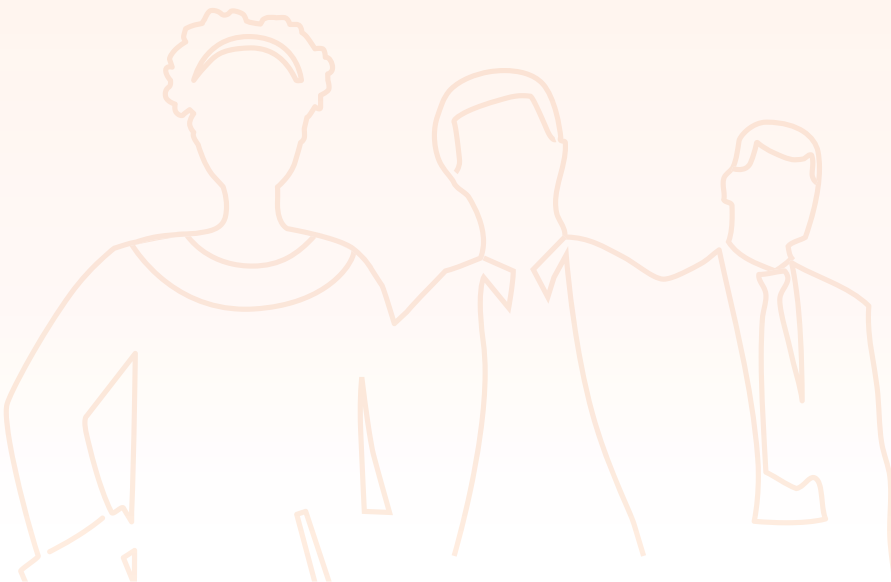
Công bố tại kỳ họp ILC lần thứ 101, 2012.

CHƯƠNG IV

Đối thoại Xã hội và Tiền lương

Đối thoại xã hội là công cụ hữu hiệu nhất để xây dựng chính sách tiền lương nhằm cân bằng nhu cầu của NLĐ và gia đình họ để có một cuộc sống đàng hoàng, và cho phép NSDLĐ cải thiện khả năng cạnh tranh. Ở nhiều nước, tiền lương là vấn đề nổi bật trong chương trình ĐTXHBB cùng với các vấn đề khác liên quan đến thị trường lao động như thúc đẩy việc làm, mở rộng an sinh xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh. Tất cả ba đối tác tham gia vào đối thoại xã hội - chính phủ, tổ chức của NLĐ và NSDLĐ - đều coi trọng biến số kinh tế và xã hội này.

1. Đối thoại Xã hội và Tiền lương..... 219
2. Hướng dẫn và các khuyến nghị của ba bên về tiền lương 222



Đối thoại xã hội là công cụ hữu hiệu nhất để xây dựng chính sách tiền lương nhằm cân bằng nhu cầu của NLĐ và gia đình họ để có một cuộc sống đàng hoàng, và cho phép NSDLĐ cải thiện khả năng cạnh tranh. Đối thoại xã hội đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo phân phối công bằng phần tăng năng suất thu được giữa lao động và vốn, và giảm bất bình đẳng tiền lương bao gồm khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ¹⁴ Ngoài ra, trong một cuộc khủng hoảng kinh tế và việc làm, và theo quy định trong Hiệp ước Việc làm Toàn cầu, đối thoại xã hội là một công cụ quan trọng để tránh tình trạng lạm phát do tăng lương thiếu kiểm soát.

Ở nhiều nước, tiền lương là một nội dung nổi bật trong chương trình ĐTXHBB cùng với các vấn đề khác liên quan đến thị trường lao động như thúc đẩy việc làm, mở rộng an sinh xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh. Tất cả ba đối tác tham gia đối thoại xã hội - chính phủ và các tổ chức NLĐ và NSDLĐ - rất coi trọng biến số kinh tế xã hội này. Đối với NLĐ, tiền lương thường đại diện cho nguồn thu nhập chính hoặc duy nhất của họ; trong hầu hết các trường hợp nó cũng là cơ sở để xác định mức lương hưu sẽ được nhận khi về già, sau khi đến tuổi nghỉ việc. Đối với NSDLĐ, tiền lương là một thành phần chính của chi phí sản xuất cũng như là một công cụ chính sách để thu hút lao động có tay nghề cao. Cuối cùng, đối với Nhà nước, tiền lương - trong số nhiều thứ khác - là một yếu tố ảnh hưởng đến toàn bộ nền kinh tế như sự hình thành giá cả, nhu cầu trong nước, khả năng cạnh tranh quốc gia và mức độ việc làm.¹⁵

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các thiết chế quốc gia về ĐTXHBB thường tham gia vào quá trình quy định chính sách tiền lương. Sự tham gia như vậy có thể dưới hình thức ba bên cùng xác định mức lương tối thiểu hoặc xây dựng các khuyến nghị ba bên về tiền lương để định hướng cho các cuộc đàm phán cấp dưới và để đảm bảo mức độ điều phối nhất định đối với thương lượng tiền lương.

¹⁴ ILO. 2008. *Báo cáo Tiền lương Toàn cầu 2008/09: Mức lương tối thiểu và thương lượng tập thể, Hướng tới Gắn kết Chính sách* (Geneva).

¹⁵ ILO. 2012. *Báo cáo Tiền lương Toàn cầu 2012/13: Tiền lương và Tăng trưởng Công bằng* (Geneva).

1. Quyết định của ba bên về mức lương tối thiểu

Công ước của ILO về Ấn định Mức lương Tối thiểu, 1970 (số 131) yêu cầu sự tham gia trực tiếp của các tổ chức đại diện của NSDLĐ và NLĐ hoặc - ở nơi không có những tổ chức đó, đại diện của NSDLĐ và NLĐ có liên quan - trong việc thiết lập và vận hành hệ thống lương tối thiểu. Theo đó, ở phần lớn các quốc gia có mức lương tối thiểu quốc gia, ĐTXHBB đóng vai trò chính trong việc quyết định mức lương tối thiểu, mặc dù được thực hiện theo một cách thức khác tùy thuộc vào lựa chọn của quốc gia.

Có ba cách tiếp cận chính. Theo cách tiếp cận đầu tiên, chính phủ hoặc một tổ chức chính trị khác xác định mức lương tối thiểu sau khi tham khảo ý kiến trực tiếp với các tổ chức đại diện của NSDLĐ và NLĐ. Các quốc gia như Algeria, Bêlarut, Pháp, Madagascar và Tây Ban Nha - trong số nhiều quốc gia khác - theo phương pháp này.

IV



Algeria - Mức lương tối thiểu quốc gia đảm bảo

Tại Algeria, mức lương tối thiểu quốc gia đảm bảo được ấn định theo một Nghị định của Tổng thống sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ và NLĐ trong khuôn khổ của khung thể chế ba bên hiện tại (La Tripartite). Khung thể chế ba bên bao gồm đại diện của chính phủ, liên hiệp các công đoàn Algeria và 5 liên hiệp đại diện NSDLĐ. Khung thể chế này do Thủ tướng chủ trì.

Để ấn định mức lương tối thiểu, các yếu tố sau được xem xét: năng suất trung bình đã đăng ký của quốc gia; chỉ số giá cả tiêu dùng và tình hình kinh tế chung.

Nguồn: Đạo luật QHLD, đoạn. 87, Cơ sở dữ liệu của ILO về mức lương tối thiểu.

Theo cách tiếp cận thứ hai, chính phủ xác định mức lương tối thiểu dựa trên khuyến nghị của một **cơ quan ba bên chuyên ngành** như Ủy ban Tiền lương thấp ở Vương quốc Anh và Hội đồng Tiền lương Tối thiểu ở Hàn Quốc.



Vương quốc Anh - Ủy ban Tiền lương thấp

Ủy ban Tiền lương thấp (LPC) là một cơ quan độc lập được thành lập theo Đạo luật Tiền lương Tối thiểu Quốc gia 1998 để tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu quốc gia. Cơ quan tư vấn này bao gồm chín Ủy viên đến từ các công đoàn, NSDLĐ và chuyên gia hàn lâm và tham gia dựa trên năng lực cá nhân.

Vào tháng hai hàng năm, LPC nộp các khuyến nghị về mức lương tối thiểu trong tương lai và các vấn đề liên quan lên Chính phủ. LPC chuẩn bị các khuyến nghị này dựa trên những nghiên cứu và phân tích sâu rộng và sử dụng tất cả các nguồn thông tin bao gồm khảo sát, thăm doanh nghiệp, tham vấn với các đối tác xã hội và lắng nghe các chuyên gia. Trong hầu hết các trường hợp, Chính phủ làm theo các khuyến nghị của LPC.

Nguồn: Chính phủ Vương quốc Anh. 2006. Báo cáo của Ủy ban Tiền lương thấp 2006: Mức lương tối thiểu quốc gia: <http://www.lowpay.gov.uk>.

Theo cách tiếp cận thứ ba, mức lương tối thiểu được ấn định trên cơ sở đàm phán ba bên trực tiếp giữa chính phủ và các đối tác xã hội, như trong trường hợp của Argentina trình bày dưới đây. Phương pháp đàm phán ba bên này cũng được sử dụng ở Ai-len và Slovenia.¹⁶

¹⁶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. Yếu tố cơ bản để ấn định mức lương tối thiểu (Geneva, ILO).



Argentina - Hội đồng quốc gia về Việc làm, Năng suất và Điều chỉnh lương

Hội đồng Quốc gia về Việc làm, Năng suất và Mức lương Tối thiểu Có thể Điều chỉnh (Hội đồng Quốc gia) là một thiết chế ĐTXHBB thường trực có sự tham gia của chính phủ và các đối tác xã hội. Theo định kỳ, Hội đồng Quốc gia xác định mức lương tối thiểu có thể điều chỉnh - mà phải được tối thiểu hai phần ba số thành viên thông qua, bao gồm một số lượng tương đương đại diện của chính phủ, của NLĐ và NSDLĐ, tổng cộng 48 người. Để ấn định mức lương tối thiểu, Hội đồng quốc gia phải tính đến tình hình kinh tế xã hội của đất nước.

Ngoài việc rà soát định kỳ mức lương tối thiểu có thể điều chỉnh, Hội đồng Quốc gia còn có một số chức năng khác, bao gồm đánh giá lại mức bồi thường thất nghiệp tối thiểu và tối đa, xây dựng các khuyến nghị để tạo ra các chính sách, chương trình việc làm và đào tạo chuyên môn, và đề xuất các biện pháp để tăng sản lượng và năng suất.

Nguồn: Argentina - Mức lương tối thiểu - 2011, cơ sở dữ liệu pháp lý TRAVAIL; Bộ Lao động, Việc làm và An sinh xã hội - Cộng hòa Argentina: Hội đồng Tiền lương: <http://www.trabajo.gov.ar/consejodelsalario>.

IV



© ILO/Falisse T.

2. Hướng dẫn và các khuyến nghị của ba bên về tiền lương

Ở một số quốc gia, các thiết chế ba bên về đối thoại xã hội được huy động để ban hành hướng dẫn tiền lương cho các cuộc đàm phán cấp dưới và để đảm bảo sự điều phối nhất định đối với thương lượng tiền lương. Ví dụ dưới đây là trường hợp của Singapore.



Singapore - Hội đồng Tiền lương Quốc gia

Hội đồng Tiền lương Quốc gia (NWC) được thành lập vào năm 1972 và có cấu trúc ba bên gồm 35 đại diện từ các nhóm NSDLĐ, công đoàn và Chính phủ. Hội đồng do một người độc lập (trung lập) chủ trì.

NWC xây dựng các hướng dẫn chung về chính sách tiền lương, bao gồm việc điều chỉnh cơ cấu tiền lương và đưa ra lời khuyên về các hệ thống đãi ngộ để thúc đẩy năng suất và hiệu quả. Các tranh luận của ba bên trong Hội đồng được bảo mật và các quyết định đều dựa trên sự đồng thuận. Các hướng dẫn được ban hành không mang tính ràng buộc để cho phép mức độ linh hoạt nhất định đối với các công ty và có tính đến các chỉ số quan trọng về kinh tế và thị trường lao động như: tăng trưởng GDP, lạm phát, năng suất và việc làm.

Các hướng dẫn của NWC đã được thông qua sau khi có sự tham vấn và đồng thuận ba bên của đại diện NSDLĐ, NLĐ và Chính phủ, điều này đã tạo điều kiện cho việc chấp nhận và thực hiện các hướng dẫn. Do đó, có sự cam kết mạnh mẽ từ những đối tác ba bên để thực hiện các hướng dẫn. Đây là một dấu ấn trong những thành tựu của NWC.

Thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp bắt đầu sau khi hướng dẫn của NWC được ban hành. Các công ty không có công đoàn sử dụng các hướng dẫn của NWC làm tài liệu tham khảo trong việc quyết định tăng lương cho nhân viên của họ.



Slovenia - Các chính sách liên quan đến lương

Slovenia là một ví dụ điển hình về một quốc gia đã huy động một cách hệ thống Hội đồng Kinh tế và Xã hội ba bên để ký kết các thỏa ước ba bên cấp quốc gia hoặc các hiệp ước xã hội, vốn luôn nhấn mạnh vào thu nhập và tiền lương kể từ giữa những năm 1990. Các thỏa thuận và hiệp định này phản ánh sự đồng thuận của các đối tác xã hội về những hạn chế của chi tiêu công như là một cách để cải thiện khả năng cạnh tranh của đất nước trên thị trường quốc tế,¹⁷ cũng như là một biện pháp để hạ thấp lạm phát và giảm sự phân tán của tiền lương.¹⁸

Slovenia:	1994	1995	1996	1997-1998	1999-2001	2001-2003	2003-2005	2007-2009
Các chủ đề liên quan đến lương/các chính sách về hiệp ước xã hội								
Chính sách thu nhập	X	X	X	(X)	X	X	X	X
Lương tối thiểu		X	X	(X)	X	X	X	X
Giá cả		X	X				X	X
Việc làm		X	X				X	X
Đào tạo nghề và chuyển môn							X	X
Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc							X	X
Tài chính công		X	X				X	X
An sinh xã hội		X	X				X	X
Bảo hiểm hưu trí		X	X	CẢI CÁCH LƯƠNG HUU			X	X
Bảo hiểm y tế							X	X
Toàn cầu hóa nền kinh tế (gia nhập EU); phát triển công nghệ; năng lực cạnh tranh			X				X	X
Đối thoại xã hội và ESC	X	X	X				X	X

Nguồn: Stanojevic, M. 2010. "Ổn định và bắt đầu phục hồi kinh tế: chuỗi hiệp ước xã hội đầu tiên", trong P. Pochet và cộng sự (biên tập): Sau đồng Euro và sự mở rộng: Các hiệp ước xã hội ở EU, tr. 325.

¹⁷ Stanojevic, M. 2010. "Hiệp ước xã hội ở Slovenia" trong P. Pochet và cộng sự (biên tập): Sau đồng Euro và sự mở rộng: Các hiệp ước xã hội ở EU (Brussels, Viện Công đoàn châu Âu).

¹⁸ ILO. 2013. Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng, Kỳ họp ILC thứ 102, Geneva, 2013.

Các ví dụ trên minh họa vai trò của ĐTXHBB trong việc điều chỉnh chính sách tiền lương, đặc biệt là mức lương tối thiểu. Điều này xảy ra vì tham vấn ba bên và điều phối thương lượng tiền lương có mối liên hệ với hiệu suất tốt hơn của thị trường lao động (bất bình đẳng tiền lương và thất nghiệp thấp hơn), tỷ lệ tiền lương ổn định hơn trong thu nhập quốc gia và phản ứng nhanh hơn với các cú sốc kinh tế.



Nguồn và tài liệu đọc thêm

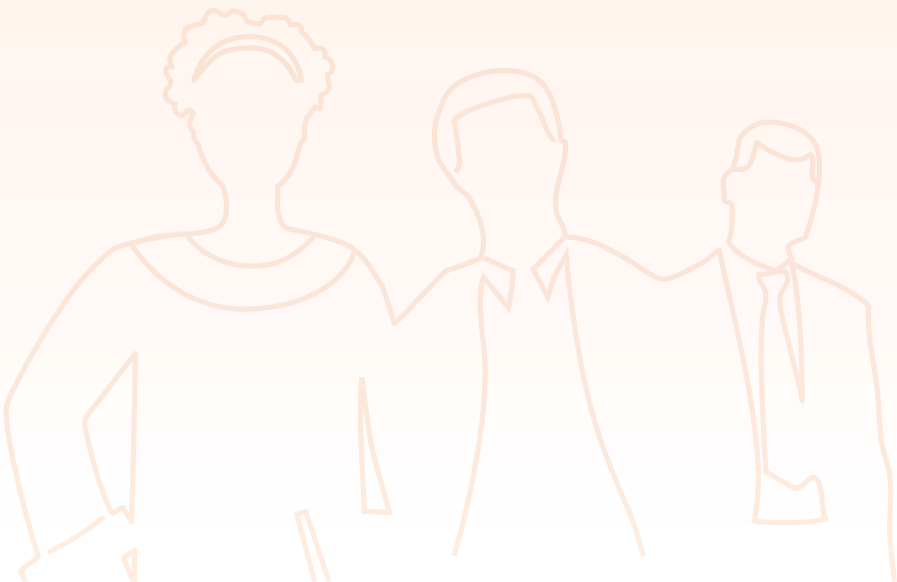
- ▶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *Yếu tố cơ bản để ấn định mức lương tối thiểu* (Geneva, ILO).
- ▶ ILO. *Báo cáo Tiền lương Toàn cầu 2008/09; 2010/11; 2012/13*.
- ▶ ILO. *Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu*, 1970 (số 131).
- ▶ ILO. *Khuyến nghị về Ấn định Mức lương Tối thiểu*, 1970 (số 135).

CHƯƠNG V

Đối thoại xã hội và an sinh xã hội

An sinh xã hội và đối thoại xã hội - hai trụ cột của Chương trình Việc làm Thỏa đáng - có liên quan và hỗ trợ lẫn nhau trong việc đạt được mục tiêu công bằng xã hội và toàn cầu hóa công bằng. Các hệ thống an sinh xã hội hiệu quả và bền vững dựa trên cơ chế quản trị ba bên hợp lý, trách nhiệm giải trình đầy đủ và sự tham gia của tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ. Sự tham gia này cũng bao gồm sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc thiết kế các chính sách và cải cách an sinh xã hội cũng như trong việc quản lý các chương trình an sinh xã hội.

1. Công cụ của ILO 226
2. Quản trị ba bên về an sinh xã hội..... 228
3. Đối thoại xã hội và cải cách an sinh xã hội 230



An sinh xã hội và đối thoại xã hội - hai trụ cột của Chương trình Việc làm Thỏa đáng - có liên quan và hỗ trợ lẫn nhau trong việc đạt được mục tiêu công bằng xã hội và toàn cầu hóa công bằng. Các hệ thống an sinh xã hội hiệu quả và bền vững dựa trên cơ chế quản trị ba bên hợp lý, trách nhiệm giải trình đầy đủ và sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ. Sự tham gia này cũng bao gồm sự tham gia của các đối tác xã hội trong việc thiết kế các chính sách và cải cách an sinh xã hội cũng như trong việc quản lý các chương trình an sinh xã hội.

1. Công cụ của ILO

Sự đại diện của NLĐ và NSDLĐ trong quản trị và điều hành các chương trình an sinh xã hội được phản ánh trong các nguyên tắc và tiêu chuẩn an sinh xã hội của ILO. Công ước về An sinh xã hội (Tiêu chuẩn tối thiểu), 1952 (số 102) quy định rằng các chương trình an sinh xã hội phải được quản lý trên cơ sở ba bên, để đảm bảo và tăng cường đối thoại xã hội giữa chính phủ, NSDLĐ và NLĐ. Ngoài Công ước số 102, các công cụ dưới đây của ILO cũng thúc đẩy cơ chế ba bên trong an sinh xã hội:

- ▶ Công ước về Thúc đẩy Việc làm và Bảo vệ Chống Thất nghiệp, 1988 (số 168);
- ▶ Khuyến nghị về Tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113);
- ▶ Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng (2008);
- ▶ Hiệp định Việc làm Toàn cầu (2009); và
- ▶ Khuyến nghị về Sàn An sinh Xã hội, 2012 (số 202).



Nigeria - Quỹ Ủy thác Bảo hiểm Xã hội của Nigeria

Quỹ Ủy thác Bảo hiểm Xã hội Nigeria (NSITF) được thành lập năm 1994 theo Nghị định 73. Quỹ có nhiệm vụ phải cung cấp các khoản trợ cấp sau: (a) lương hưu; (b) trợ cấp hưu trí; (c) tử tuất; (d) trợ cấp tử vong; (e) quyền lợi cho NLD mất năng lực lao động và (f) trợ cấp cho NLD mất năng lực lao động. NSITF có Hội đồng Quản lý ba bên và bao gồm 11 thành viên:

- Chủ tịch NSITF, do Tổng thống bổ nhiệm;
- Hai đại diện công đoàn, do Đại hội Lao động Nigeria đề cử;
- Hai đại diện NSDLĐ, do Cơ quan Tư vấn NSDLĐ Nigeria đề cử;
- Một đại diện của Bộ Việc làm, Lao động và Năng suất Liên bang;
- Một đại diện của Ngân hàng Trung ương Nigeria;
- Ba Giám đốc cấp cao, do Tổng thống bổ nhiệm, theo đề nghị của Bộ trưởng; và
- Một Giám đốc điều hành, do Tổng thống bổ nhiệm, theo đề nghị của Bộ trưởng.

Hội đồng Quản lý chịu trách nhiệm:

- Điều hành Quỹ và đầu tư các khoản tiền tạo thành một phần của Quỹ;
- Thanh toán các gói quyền lợi khác nhau cho những người thụ hưởng; và
- Quản lý chung và các quy định của NSITF.

Nguồn: Đạo luật Quỹ Ủy thác Bảo hiểm Xã hội Nigeria, Chương N88.

2. Quản trị ba bên về an sinh xã hội

Điều kiện tiên quyết để quản trị hiệu quả

Một điều kiện tiên quyết quan trọng để quản trị các hệ thống an sinh xã hội một cách hiệu quả là sự sẵn có của **các khung thể chế đầy đủ** về đối thoại xã hội, sự tham gia của các đối tác xã hội và các bên liên quan, và trách nhiệm chung của Nhà nước.

Vai trò của nhà nước

Nhà nước có trách nhiệm hoạch định chính sách, khung pháp lý và quy định phù hợp, và giám sát để đảm bảo sự gắn kết của các chính sách an sinh xã hội; điều này bao gồm thiết kế và thực thi rõ ràng các chính sách cũng như các cơ chế theo dõi hiệu quả:

- ▶ xác định các vấn đề chính sách lớn;
- ▶ có các khuôn khổ tài chính và pháp lý lành mạnh;
- ▶ giám sát chung;
- ▶ theo dõi việc thực hiện các chính sách an sinh xã hội; và
- ▶ thành lập các cơ quan tư vấn.

Vai trò của đối tác xã hội

Sự đóng góp và tham gia của các đối tác xã hội - với tư cách là đại diện của những người được bảo vệ và NSDLĐ - vào hội đồng quản lý của các tổ chức an sinh xã hội, có thể giúp mang lại sự minh bạch cho việc quản lý các chương trình an sinh xã hội. Hơn nữa, sự tham gia của các đối tác xã hội đảm bảo rằng các chính sách đáp ứng nhu cầu của những người tài trợ và người hưởng lợi từ các chương trình này với tư cách là những người đóng góp, và dẫn đến việc làm hiệu quả và tăng trưởng kinh tế.

Điều quan trọng cần lưu ý là: để tham gia hiệu quả thì các đối tác xã hội phải có **kiến thức, kỹ năng và năng lực kỹ thuật đầy đủ**:

- ▶ giám sát việc thực hiện chương trình;
- ▶ xác định các vấn đề chính sách;
- ▶ xây dựng các đề xuất cải cách và phát triển; và
- ▶ đại diện cho lợi ích của NLD, NSDLĐ và các đối tượng thụ hưởng khác.

Đối thoại xã hội hiệu quả

Đối thoại xã hội là thiết yếu trong việc xác định và định nghĩa các mục tiêu chính sách ưu tiên. Đây là một công cụ quan trọng để góp phần giám sát tính bền vững tài chính và sự đầy đủ, hiệu quả và hiệu suất về mặt xã hội của công tác quản lý và điều hành các chương trình an sinh xã hội. Hơn nữa, nó giúp đảm bảo sự đồng thuận toàn quốc về các chính sách an sinh xã hội như:

- ▶ góp phần xác định thiết kế phù hợp cho các hệ thống thụ hưởng;
- ▶ đảm bảo sự gắn kết của các chính sách kinh tế và xã hội;
- ▶ đảm bảo quản trị tốt thị trường lao động và an sinh xã hội;
- ▶ xác định và thực hiện các cơ chế ứng phó hiệu quả trong các thời kỳ khủng hoảng; và
- ▶ góp phần chuẩn bị và thực hiện các cải cách lớn.

Khuyến nghị của ILO về Sàn An sinh Xã hội, 2012 (số 202) nêu tại Điều 13 (1) rằng *các quốc gia thành viên nên xây dựng và thực hiện các chiến lược quốc gia về mở rộng an sinh xã hội, dựa trên tham vấn cấp quốc gia thông qua sự tham gia của toàn xã hội và đối thoại xã hội hiệu quả*.

3. Đối thoại xã hội và cải cách an sinh xã hội

Trong bối cảnh thay đổi nhân khẩu học, khả năng chi trả và tính bền vững của các hệ thống an sinh xã hội được thảo luận rộng rãi và toàn cầu. Sự già hóa dân số sẽ làm tăng chi tiêu cho lương hưu, y tế và chăm sóc dài hạn trong những thập kỷ tới. Tuy nhiên, bằng chứng cho thấy thông qua đối thoại xã hội hiệu quả, thách thức này có thể được quản lý dễ dàng hơn. Đối thoại xã hội về những cải cách cần thiết có thể giúp cân bằng khá tốt các nhu cầu xã hội và các yêu cầu tài chính và tài khóa. Nó giúp giải quyết những khác biệt hiển nhiên và tránh những xung đột lợi ích có thể trì hoãn việc thực hiện các cải cách tối cần thiết.



© ILO/Crozet M.



Uruguay - Đối thoại xã hội về an sinh xã hội (DNSS)

Năm 2007, Đối thoại Quốc gia về An sinh Xã hội (DNSS) đã được hình thành ở Uruguay. DNSS vượt ra ngoài các cấu trúc thể chế hiện có và cho phép NLD, NSDLĐ, xã hội dân sự và Nhà nước kết hợp với nhau để đưa ra các đề xuất. Mục tiêu của DNSS là đánh giá hiện trạng của hệ thống an sinh xã hội và khởi tạo đầu vào cho những cải cách tiềm năng trong tương lai và tăng cường quản trị dân chủ. DNSS được tổ chức thành mười nhóm làm việc theo chủ đề và giải quyết các khía cạnh khác nhau của an sinh xã hội (bao gồm chế độ lương hưu, bảo hiểm, nhân khẩu học và tài chính).

Cải cách

Năm 2008, khi kết thúc giai đoạn đầu tiên, quá trình đối thoại xã hội đã dẫn đến mười thỏa thuận cơ bản. Một số thỏa thuận đem lại cơ sở cho các cải cách; trong đó hai cải cách quan trọng nhất liên quan đến nguyên tắc lương hưu và quyền lợi thất nghiệp. Cải cách chế độ lương hưu cho người già bao gồm giảm số năm đóng góp tối thiểu cần có để được hưởng lương hưu, các biện pháp tạo điều kiện bảo hiểm cho NLD có quá trình làm việc chính thức bị gián đoạn và ưu đãi cho phụ nữ tương ứng với một năm bảo hiểm cho mỗi đứa con mà người phụ nữ đó nuôi dưỡng, nhằm thúc đẩy bình đẳng giới. Cải cách chương trình trợ cấp thất nghiệp đã tăng cường phối hợp với các chương trình an sinh xã hội khác và với các chính sách thị trường lao động tích cực, kéo dài thời gian hưởng lợi cho những NLD thất nghiệp lớn tuổi, áp dụng một công thức tính trợ cấp thất nghiệp với mức hưởng lợi giảm dần theo thời gian và tự động gia hạn quyền lợi thêm hai tháng trong thời kỳ suy thoái kinh tế.

Nguồn:

- ♦ *Đối thoại quốc gia về an sinh xã hội: <http://www.dialogoseguridadsocial.org/que-es>.*
- ♦ *ILO. 2011. An sinh xã hội cho công bằng xã hội và toàn cầu hóa công bằng: Thảo luận định kỳ về bảo trợ xã hội (an sinh xã hội) theo Tuyên bố ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 100, Geneva, 2011.*



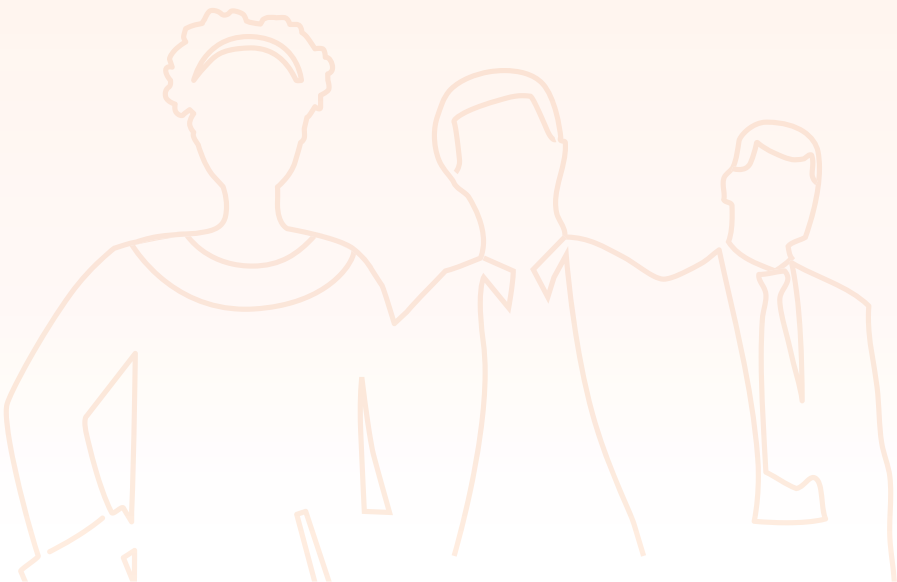
Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2011. *Kết luận liên quan đến các cuộc thảo luận định kỳ về bảo trợ xã hội (an sinh xã hội)* (Geneva).
- ▶ ILO. 2011. *An sinh xã hội và pháp quyền, Khảo sát chung về các công cụ an sinh xã hội theo Tuyên bố 2008 về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Báo cáo III (Phần 1B), Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 100, Geneva, 2011.*
- ▶ ILO. 2011. *An sinh xã hội cho bình đẳng xã hội và toàn cầu hóa công bằng: Thảo luận định kỳ về bảo trợ xã hội (an sinh xã hội) theo Tuyên bố ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 100, Geneva, 2011.*
- ▶ ITC/ILO. 2010. *Quản trị hệ thống an sinh xã hội: Hướng dẫn cho các Thành viên Hội đồng ở châu Phi*, (Geneva): http://socialprotection.etcilo.org/pdf-and-pics/library/Governance_Guide_EN.
- ▶ Sarfati, H.; Ghellab, Y. 2012. *Kinh tế chính trị của cải cách lương hưu trong các thời kỳ khủng hoảng toàn cầu: Chủ nghĩa đơn phương nhà nước hay đối thoại xã hội?* Tài liệu làm việc số 37 (Geneva, ILO).

CHƯƠNG VI

Đối thoại xã hội và nền kinh tế phi chính thức

Ngày nay, một tỷ lệ đáng kể của lực lượng lao động toàn cầu đang kiếm kế sinh nhai thông qua các hoạt động kinh tế mà - theo luật pháp hoặc trong thực tế - không được bao gồm hoặc đảm bảo đầy đủ bởi các thỏa thuận chính thức. Vì vậy, một nhu cầu cấp thiết là phải khắc phục các thiếu hụt việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế phi chính thức trong bốn lĩnh vực chính: việc làm, quyền, bảo trợ xã hội và tính đại diện. Đối thoại xã hội là một công cụ cần thiết cho quản trị dân chủ và thực hiện các chính sách để hỗ trợ quá trình chuyển đổi sang chính thức hóa. Tuy nhiên, việc đại diện cho lao động phi chính thức hiện đang là một thách thức.



Thuật ngữ “nền kinh tế phi chính thức” đề cập đến tất cả các hoạt động kinh tế của NLD và các đơn vị kinh tế mà - theo luật pháp hoặc trong thực tế - không được bao gồm hoặc đảm bảo đầy đủ bởi các thỏa thuận chính thức. Ngày nay, một tỷ lệ đáng kể của lực lượng lao động toàn cầu đang kiếm kế sinh nhai theo cách này. Ở các nước đang phát triển, nền kinh tế phi chính thức chiếm từ 35% đến 90% tổng số việc làm và bao gồm một số lượng đáng kể lao động nông thôn và lao động nhập cư.

NLD trong nền kinh tế phi chính thức đặc biệt dễ bị tổn thương vì thiếu tiếng nói và đại diện để họ có thể yêu cầu điều kiện làm việc, cơ hội việc làm, bình đẳng giới và lợi ích xã hội tốt hơn.

Năm 2002, ILC đã thông qua nghị quyết về việc làm thỏa đáng và nền kinh tế phi chính thức, trong đó đề xuất một nền tảng ba bên toàn diện cho hành động bao gồm đại diện của chính phủ, các tổ chức của NLD và NSDLĐ của các quốc gia thành viên ILO. Nghị quyết kêu gọi sự cần thiết phải khắc phục các thiếu hụt việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế phi chính thức trong bốn lĩnh vực chính: việc làm, quyền, bảo trợ xã hội và tính đại diện. Nghị quyết này được củng cố thêm bằng Tuyên bố ILO năm 2008 về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa công bằng, trong đó nêu rõ bốn trụ cột của Việc làm Thỏa đáng “không thể tách rời, liên quan và hỗ trợ lẫn nhau”.¹⁹

Hiệp ước Việc làm toàn cầu 2009

Năm 2009, ILC đã thông qua Hiệp ước Việc làm Toàn cầu, trong đó công nhận NLD trong nền kinh tế phi chính thức nằm trong số những người đặc biệt dễ bị tổn thương và đề xuất các biện pháp chính sách để giảm thiểu tác động và tăng tốc độ phục hồi. Các biện pháp chính sách bao gồm việc thực hiện các đề án bảo đảm việc làm, các chương trình việc làm mục tiêu, các công trình công cộng, hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ và thúc đẩy bảo trợ xã hội.

Nguồn: ILO. 2009. Phục hồi từ cuộc khủng hoảng: Hiệp ước Việc làm Toàn cầu, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 98, Geneva, 2009.

¹⁹ Gần đây, một số nghị quyết của ILC đã đưa ra các khuyến nghị cụ thể liên quan đến nền kinh tế phi chính thức, bao gồm khuyến nghị về thúc đẩy doanh nghiệp bền vững (2007), việc làm nông thôn để giảm nghèo (2008), phát triển kỹ năng (2008), bình đẳng giới (2009) và các kết luận liên quan đến các cuộc thảo luận định kỳ về việc làm (2010).

Đối thoại xã hội là một công cụ cần thiết cho quản trị dân chủ và thực hiện các chính sách để hỗ trợ quá trình chuyển đổi sang chính thức hóa. Tuy nhiên, hiệu quả của nó đặc biệt phụ thuộc vào sức mạnh của các tổ chức của NLD và của NSDLD có liên quan. Việc đại diện cho lao động phi chính thức hiện đang là một thách thức.

Nếu không được đại diện một cách phù hợp, những NLD này sẽ không thể tiếp cận một số quyền cơ bản trong lao động. Ở một số quốc gia (ví dụ Hungary và Ai-len), các đối tác xã hội đã tham gia vào các cuộc thảo luận chính sách quốc gia về các khía cạnh khác nhau của nền kinh tế phi chính thức, chẳng hạn như giải quyết vấn đề việc làm không được khai báo.

- ▶ Ở **Nam Phi**, các chính sách hỗ trợ NLD phi chính thức đã được ban hành, bao gồm đối thoại thường xuyên với đại diện của nền kinh tế phi chính thức và nâng cao năng lực cho các tổ chức kinh tế phi chính thức.
- ▶ Ở **Ghana**, các tổ chức địa phương được thành lập ở hai quận để khởi động đối thoại xã hội giữa chính quyền địa phương, đại diện hội đồng nhân dân (được bầu), đại diện của các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) và xã hội dân sự. Dự án mở rộng tiếp cận tín dụng cho các doanh nghiệp nhỏ, mở rộng bảo trợ xã hội và mở rộng quỹ hưu trí cho NLD phi chính thức.
- ▶ Ở **Ấn Độ**, Đạo luật Mahatma Gandhi về Bảo đảm Việc làm Nông thôn trên Toàn quốc là đạo luật đầu tiên áp dụng chính sách việc làm cho các lĩnh vực phi cơ cấu. Đây là một chương trình đầy tham vọng bao gồm cách tiếp cận dựa trên quyền để phát triển, đảm bảo thu nhập cho các hộ gia đình nông thôn thông qua việc làm công ăn lương được đảm bảo, kiểm tra tình trạng di cư do không có việc làm từ nông thôn ra thành thị và tạo ra các tài sản lâu bền.
- ▶ Ở **Thổ Nhĩ Kỳ**, trong giai đoạn 2004-2007, các cuộc thảo luận ba bên do một dự án EU-ILO hỗ trợ nhằm mục đích nâng cao nhận thức về các rủi ro của nền kinh tế phi chính thức thông qua các phương tiện truyền thông và tạo cơ chế khuyến khích đăng ký việc làm thông qua việc xây dựng các hướng dẫn đăng ký và kết nối với các quy định của thành phố dành cho doanh nghiệp.

²⁰ MGNREGA. 2010. *Rà soát việc làm thỏa đáng và công việc xanh ở huyện Kaimur thuộc Bihar* (New Delhi, ILO).

²¹ Hayes, J. 2007. *Giải quyết công việc chưa đăng ký thông qua đối thoại xã hội: Kinh nghiệm của Thổ Nhĩ Kỳ và châu Âu* (Geneva, ILO). Trích dẫn từ Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Hội nghị lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013.

Để góp phần giảm quy mô của nền kinh tế phi chính thức, các đối tác xã hội có vai trò chính trong việc xác định tình trạng thiếu việc làm và thiếu kỹ năng có ảnh hưởng đến cung-cầu của thị trường lao động cho lao động nhập cư. Việc xây dựng đồng thuận về mối liên hệ giữa chính sách di cư và chính sách việc làm thông qua đối thoại xã hội và việc xây dựng các chiến lược dài hạn để đáp ứng cung - cầu của thị trường lao động cũng có nhiều khả năng sẽ dẫn đến sự tuân thủ của NSDLĐ và NLĐ, vì các chính sách này phần lớn được thực hiện tại nơi làm việc

Đối thoại xã hội cũng có thể liên quan đến các lĩnh vực cụ thể có tính không chính thức cao, ví dụ nghề giúp việc gia đình - như trong ví dụ dưới đây.



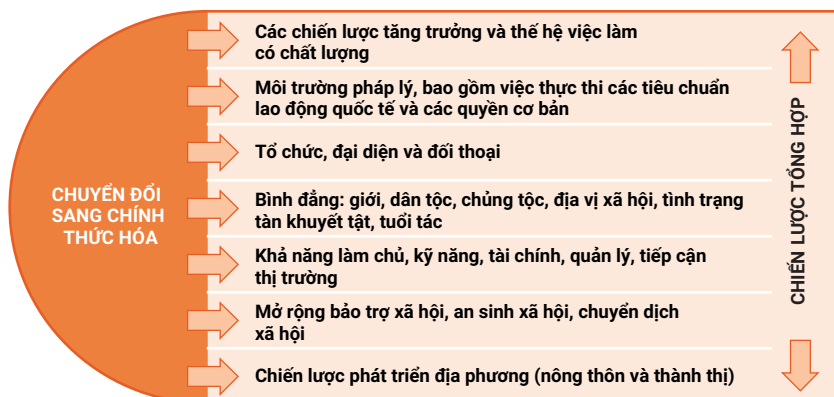
Khung thể chế cho đối thoại xã hội trong nền kinh tế phi chính thức - Philippin

Philippin đã tạo ra khuôn khổ thể chế cho đối thoại xã hội về nghề giúp việc gia đình mà đã khuyến khích tổ chức tập thể và sự đại diện, mang lại kết quả rõ rệt trong việc điều tiết công việc trong nền kinh tế phi chính thức thông qua đồng thuận.

Chính phủ, công đoàn và các hiệp hội của NLĐ giúp việc gia đình cũng như các tổ chức của NSDLĐ đã thành lập một nhóm làm việc kỹ thuật về nghề giúp việc gia đình, thảo luận và thúc đẩy các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc của NLĐ giúp việc gia đình trong nước và nước ngoài. Đây là một diễn đàn để tìm hiểu các nhu cầu cải cách pháp lý và giúp soạn thảo một dự luật về nghề giúp việc gia đình - mà đã đạt đến giai đoạn xem xét của Quốc hội.

Năm 2012, Philippin là một trong những quốc gia đầu tiên phê chuẩn Công ước của ILO về Lao động Giúp việc Gia đình, 2011 (số 189).

Khung dự đoán của ILO để phân tích các quá trình và các yếu tố quyết định việc chính thức hóa - 7 lĩnh vực trọng tâm cần có can thiệp chính sách



Nguồn: ILO. 2010. *Chính sách việc làm cho công bằng xã hội và toàn cầu hóa công bằng; Báo cáo định kỳ về Việc làm*, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 99, Geneva, 2010.



Nguồn và tài liệu đọc thêm

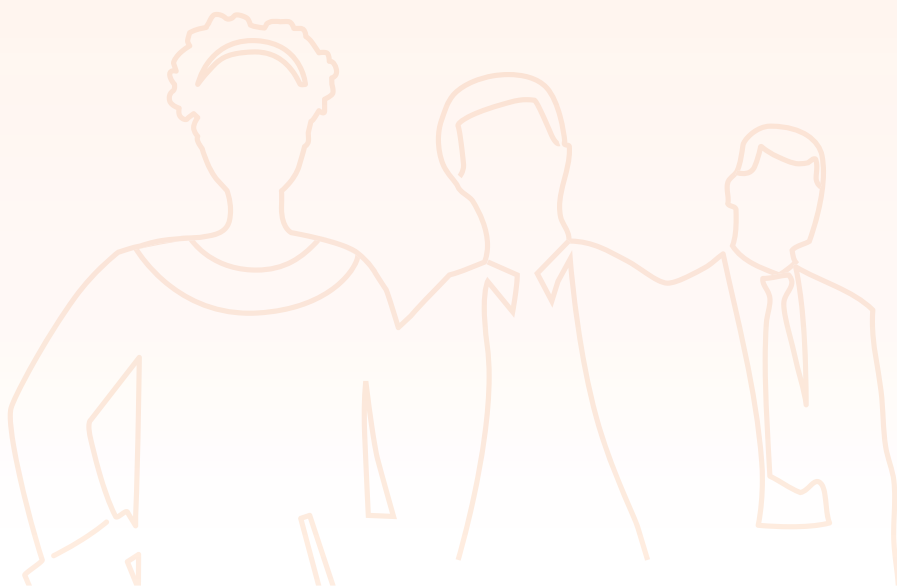
- ▶ ILO. 2012. *Việc làm cho Công bằng Xã hội và Toàn cầu hóa Công bằng: Tổng quan về các chương trình của ILO* (Geneva, ILO).
- ▶ ILO. 2013. *Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013; Báo cáo của Ủy ban Thảo luận Định kỳ về Đối thoại xã hội, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013.*
ILO. 2013. *Nền kinh tế Phi chính thức và Việc làm Thỏa đáng: Tài liệu*
- ▶ *Hướng dẫn Chính sách để Hỗ trợ việc Chuyển đổi sang Chính thức hóa* (Geneva, ILO).

CHƯƠNG VII

Đối thoại xã hội và bình đẳng giới

Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên là những công cụ chính sách thiết yếu để thúc đẩy bình đẳng giới trong thế giới việc làm. Đối thoại xã hội có thể góp phần tạo ra một xã hội ổn định hơn và công bằng hơn, và các đối tác xã hội là những tác nhân chính để thúc đẩy sự bình đẳng này. Tuy nhiên, sự tham gia của nữ giới vẫn tương đối thấp trong phần lớn các cơ quan đối thoại xã hội trên toàn thế giới

1. Sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan của ILO..... 242
2. Các bước tiếp theo..... 244



Bình đẳng giới và đối thoại xã hội đều là những giá trị cơ bản và là những vấn đề xuyên suốt của ILO. Kể từ khi thông qua Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (1998), bình đẳng và không phân biệt đối xử đã trở thành trọng tâm của công việc của ILO.

Tuyên bố về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng đặt vấn đề bình đẳng giới là chủ đề xuyên suốt trong bốn mục tiêu chiến lược của ILO - các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, việc làm, bảo trợ xã hội, và đối thoại xã hội và hợp tác ba bên.

Để tiếp tục chủ đề này, ILC đã kết luận cuộc thảo luận về “Bình đẳng giới là trọng tâm của việc làm thỏa đáng” năm 2009 bằng cách tái khẳng định đối thoại xã hội và hợp tác ba bên là những công cụ chính sách thiết yếu để thúc đẩy bình đẳng giới trong thế giới việc làm. ILO đặc biệt kêu gọi cải thiện sự đại diện cho phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo trong chính phủ và trong các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ trong đối thoại xã hội bao gồm cả trong TLTT và trong các cuộc họp của ILO.

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế là một trong những phương tiện hành động chính của ILO để cải thiện điều kiện sống và làm việc của phụ nữ và nam giới, và thúc đẩy sự bình đẳng tại nơi làm việc cho tất cả NLĐ. Bốn Công ước bình đẳng chính được sử dụng để thúc đẩy các nguyên tắc này là:

- Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111);
- Công ước về Trả công Bình đẳng, 1951 (số 100);
- Công ước về NLĐ với Trách nhiệm Gia đình, 1981 (Số 156); và
- Công ước về Bảo vệ Thai sản, 2000 (số 183).

Hơn nữa, Khuyến nghị về HIV và AIDS, 2010 (số 200) yêu cầu các biện pháp phải được thực hiện tại nơi làm việc hoặc thông qua nơi làm việc, nhằm đảm bảo bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (đoạn 14 (b)).

Đối thoại xã hội có thể góp phần tạo ra một xã hội ổn định hơn và công bằng hơn, và các đối tác xã hội là những tác nhân chính để thúc đẩy sự bình đẳng này. Tuy nhiên, để thúc đẩy bình đẳng giới, hai vấn đề cần được xem xét là:

- ▶ Thứ nhất, gia tăng sự tham gia và vị thế của phụ nữ, bao gồm cả phụ nữ trong các vị trí ra quyết định, trong các cơ quan ba bên và trong các nhóm chính phủ, các tổ chức của NLD và NSDLĐ.
- ▶ Thứ hai, đưa vấn đề bình đẳng giới và TLTT vào chương trình đối thoại xã hội, để phản ánh bản chất thay đổi của thị trường lao động và xu hướng trong thế giới việc làm. Để làm được điều này cần đào tạo cho các đại diện về bình đẳng giới và tăng số lượng các nhà đàm phán là nữ giới.

Sự tham gia của nữ giới vẫn tương đối thấp trong phần lớn các cơ quan đối thoại xã hội trên toàn thế giới. Một nghiên cứu của ILO về sự tham gia của phụ nữ vào các tổ chức này đã thu thập dữ liệu từ 48 tổ chức ở tất cả các khu vực trên thế giới.²² Người ta thấy rằng phụ nữ chiếm dưới 15% tổng số thành viên, thấp hơn nhiều so với mục tiêu 30% mà Hoa Kỳ đặt ra vào năm 1990 để tăng số lượng phụ nữ trong các cơ quan ra quyết định và hoạch định chính sách.

Các chính phủ cho thấy tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các cơ quan này cao nhất (19%), tiếp đó là đại diện của NLD với 13% và đại diện của NSDLĐ với 10%. Lý do cho tỷ lệ cao hơn trong các nhóm chính phủ có thể là môi trường hành chính công thuận lợi hơn cho phụ nữ để cân bằng công việc và trách nhiệm gia đình và có các tiêu chí rõ ràng cho sự thăng tiến nghề nghiệp, để tăng tỷ lệ phụ nữ ở các vị trí quản lý.

Theo khu vực, châu Âu có tỷ lệ phụ nữ tham gia nhiều nhất với 16,76%, tiếp theo là châu Mỹ Latin và vùng Caribê với 14,16%, châu Phi với 12,34% và châu Á với 11,21%.

²² Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Sự tham gia của phụ nữ vào các thiết chế đối thoại xã hội ở cấp quốc gia*, Tài liệu số 16 (Geneva, ILO).



Ủy ban Ba bên về Cơ hội và Đối xử Bình đẳng trong Việc làm

Trong khuôn khổ dự án ILO-ITC về Quyền của Lao động Nữ, các Ủy ban Ba bên về Cơ hội và Đối xử Bình đẳng trong Việc làm đã được thành lập ở Argentina, Brazil, Chile, Paraguay và Uruguay. Việc thành lập những Ủy ban này là kết quả của sáng kiến của các chính phủ - thông qua Bộ Lao động phối hợp với Văn phòng Phụ nữ của các quốc gia này - kêu gọi NSDLĐ và NLĐ tham gia vào các sáng kiến bình đẳng.

Các Ủy ban bao gồm đại diện chính phủ (Bộ Lao động và Bộ Phụ nữ), các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ. Trong số những thành tựu chính của họ có: luật về lao động giúp việc gia đình ban hành gần đây (2006) ở Uruguay, phê chuẩn Công ước ILO về NLĐ với Trách nhiệm Gia đình, 1981 (số 156) vào năm 2007 - do Ủy ban Ba bên của Paraguay lãnh đạo.

Nguồn: ILO, 2009. Đối thoại xã hội tại nơi làm việc: Tiếng nói và lựa chọn cho phụ nữ và nam giới, Văn phòng Bình đẳng Giới (Geneva).

1. Sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan của ILO

Trong các kỳ họp ILC, ILO đã liên tục theo dõi sự tham gia của phụ nữ và nam giới. Năm 1991, ILC đã thông qua một nghị quyết trong Kỳ họp thứ 78, kêu gọi chính phủ, các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ có nhiều thành viên nữ giới hơn trong các phái đoàn của họ. Năm 2009, Tổng giám đốc ILO đã thách thức các quốc gia thành viên đạt được mục tiêu có 35% đại biểu nữ vào năm 2011. Các quốc gia đã không thể thực hiện được mục tiêu này; tại kỳ họp ILC 2012, chỉ có 26,9% đại biểu chính thức, đại biểu thay thế và cố vấn là phụ nữ.

Châu Âu có 35,8% đại biểu nữ tham gia, tiếp theo là châu Mỹ với 32,3%, trong khi đó các quốc gia Ả Rập có tỷ lệ đại biểu nữ tham gia thấp nhất với 11,7%. Với tiến bộ hạn chế này, trong nỗ lực phân tích tình hình và đưa ra các chiến lược khả thi để cải thiện, Văn phòng Lao động Quốc tế đã liên lạc với 22 chính phủ có tối thiểu 50% phụ nữ trong các phái đoàn của họ vào năm 2011 để xác định những yếu tố nào đã góp phần vào thành công của họ:

- ▶ Nhiều quốc gia với tỉ lệ đại biểu nữ cao nhất đã có chính sách hoặc kế hoạch hành động của chính phủ về bình đẳng giới.
- ▶ Trong một nửa số quốc gia trả lời, họ có một cố vấn cấp cao hoặc một Bộ ngành chịu trách nhiệm về bình đẳng giới.
- ▶ Một số quốc gia đã có một cam kết không chính thức là sẽ đạt được bình đẳng giới trong các cuộc họp của phái đoàn, và nhiều quốc gia đã hưởng lợi từ sự khuyến khích của ILO và từ các phiên họp của Hội nghị.

Bình đẳng Giới trong Chương trình Nghị sự về Đối thoại Xã hội

Trong những thập kỷ qua, sự tham gia của phụ nữ vào đối thoại xã hội càng ngày càng trở thành một xu hướng; do vậy, phụ nữ đã tích cực hơn trong việc đưa các vấn đề bình đẳng giới lên hàng đầu trong chương trình nghị sự.

Để bảo vệ xu hướng này, điều quan trọng là các vấn đề giới nằm trên đầu các chương trình nghị sự của những tổ chức này.

Ví dụ, ở Hy Lạp, Hội đồng Kinh tế và Xã hội ba bên tư vấn cho chính phủ và các đối tác xã hội về thúc đẩy nguyên tắc đối xử bình đẳng và chống phân biệt đối xử, và khuyến khích đối thoại với các tổ chức đại diện.

Tại Tây Ban Nha, Hội đồng Kinh tế và Xã hội ba bên giám sát việc thực hiện các điều khoản về bình đẳng trong các thỏa thuận tập thể. Các cơ quan như vậy thường do chính phủ lập ra "với vai trò như các cơ quan cố vấn và tư vấn cho các chính sách và pháp luật của Chính phủ, v.v... hơn là thúc đẩy và giám sát các điều khoản về cơ hội bình đẳng trong các thỏa thuận tập thể.

Nguồn: <http://www.eurofound.europa.eu>.

2. Các bước tiếp theo

Sự tham gia của phụ nữ và bình đẳng giới có thể được tăng cường trong các quá trình đối thoại xã hội thông qua một số cách:

- ▶ Các quốc gia cần phê chuẩn và thực hiện hiệu quả các Công ước cơ bản của ILO nhằm giải quyết vấn đề bình đẳng giới; đặc biệt là Công ước số 100 và 111.
- ▶ Cần áp dụng các cơ chế như hạn ngạch và bổ nhiệm cán bộ phụ trách vấn đề bình đẳng để tăng sự đại diện của phụ nữ trong các thiết chế đối thoại xã hội quốc gia, công đoàn và tổ chức của NSDLĐ.
- ▶ Cần phát triển kỹ năng thông qua đào tạo và giáo dục cho phụ nữ, nhằm cung cấp cho họ các công cụ để tham gia hiệu quả vào đối thoại xã hội.
- ▶ Xây dựng năng lực của các đối tác xã hội và đại diện của họ về bình đẳng giới và lồng ghép giới.
- ▶ Những lợi thế của bình đẳng giới và không phân biệt đối xử trong thế giới việc làm phải được tuyên truyền thông qua các chiến dịch giáo dục và truyền thông.

VII



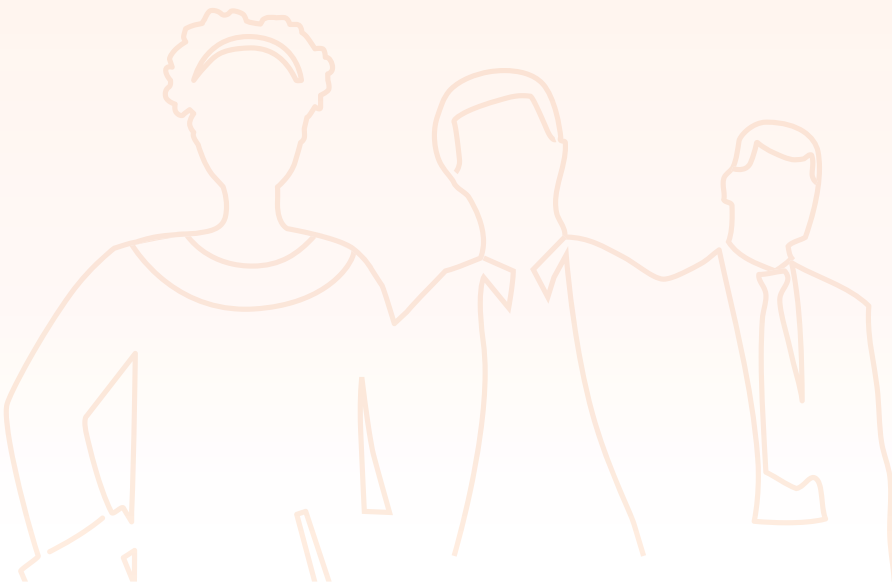
Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2009. *Bình đẳng giới là trọng tâm của việc làm thỏa đáng*, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 98, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2009. ILO, 2009. *Đối thoại xã hội tại nơi làm việc: Tiếng nói và lựa chọn cho phụ nữ và nam giới*, Văn phòng Bình đẳng Giới (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Bình đẳng giới và Đối thoại xã hội: Một Thư mục Tham khảo được Chú thích*, Lĩnh vực đối thoại Xã hội (Geneva).
- ▶ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Sự tham gia của phụ nữ vào các thiết chế đối thoại xã hội ở cấp quốc gia*, Bộ phận Đối thoại xã hội, Luật lao động và Quản lý Lao động, Tài liệu số 16, DIALOGUE (Geneva, ILO).
- ▶ Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Thúc đẩy bình đẳng giới thông qua đối thoại xã hội: Xu hướng toàn cầu và những trở ngại dai dẳng*, DIALOGUE (Geneva, ILO).

CHƯƠNG VIII

Đối thoại xã hội và các quyền cơ bản trong lao động

Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên là những con đường quan trọng để thúc đẩy việc thực hiện hiệu quả các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (FPRW) tại nơi làm việc. Khi sẵn có việc làm, bảo trợ xã hội và đối thoại xã hội, triển vọng cho việc thực hiện FPRW mạnh mẽ hơn nhiều. Việc thúc đẩy FPRW là một yếu tố nền tảng của đối thoại xã hội thành công. Đối lại, sự tham gia và tham vấn với các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ trong việc thiết lập tiêu chuẩn cũng như trong quá trình giám sát và trong các hoạt động nhằm cải thiện việc áp dụng các tiêu chuẩn là chìa khóa để hiện thực hóa FPRW ở tất cả các khu vực trên thế giới.



Tuyên bố ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (FPRW) có nguồn gốc từ Hiến chương ILO và được quy định trong tám Công ước cơ bản của ILO: Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền được Tổ chức, 1948 (số 87); Công ước về Quyền được Tổ chức và TLTT, 1949 (số 98); Công ước về Lao động Cưỡng bức, 1930 (số 29); Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, 1957 (số 105); Công ước về Độ tuổi Tối thiểu, 1973 (số 138); Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ Nhất, 1999 (số 182); Công ước về Trả công Bình đẳng, 1951 (số 100); và Công ước về Phân biệt Đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (số 111).

Tuyên bố ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (FPRW) và cơ chế theo dõi thực hiện nhắc nhở rằng các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tôn trọng và thúc đẩy FPRW ngay cả khi họ không phê chuẩn các Công ước liên quan. Một sự thừa nhận bổ sung về tầm quan trọng của các nguyên tắc và quyền này đã được đưa ra trong Hiệp ước Việc làm Toàn cầu, trong đó nhấn mạnh “việc tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, thúc đẩy bình đẳng giới và khuyến khích tiếng nói, sự tham gia và đối thoại xã hội là rất quan trọng đối với phục hồi và phát triển”. Hơn nữa, thúc đẩy đối thoại xã hội và bảo đảm quyền trong lao động tạo thành hai trong số bốn mục tiêu chiến lược của ILO, là cơ sở của chương trình nghị sự về Việc làm Thỏa đáng.

Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên là những con đường quan trọng để thúc đẩy việc thực hiện FPRW hiệu quả tại nơi làm việc. Khi sẵn có việc làm, bảo trợ xã hội và đối thoại xã hội, triển vọng cho việc thực hiện FPRW mạnh mẽ hơn nhiều. Việc thúc đẩy FPRW là một yếu tố nền tảng của đối thoại xã hội thành công. Đối lại, sự tham gia và tham vấn với các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ trong việc thiết lập tiêu chuẩn cũng như trong quá trình giám sát và trong các hoạt động nhằm cải thiện việc áp dụng các tiêu chuẩn là chìa khóa để hiện thực hóa FPRW ở tất cả các khu vực trên thế giới.

Tự do hiệp hội - Tự do hiệp hội và sự công nhận một cách hiệu quả quyền TLTT là tiền đề trọng tâm cho đối thoại xã hội và tiến bộ của chương trình nghị sự về việc làm thỏa đáng. Hai yếu tố này rất quan trọng trong việc tạo điều kiện cho NSDLĐ và NLĐ thành lập và tham gia các tổ chức do chính họ lựa chọn và đóng vai trò là những chủ thể độc lập và hợp pháp trong bối cảnh đối thoại xã hội cùng với chính phủ. Sự

tồn tại của đối thoại xã hội có ý nghĩa giữa các chủ thể độc lập góp phần quan trọng vào việc xây dựng các chính sách kinh tế và xã hội lành mạnh, bao gồm những chính sách về việc làm và bảo trợ xã hội có tính đến lợi ích và nhu cầu của tất cả các chủ thể trong nền kinh tế (xem Chương III - Phần I của Hướng dẫn này).



Đối thoại xã hội và quyền của NLD ở các khu chế xuất của Sri Lanka

Năm 2009, ILO đã khởi động một dự án hợp tác kỹ thuật nhằm thúc đẩy FPRW ở Sri Lanka. Dự án đã giúp các đối tác ba bên đạt được tiến bộ đáng kể theo hướng tuân thủ luật lao động tốt hơn trong các khu chế xuất.

Bước đầu tiên, dự án đã đào tạo 4.200 nhà quản lý và NLD trong các khu chế xuất về các quyền cơ bản tại nơi làm việc và hỗ trợ tổ chức của NSDLĐ thiết lập một Mạng lưới Nhân sự với 400 thành viên trong vòng chưa đầy một năm. Với sự hỗ trợ kỹ thuật của dự án, các đối tác ba bên cũng đã áp dụng một loạt các biện pháp pháp lý và thực tiễn để thực hiện và tôn trọng các quyền cơ bản tại nơi làm việc, bao gồm quyền tự do hiệp hội. Điều này dẫn đến việc thành lập các trung tâm hỗ trợ công đoàn trong các khu chế xuất, nơi NLD và đại diện của họ có thể gặp gỡ và tiến hành các hoạt động của mình.

Các trung tâm trên nằm ở ba khu vực lớn của Sri Lanka, nơi tập trung 61% lực lượng lao động, phần lớn là phụ nữ trẻ. Một thỏa thuận ba bên đã được thống nhất để tăng tiền phạt đối với các hành vi không công bằng trong lao động và Bộ Lao động đã ban hành một thông tư để cải thiện việc thực thi pháp luật về trung cầu dân ý. Dự án cũng đã hỗ trợ Bộ trong nỗ lực tăng cường các dịch vụ thanh tra và thực thi pháp luật của Bộ.

Nguồn: ILO. 2013. Thảo luận định kỳ về đối thoại xã hội theo Tuyên bố ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013, đoạn 331.

Chống lại phân biệt đối xử - Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên là những công cụ có tiềm năng cao để chống lại mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Thông qua việc tham gia vào xây dựng chính sách việc làm và xã hội, các đối tác xã hội có thể giúp đỡ mọi người - bất kể giới tính, chủng tộc, quốc tịch hay tình trạng khuyết tật, trong số các đặc điểm khác - được hưởng sự bình đẳng về cơ hội thành công tại nơi làm việc.

Cụ thể, việc thu hẹp khoảng cách thu nhập trong thế giới việc làm cần các chính sách lao động tích cực do chính phủ thực hiện, hành động của các đối tác xã hội và sự thừa nhận rằng khoảng cách về thu nhập giữa nam và nữ tồn tại ở nhiều khía cạnh khác nhau. Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia, các cơ chế thiết chế, bao gồm các quy trình ĐTXHBB, vẫn cần được thiết lập hoặc củng cố để tạo ra tiến bộ trong lĩnh vực cơ hội và đối xử bình đẳng. Khuyến khích phụ nữ nắm giữ những vị trí ra quyết định và sự đa dạng hóa cơ cấu của các tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ và trong các thiết chế đối thoại xã hội sẽ giúp thúc đẩy mục tiêu bình đẳng.

Xóa bỏ lao động cưỡng bức - Lao động cưỡng bức là một vấn đề toàn cầu, ảnh hưởng đến nhiều quốc gia trên thế giới. Hầu hết lao động cưỡng bức vẫn đang tồn tại ở các nước đang phát triển, thường là trong nền kinh tế phi chính thức và ở các khu vực/vùng biệt lập với cơ sở hạ tầng kém, thanh tra lao động và thực thi pháp luật yếu. Xóa bỏ lao động cưỡng bức đặt ra một loạt các câu hỏi, đòi hỏi các câu trả lời khác nhau. Các giải pháp chỉ có thể được tìm thấy thông qua các chính sách và chương trình tích hợp, kết hợp thực thi pháp luật với các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ chủ động, và trao quyền cho những người có nguy cơ bị lao động cưỡng bức để bảo vệ quyền của chính họ.

Đối thoại xã hội và tham vấn ba bên có thể mang lại kết quả rõ rệt và lâu dài trong các lĩnh vực này, như đã được thể hiện qua kinh nghiệm của nhiều quốc gia. Sự tham gia của ba bên có thể tạo ra sự đồng thuận cần thiết về các phương tiện để ngăn ngừa và khắc phục các hình thức lao động cưỡng bức hiện đại. Một thách thức là làm sao để tìm ra các phương tiện thích hợp, thông qua các kế hoạch hành động quốc gia hoặc các cơ chế thực thi khác, để đưa các nhóm ba bên lại với nhau, xem xét lý do cơ bản của các hành vi lao động cưỡng bức và rà soát nhu cầu về các quy tắc và quy định cùng với các cơ chế giám sát phù hợp.

Các sáng kiến để thúc đẩy đối thoại trong những lĩnh vực này cũng được thực hiện ở cấp độ toàn cầu hơn. Ví dụ, vào tháng 11 năm 2008, các công ty thành viên của Tổ chức Công đoàn Thế giới và Liên đoàn Quốc tế các Tổ chức Việc làm Tự nhân đã phát động một cuộc đối thoại xã hội toàn cầu để đạt được các điều kiện công bằng cho ngành dịch vụ việc làm tạm thời, nhằm ngăn chặn sự cạnh tranh không lành mạnh của các tổ chức lừa đảo và chống lại nạn buôn bán người. Cả hai bên bày tỏ sự ủng hộ đối với việc thiết lập một khung pháp lý phù hợp cho ngành.

Hơn nữa, trong quá trình giải quyết các vấn đề phức tạp của lao động cưỡng bức, các đối tác ba bên của ILO cần phải kết hợp các nỗ lực của mình.



Peru - Thiết chế thường trực ba bên để chống lại lao động cưỡng bức

Một nghiên cứu năm 2004 của ILO và Bộ Lao động và Việc làm Peru đã khẳng định sự tồn tại của lao động cưỡng bức trong ngành khai thác gỗ bất hợp pháp ở khu vực Amazon nhiệt đới. Ước tính có khoảng 33.000 nạn nhân, chủ yếu là người bản địa. Ngay sau đó, với sự hỗ trợ của ILO, chính phủ đã khởi xướng việc soạn thảo một kế hoạch hành động quốc gia để chống lại lao động cưỡng bức, thông qua một quá trình do Bộ Lao động và Việc làm chủ trì và có sự tham gia của một loạt các khu vực công, các tổ chức xã hội dân sự và các chuyên gia.

Vào tháng 1 năm 2007, một Ủy ban Quốc gia Ba bên (thường trực) chống lại Lao động Cưỡng bức đã được thành lập, để điều phối các chính sách và hành động ở cấp quốc gia và khu vực. Kế hoạch Quốc gia về Chống lại Lao động Cưỡng bức đã được Tổng thống García phát động vào ngày 1 tháng 5 năm 2007.

Thành tựu của các nỗ lực quốc gia bao gồm việc thành lập một đơn vị thuộc cơ quan Cảnh sát Quốc gia để chống lại nạn buôn bán người, đưa các vấn đề lao động cưỡng bức vào chương trình giảng dạy của Bộ Giáo dục, áp dụng các biện pháp trừng phạt nghiêm khắc đối với việc khai thác gỗ trái phép, xây dựng chiến lược truyền thông về lao động cưỡng bức, và tổ chức nhiều khóa đào tạo cho công chức và các đối tác quan trọng khác.

Với sự hỗ trợ của ILO, Ủy ban Quốc gia chống lại Lao động Cưỡng bức đã phê duyệt Kế hoạch quốc gia 2013-2017, trong đó chú ý hơn đến các lĩnh vực sau: khai thác gỗ ở Amazon, khai thác mỏ không chính thức và nghề giúp việc gia đình.

Nguồn: ILO. 2009. Chi phí của sự áp bức, Báo cáo Toàn cầu tiếp theo Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động, Báo cáo của Tổng giám đốc, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 98, Geneva, 2009, đoạn 189.

Chống lại lao động trẻ em - Nghĩa vụ chính để xóa bỏ lao động trẻ em thuộc về các quốc gia thành viên và kể từ khi thành lập, Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ Lao động Trẻ em của ILO đã tập trung vào việc xây dựng sự tự chủ quốc gia và sự bền vững ba bên. Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ trước nay đã là những thực thể đi tiên phong trong việc thúc

đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm những tiêu chuẩn về nghiêm cấm và xóa bỏ lao động trẻ em. Tuy nhiên, để đối thoại xã hội góp phần xóa bỏ lao động trẻ em - không chỉ thông qua xây dựng chính sách mà còn thông qua hành động tại nơi làm việc và TLTT, Nhà nước có thể và nên khuyến khích quan hệ hai bên mang tính xây dựng giữa NSDLĐ và công đoàn²³.

Chính phủ có trách nhiệm tạo ra một môi trường chính trị và dân sự ổn định - và một khung pháp lý - cho phép các tổ chức tự chủ của NLĐ và NSDLĐ hoạt động tự do, không bị can thiệp hay sợ bị trả thù. Hơn nữa, chính phủ nên tổ chức các cuộc tham vấn ba bên để góp phần xóa bỏ lao động trẻ em bền vững và lâu dài trên toàn thế giới - đặc biệt là các kế hoạch hành động quốc gia về lao động trẻ em và quyết định quốc gia đối với các hình thức lao động nguy hiểm bị cấm đối với trẻ em dưới 18 tuổi. Việc tích hợp đối thoại xã hội và hiểu biết sâu sắc hơn về QHLD vào các chính sách và hoạt động của chính phủ về lao động trẻ em là một trong những mục tiêu chính của ILO.

Để theo đuổi mục tiêu đó, một cách tiếp cận đa hướng - toàn cầu, quốc gia, ngành và địa phương - là cần thiết để hỗ trợ các đối tác xã hội. Ở cấp quốc gia, chính phủ và liên đoàn công đoàn quốc gia cũng như các tổ chức sử dụng lao động tham gia đối thoại chính sách ba bên quốc gia, và có thể yêu cầu hỗ trợ để thành lập và vận hành ban chỉ đạo quốc gia về lao động trẻ em trong quá trình xây dựng các tuyên bố hai bên của các đối tác xã hội và, khi phù hợp, yêu cầu hỗ trợ cho các tổ chức địa phương. Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ Lao động Trẻ em đã hỗ trợ xây dựng các kế hoạch hành động quốc gia tại 64 quốc gia, của các đơn vị phụ trách lao động trẻ em trong các bộ lao động và, hợp tác với ACTRAV và ACT/EMP để thành lập các ban chỉ đạo quốc gia ba bên. Chương trình đã đào tạo 217 cán bộ đầu mối về lao động trẻ em tại các trung tâm công đoàn quốc gia, bao gồm hầu hết các trung tâm ở châu Mỹ và châu Á (tháng 6 năm 2013).

Sự ra đời của cách tiếp cận Chương trình có khung thời gian giới hạn vào năm 2001, như được kêu gọi trong Công ước ILO số 182, đã khiến nguyên tắc tự chủ quốc gia thậm chí trở nên nổi bật hơn. Cách tiếp cận này nêu rõ để hành động toàn diện chống lại lao động trẻ em thì cần có

²³ Xem Công ước ILO số 98, Điều 4.

nhiều chính sách và các can thiệp chương trình và phải có sự lồng ghép các mối quan tâm về lao động trẻ em vào những ưu tiên phát triển của các quốc gia thành viên ở cấp vĩ mô của việc xây dựng chính sách kinh tế xã hội. Điều này đòi hỏi phải hỗ trợ tăng cường năng lực thiết chế và sự tự chủ ba bên cấp quốc gia để tích hợp và lồng ghép mối quan tâm về lao động trẻ em vào chương trình nghị sự của các bộ ngành ngoài bộ lao động - bao gồm: bộ kế hoạch giáo dục, y tế và phúc lợi xã hội - và vào các chương trình và ngân sách liên quan.

Kế hoạch Hành động Toàn cầu của ILO năm 2006 về xóa bỏ lao động trẻ em đòi hỏi một cam kết chính trị rõ ràng để thiết kế và đưa ra các biện pháp giới hạn thời gian thích hợp trong năm 2008 để loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Trong một số trường hợp, các đối tác ba bên đã thúc đẩy quá trình kế hoạch hành động quốc gia, ví dụ như ở Bêlarut và Senegal trong năm 2012; và ở Burkina Faso, các chủ thể chính đã thúc đẩy việc áp dụng kế hoạch hành động quốc gia sau khi các dự án thuộc Chương trình Quốc tế về Xóa bỏ Lao động Trẻ em kết thúc. Kế hoạch Hành động Toàn cầu 2010, kết hợp với Lộ trình được thông qua tại Hội nghị Lao động Trẻ em Toàn cầu Hague, nhấn mạnh hơn nữa việc liên kết các kế hoạch hành động quốc gia với những đáp ứng về chính sách công nhằm giải quyết nguyên nhân gốc rễ của lao động trẻ em (bao gồm giáo dục, bảo trợ xã hội, việc làm cho thanh thiếu niên và nỗ lực thúc đẩy việc làm thỏa đáng cho người lớn).



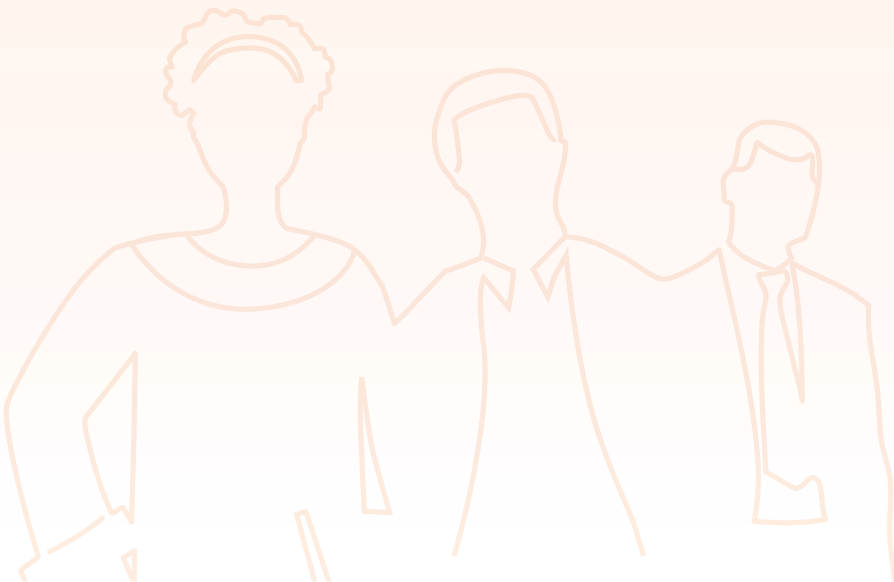
Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. 2009. *Chi phí của sự áp bức, Báo cáo Toàn cầu tiếp theo Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động*, Báo cáo của Tổng giám đốc, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 98, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2012. *Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động: Từ cam kết đến hành động, Thảo luận định kỳ theo Tuyên bố của ILO về Bình đẳng xã hội cho toàn cầu hóa Công bằng và tiếp theo Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động*, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 101, Geneva, 2012.
- ▶ Trang web về TUYÊN BỐ CỦA ILO: <http://www.ilo.org/declaration>.
- ▶ Trang web của ILO- IPEC: <http://www.ilo.org/ipec>.
- ▶ Tổng cục ILO STANDARDS: <http://www.ilo.org/global/standards>.

CHƯƠNG IX

Đối thoại xã hội và việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh

Hợp tác chặt chẽ và đối thoại giữa chính phủ và các đối tác xã hội là trọng tâm của sự thành công của quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh. Đối thoại xã hội hiệu quả là cần thiết để đảm bảo rằng các chính sách môi trường và việc làm và chiến lược phát triển là rõ ràng và bền vững.



Biến đổi khí hậu và suy thoái tài nguyên thiên nhiên là một trong những thách thức toàn cầu lớn nhất của thế kỷ 21. Để khắc phục các mối đe dọa biến đổi khí hậu đối với các xã hội và các nền kinh tế, việc chuyển sang một nền kinh tế bền vững, carbon thấp và hiệu quả về mặt tài nguyên là rất quan trọng.

Việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh hơn kéo theo những thay đổi cơ bản trong mô hình sản xuất và tiêu dùng ở tất cả các cấp, điều này sẽ dẫn đến việc tạo ra, phá hủy và phân bổ lại công việc. Khái niệm **“chuyển đổi công bằng”** càng ngày càng được sử dụng nhiều trong các cuộc tranh luận về biến đổi khí hậu, dựa trên ý tưởng rằng việc chuyển đổi sang một nền kinh tế xanh hơn và carbon thấp hơn phải mang tính chất **toàn diện**, và việc làm và các chi phí xã hội không thể tránh khỏi phải được chia sẻ bởi tất cả các bên.

Hợp tác chặt chẽ và đối thoại giữa chính phủ và các đối tác xã hội là trọng tâm của sự thành công của quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh. Đối thoại xã hội hiệu quả là cần thiết để đảm bảo rằng các chính sách môi trường và việc làm và chiến lược phát triển là rõ ràng và bền vững.



Ấn Độ - Tổ công tác Đa bên về Biến đổi Khí hậu và Việc làm Xanh

Cấp độ: Quốc gia

Bên tham gia: Chính phủ, NLD, NSDLĐ và các nhóm lợi ích khác nhau

Quy trình: Chính thức

Tổ công tác Đa bên về Biến đổi Khí hậu và Việc làm Xanh ở Ấn Độ được thành lập năm 2009 dưới sự lãnh đạo của Bộ Lao động và Việc làm, với sự hỗ trợ của ILO.

Tổ công tác có nhiệm vụ tập hợp đại diện từ các cơ quan chính phủ, tổ chức của NLD và NSDLĐ, các viện nghiên cứu và các nhóm xã hội dân sự khác để giải quyết các khía cạnh về việc làm và thị trường lao động của các chính sách và chiến lược môi trường. Tổ công tác tìm cách thúc đẩy nhận thức về việc làm xanh và thúc đẩy đối thoại giữa các tổ chức khác nhau, qua đó tăng cường sự hỗ trợ trên diện rộng cho việc chuyển đổi công bằng sang một nền kinh tế bền vững hơn, trong khi đó cung cấp hỗ trợ để cải thiện sự điều phối giữa các tổ chức/giữa các bộ ngành và liên kết chính sách.



Nam Phi - Ủy ban Quốc gia về Biến đổi Khí hậu

Cấp độ: Quốc gia

Bên tham gia: Chính phủ, NLĐ, NSDLĐ và các nhóm lợi ích khác nhau

Quy trình: Chính thức

Ủy ban Quốc gia về Biến đổi Khí hậu được thành lập năm 1994, tư vấn cho chính phủ về các vấn đề biến đổi khí hậu. Năm 2011, Hiệp định Kinh tế Xanh đã được ký kết giữa chính phủ, các đối tác xã hội và các bên liên quan khác, khởi xướng một “quan hệ đối tác xanh” trong đó cam kết xây dựng và mở rộng nền kinh tế xanh. Hiệp định này là một trong những quan hệ đối tác xã hội toàn diện nhất về phát triển kinh tế “xanh” trên thế giới, với mục đích tạo ra 300.000 việc làm trong vòng mười năm tới. Hiệp định bao gồm cam kết của mỗi bên, cũng như cơ chế giám sát và đánh giá để đảm bảo rằng các mục tiêu của Hiệp định được thực hiện.

Nguồn:

- ♦ ILO. 2011. *Chương trình Việc làm Xanh cho khu vực châu Á Thái Bình Dương, Báo cáo Tóm tắt Bối cảnh số 1 - tháng 8 năm 2011 (Văn phòng khu vực châu Á Thái Bình Dương).*
- ♦ ILO. 2012. *Đối thoại xã hội để phát triển bền vững: Rà soát kinh nghiệm quốc gia và khu vực (Geneva).*
- ♦ ILO. 2012. *Hành động hướng tới phát triển bền vững: Cơ hội cho việc làm thỏa đáng và hòa nhập xã hội trong một nền kinh tế xanh (Geneva).*

Các Hội đồng kinh tế và xã hội (ESC) và các tổ chức tương tự có thể đóng một vai trò quan trọng trong cuộc tranh luận về việc phủ xanh nền kinh tế. ESC tập hợp các đại diện của chính phủ, NLĐ, NSDLĐ và các bên liên quan khác để đánh giá và trao đổi ý kiến về các chính sách công về kinh tế xã hội, bao gồm vấn đề việc làm và môi trường. Theo mục đích và nhiệm vụ chính của ESC, các ESC có thể đảm bảo rằng các khuyến nghị chính sách của mình phản ánh những sáng kiến và biện pháp của các đối tác xã hội về chính sách môi trường, phát triển bền vững và tiếp cận việc làm thỏa đáng.



Pháp - Hội đồng Kinh tế, Xã hội và Môi trường

Cấp độ: Quốc gia

Bên tham gia: NLĐ, NSDLĐ và các lợi ích khác nhau

Quy trình: Chính thức

Hội đồng Kinh tế, Xã hội và Môi trường (ESEC) cho rằng việc chuyển đổi năng lượng phải là sự ứng phó với các thách thức về khí hậu, sinh thái, kinh tế và xã hội hiện nay. Nó sẽ đòi hỏi sự tham gia chủ động để đạt được một xã hội carbon thấp và sử dụng năng lượng hiệu quả - mà chỉ có một ý chí chính trị mạnh mẽ mới có thể tạo ra.

ESEC đã đưa ra các khuyến nghị về chuyển đổi năng lượng và sử dụng năng lượng hiệu quả trong hai báo cáo:

- chuyển đổi năng lượng: 2020-2050 - một tương lai để xây dựng, một con đường để đi; và
- sử dụng năng lượng hiệu quả: một nguồn tiết kiệm, một mục tiêu ưu tiên.

Các khuyến nghị của ESEC cho quá trình chuyển đổi năng lượng (2020-2050) dựa trên các điểm sau:

- chuyển đổi năng lượng hỗ trợ chất lượng hoạt động kinh tế xã hội;
- xác định lại hỗn hợp năng lượng;
- huy động các bên liên quan và các phương pháp để đáp ứng thách thức khí hậu; và
- xây dựng một lộ trình thúc đẩy và phát triển đổi mới.

Các mục tiêu liên quan đến sử dụng năng lượng hiệu quả đòi hỏi:

- Ở cấp cộng đồng, mục tiêu tiết kiệm 20% năng lượng vào năm 2020 trở nên bắt buộc.
- Ở cấp quốc gia, các chính sách công về sử dụng năng lượng hiệu quả là một phần của tầm nhìn dài hạn, dựa trên những thành tựu của Diễn đàn Môi trường Grenelle và tránh đưa ra những tín hiệu sai có thể ảnh hưởng xấu đến tiến trình.

Các đề xuất của ESEC về sử dụng năng lượng hiệu quả được xây dựng theo các chủ đề sau:

- tòa nhà khu dân cư và tòa nhà dịch vụ;
- nghèo về nhiên liệu;
- công nghiệp và nông nghiệp; và
- tình hình đặc biệt của các tổ chức ở nước ngoài.

Nguồn: <http://www.lecese.fr>. Cơ hội cho việc làm thỏa đáng và hòa nhập xã hội trong nền kinh tế xanh (Geneva).



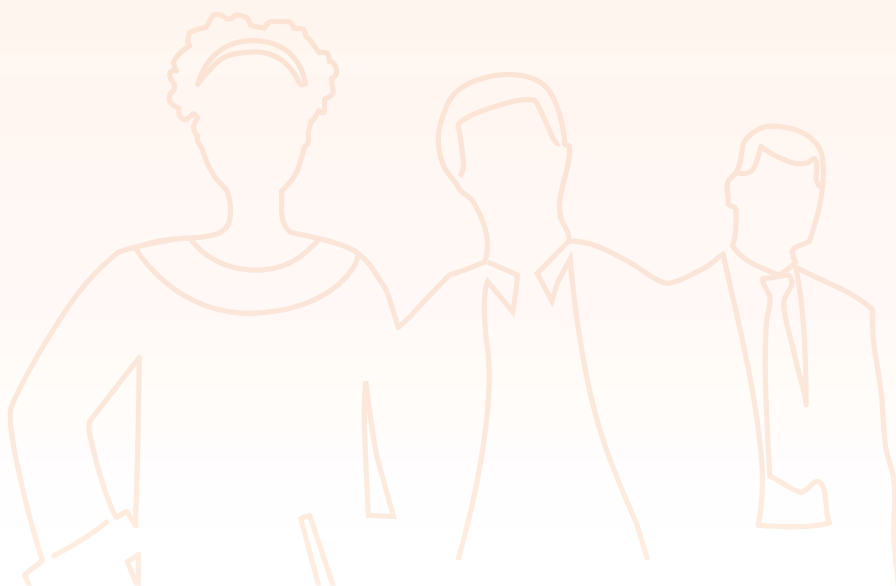
Nguồn và tài liệu đọc thêm

- ▶ ILO. *Chương trình Việc làm Xanh* (Geneva).
- ▶ ILO. 2010. *Biến đổi khí hậu và lao động: Nhu cầu "chuyển đổi công bằng" trong Tạp chí Nghiên cứu Lao động Quốc tế*. Tập 2, số 2. (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Đối thoại xã hội để phát triển bền vững: Rà soát kinh nghiệm quốc gia và khu vực* (Geneva).
- ▶ ILO/OECD. 2012. *Phát triển bền vững, tăng trưởng xanh và việc làm có chất lượng: Nhận biết tiềm năng tăng cường chính sách của nhau*, Tài liệu Cơ sở cho Hội nghị Bộ trưởng Lao động và Việc làm G20, Guadalajara, 17-18 tháng 5 năm 2012.
- ▶ Olsen, L. 2009. *Tác động việc làm của biến đổi khí hậu và ứng phó với biến đổi khí hậu: Vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế? Mạng Nghiên cứu Toàn cầu*, Tài liệu thảo luận số 12 (Geneva, ILO).

CHƯƠNG X

Đối thoại xã hội và luật lao động

Đối thoại xã hội là một công cụ hữu hiệu để thúc đẩy luật lao động, đồng thời đảm bảo QHLD mang tính xây dựng, đảm bảo điều kiện làm việc thỏa đáng cho NLĐ, và đem lại khả năng dự đoán và sự rõ ràng cho NSDLĐ trong việc lập kế hoạch và quản lý hoạt động của họ. Kinh nghiệm của ILO cho thấy những cải cách luật lao động được tạo ra thông qua một quá trình tham vấn ba bên hiệu quả đã chứng tỏ là chúng bền vững hơn, vì đã tính đến nhiều lợi ích khác nhau tồn tại trên thị trường lao động.



Trong số tất cả các chủ đề được đề cập trong thế giới việc làm, có lẽ không chủ đề nào có thể phản ánh các nguyên tắc hợp tác ba bên và đối thoại xã hội tốt hơn luật lao động. Luật lao động liên quan đến việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ tại nơi làm việc, quy định về quan hệ việc làm và việc tạo ra một môi trường thuận lợi để tạo việc làm, QHLD hài hòa và doanh nghiệp bền vững. Do đó, luật lao động là trọng tâm trong mối quan tâm của chính phủ và các chủ thể trong thị trường lao động.

Đối thoại xã hội là một công cụ hữu hiệu để thúc đẩy luật lao động, đồng thời đảm bảo QHLD mang tính xây dựng, đảm bảo điều kiện làm việc thỏa đáng cho NLĐ, và đem lại khả năng dự đoán và sự rõ ràng cho NSDLĐ trong việc lập kế hoạch và quản lý hoạt động của họ.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa đang diễn ra và khủng hoảng kinh tế và việc làm dai dẳng, nhiều quốc gia trên toàn cầu đã tham gia vào quá trình cải cách luật lao động. Trong nhiều trường hợp, cải cách được thực hiện để khôi phục khả năng cạnh tranh, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và thu hút đầu tư (nước ngoài). Trong các trường hợp khác, cải cách nhằm tăng cường khung pháp lý cho đối thoại xã hội và tăng cường tôn trọng quyền tự do hiệp hội. Trong một số trường hợp khác, cả hai mục tiêu đều được nhắm đến.²⁴ Dù mục tiêu của cải cách là gì, thì đối thoại xã hội là cần thiết vì nó giúp đảm bảo cải cách luật lao động một cách cân bằng với sự cân nhắc nhu cầu được bảo vệ và an sinh của NLĐ và nhu cầu được linh hoạt của các doanh nghiệp.

Theo Hiến chương ILO, Văn phòng Lao động Quốc tế có nhiệm vụ hỗ trợ các quốc gia thành viên định hình luật lao động của họ.²⁵ Khi làm như vậy, Văn phòng tìm cách thúc đẩy sự tham gia của các đối tác xã hội trong toàn bộ quá trình cải cách luật lao động. Điều này phản ánh tính trọng tâm mà ILO nhấn mạnh đối với các nguyên tắc đối thoại xã hội và hợp tác ba bên. Ngoài ra, nó phù hợp với các quy định của Khuyến nghị về Tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (số 113), khuyến khích các cơ quan công quyền *"tìm kiếm những quan điểm, lời khuyên và hỗ trợ của các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ theo một cách thức phù hợp, liên quan đến các vấn đề như: (i) xây dựng và thực thi luật pháp và các quy định ảnh hưởng đến lợi ích của họ"*.

²⁴ ILO. 2013. *Thảo luận định kỳ về các mục tiêu chiến lược của đối thoại xã hội theo Tuyên bố của ILO về Công bằng Xã hội cho Toàn cầu hóa Công bằng*, Báo cáo VI, Hội nghị Lao động Quốc tế, Kỳ họp thứ 102, Geneva, 2013.

²⁵ Điều 10, đoạn 2 (b) của Điều lệ ILO.

Kinh nghiệm của ILO cho thấy những cải cách luật lao động được tạo ra thông qua một quá trình tham vấn ba bên hiệu quả với các tổ chức của NLĐ và NSDLD - những chủ thể thực sự của thị trường lao động - bên cạnh các cơ quan chính phủ có liên quan đã chứng tỏ là chúng bền vững hơn, vì đã tính đến nhiều lợi ích khác nhau tồn tại trên thị trường lao động. Ngoài ra, chúng có thể đảm bảo sự cân bằng giữa các yêu cầu phát triển kinh tế và nhu cầu xã hội. Ngược lại, cải cách luật lao động áp đặt mà không có sự tham vấn hiệu quả không chỉ thường gặp phải sự phản kháng từ phía các chủ thể của thị trường lao động, mà quan trọng hơn là sẽ thiếu tính hợp pháp và hỗ trợ, do đó sẽ gặp phải những vấn đề ở giai đoạn thực hiện.

Việc xây dựng một khung pháp lý hợp lý đòi hỏi phải có đối thoại trên diện rộng để đảm bảo sự hỗ trợ và sự tự chủ cũng như việc thực thi hiệu quả các quy định của pháp luật. Về mặt này, điều quan trọng là sự tham vấn với các đối tác xã hội phải bắt đầu sớm trong quá trình và diễn ra ở mỗi bước xây dựng luật lao động. Tham vấn có thể diễn ra thông qua các cơ quan trung ương, ủy ban chuyên môn hoặc thủ tục đột xuất, hoặc kết hợp tất cả các kênh này. Nó cũng có thể diễn ra một cách không chính thức.

Dù kênh được chọn để tiến hành tham vấn là gì, thì kinh nghiệm của ILO cho thấy rằng điều kiện tiên quyết quan trọng cho quá trình đối thoại xã hội hiệu quả là chuyên môn kỹ thuật của các đối tác xã hội về những vấn đề liên quan đến luật lao động. Về mặt này, ưu tiên của ILO và nhiều quốc gia thành viên là xây dựng và củng cố năng lực và chuyên môn kỹ thuật của các đối tác xã hội trong lĩnh vực pháp luật lao động, để họ có thể đóng vai trò hiệu quả trong quá trình xây dựng và cải cách pháp luật lao động. Điều này đặc biệt bao gồm sự tham gia của các đối tác xã hội vào các hội thảo đào tạo và các buổi tham vấn do Văn phòng Pháp luật Lao động tổ chức ở cả cấp quốc gia và ở Trung tâm Đào tạo Quốc tế (Turin). Hỗ trợ của ILO cũng được cung cấp thông qua việc sản xuất và phổ biến các báo cáo tóm tắt chính sách, cẩm nang, hướng dẫn và các tài liệu chính sách khác do Văn phòng sản xuất.

Ví dụ sau đây cho thấy sự tham gia của ĐTXHBB trong việc thiết kế và thực hiện cải cách luật lao động.

Cải cách luật lao động thông qua đối thoại xã hội ở Pháp

Vào tháng 9 năm 2012, ngay sau cuộc bầu cử Tổng thống và Quốc hội, chính phủ Pháp đã kêu gọi cải cách thị trường lao động thông qua đối thoại xã hội để ngăn chặn tình trạng thất nghiệp gia tăng và khôi phục khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp.

Sau bốn tháng đàm phán căng thẳng, vào ngày 11 tháng 1 năm 2013, các đối tác xã hội đã đạt được thỏa hiệp và ký một thỏa thuận liên ngành quốc gia “vì một mô hình kinh tế xã hội mới thúc đẩy năng lực cạnh tranh và bảo đảm việc làm”.

Thỏa thuận này được ký kết giữa ba công đoàn đại diện (Liên đoàn Lao động Dân chủ Pháp, Liên đoàn Công nhân Cơ đốc Pháp và Liên đoàn Cán bộ Quản lý và Chuyên viên Pháp thuộc Tổng Liên đoàn Cán bộ Quản lý và Chuyên viên) và ba tổ chức của NSDLĐ (Phong trào các Doanh nghiệp Pháp, Tổng liên đoàn Doanh nghiệp Nhỏ và Vừa, và Hiệp hội NSDLĐ ngành Thủ công - là liên đoàn đại diện cho những NLĐ thủ công tự tạo việc làm). Tuy nhiên, hai công đoàn đại diện khác (Tổng Liên đoàn Lao động và Tổng liên đoàn Lực lượng Lao động Mỏ) đã phản đối nội dung của hiệp định và từ chối ký thỏa thuận.

Thỏa thuận này cố gắng đạt được sự cân bằng giữa sự linh hoạt nhiều hơn cho NSDLĐ và quyền lợi bổ sung cho NLĐ nhằm đảm bảo việc làm và sự chuyển việc của NLĐ. Các biện pháp đề xuất nhằm mang lại nhiều quyền lợi hơn cho NLĐ và việc làm bảo đảm hơn bao gồm:

- ▶ mở rộng các chương trình sức khỏe bổ sung cho NLĐ;
- ▶ quyền mới liên quan đến hưởng quyền lợi thất nghiệp;
- ▶ không khuyến khích hợp đồng tạm thời cho khoảng thời gian ngắn;
- ▶ dễ dàng tiếp cận đào tạo chuyên môn thông qua việc tạo ra các tài khoản đào tạo cá nhân.

Đồng thời, thỏa thuận cũng mang lại sự linh hoạt cho các doanh nghiệp, đặc biệt thông qua các biện pháp sau:

- ▶ có thể giảm thời gian làm việc và định mức thù lao để đảm bảo các vị trí công việc thông qua thỏa ước tập thể cấp công ty;
- ▶ quy trình mới để xử lý vấn đề dư thừa nhiều lao động;
- ▶ củng cố và tạo điều kiện cho NLĐ chuyển việc khi tái cấu trúc; và
- ▶ hợp lý hóa các tranh chấp pháp lý.

Mặc dù chính phủ không tham gia đàm phán, nhưng đóng vai trò như một yếu tố thúc đẩy trong việc mời các bên ngồi vào bàn đàm phán, ban hành một văn bản hướng dẫn và ấn định khung thời gian để đạt được thỏa thuận. Chính phủ hoan nghênh thỏa thuận này, coi đây là một thành công về đối thoại xã hội và cam kết sẽ chuyển đổi nó thành bộ luật lao động mà không thay đổi nội dung của thỏa thuận. Do đó, vào ngày 14 tháng 6 năm 2013, luật về cải cách thị trường lao động của Pháp (được gọi là Luật Bảo đảm Việc làm) đã được ban hành.



Tài liệu đọc thêm

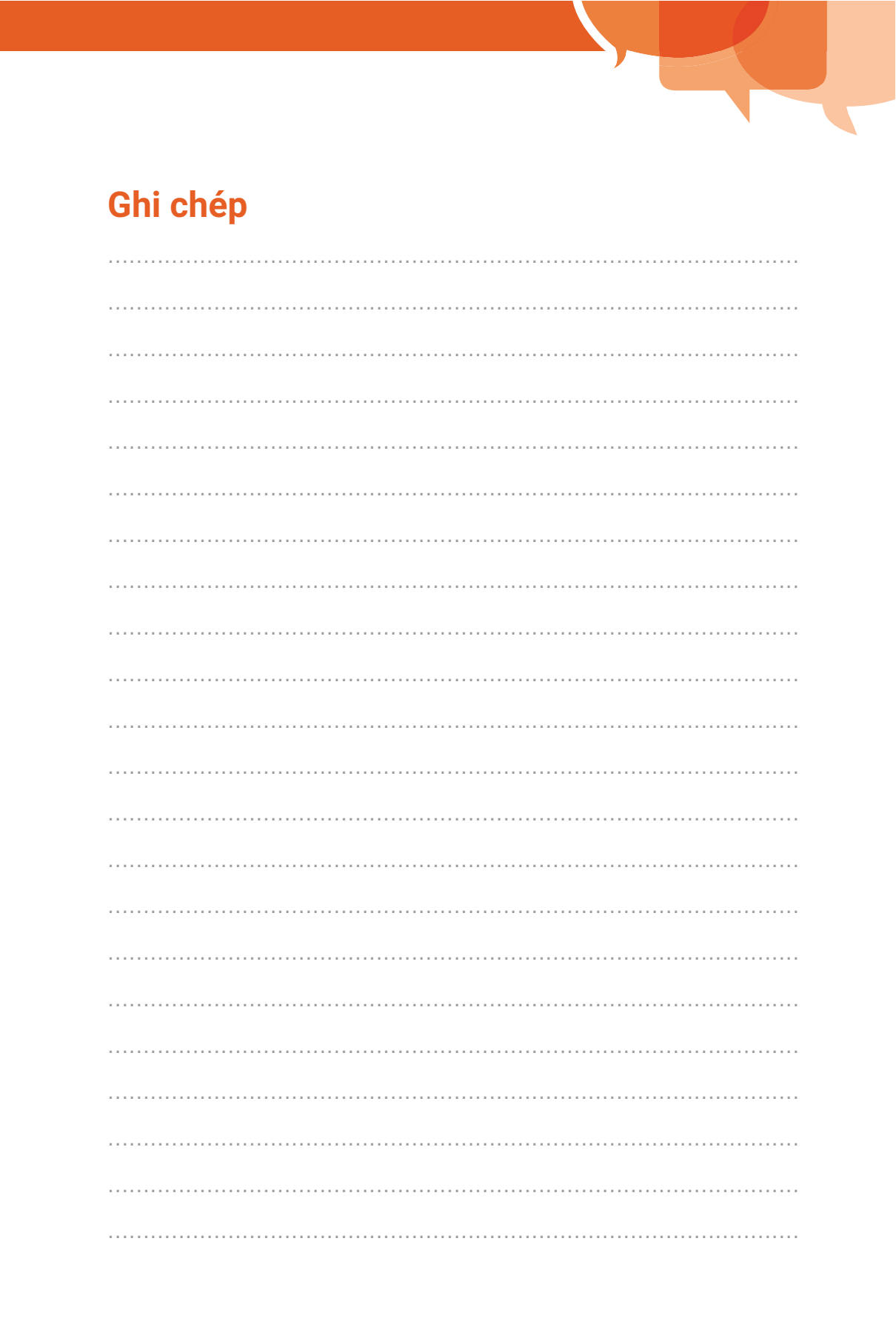
- ▶ ILO. 2012. *Dịch vụ của các tổ chức đại diện NSDLĐ - Tổng quan toàn cầu về dịch vụ trong lĩnh vực pháp luật lao động* (ACT/EMP số 62) (Geneva, ILO).

CÁC BƯỚC TIẾP THEO

Hướng dẫn này đã cố gắng giải thích khái niệm ĐTXHBB cấp quốc gia; khi nào nó có thể mang lại lợi ích; ai nên tham gia đối thoại; và một số câu hỏi thực tế phải được giải quyết trong quá trình thiết lập hoặc đổi mới các thiết chế ĐTXHBB.

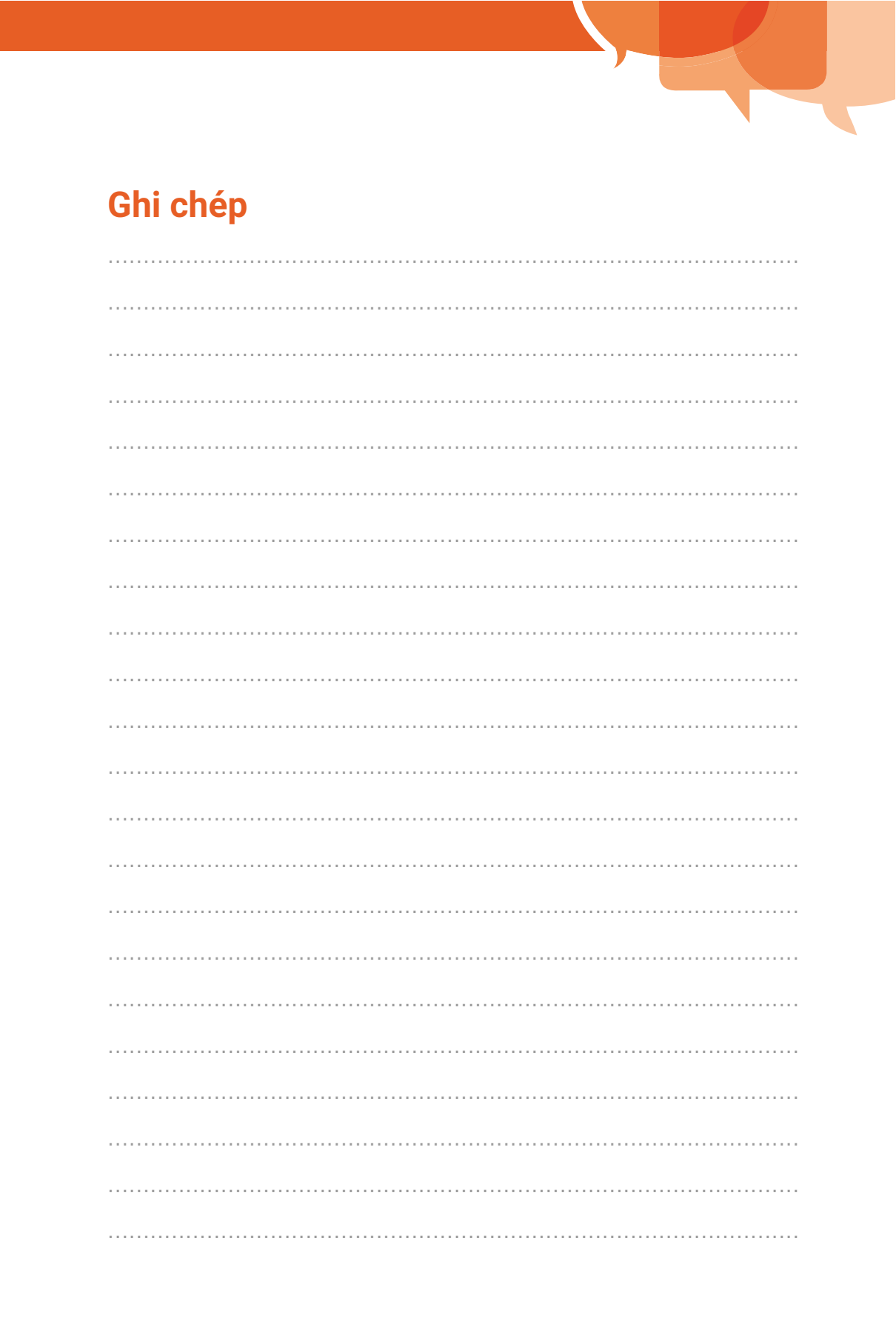
Đối với những đối tác ba bên của ILO muốn tiếp tục trên con đường này, các bước tiếp theo có thể bao gồm:

1. Tổ chức tham vấn giữa chính phủ và các đối tác xã hội.
2. Tìm kiếm lời khuyên từ các chuyên gia về QHLD và luật lao động.
3. Thu nhận thông tin về hoạt động của các thiết chế ba bên hiện có.
4. Thiết lập một quy trình ba bên để quyết định về cơ sở pháp lý, vai trò, thành viên, nhiệm vụ và các sắp xếp thể chế khác.
5. Tìm kiếm sự giúp đỡ từ ILO nếu cần.



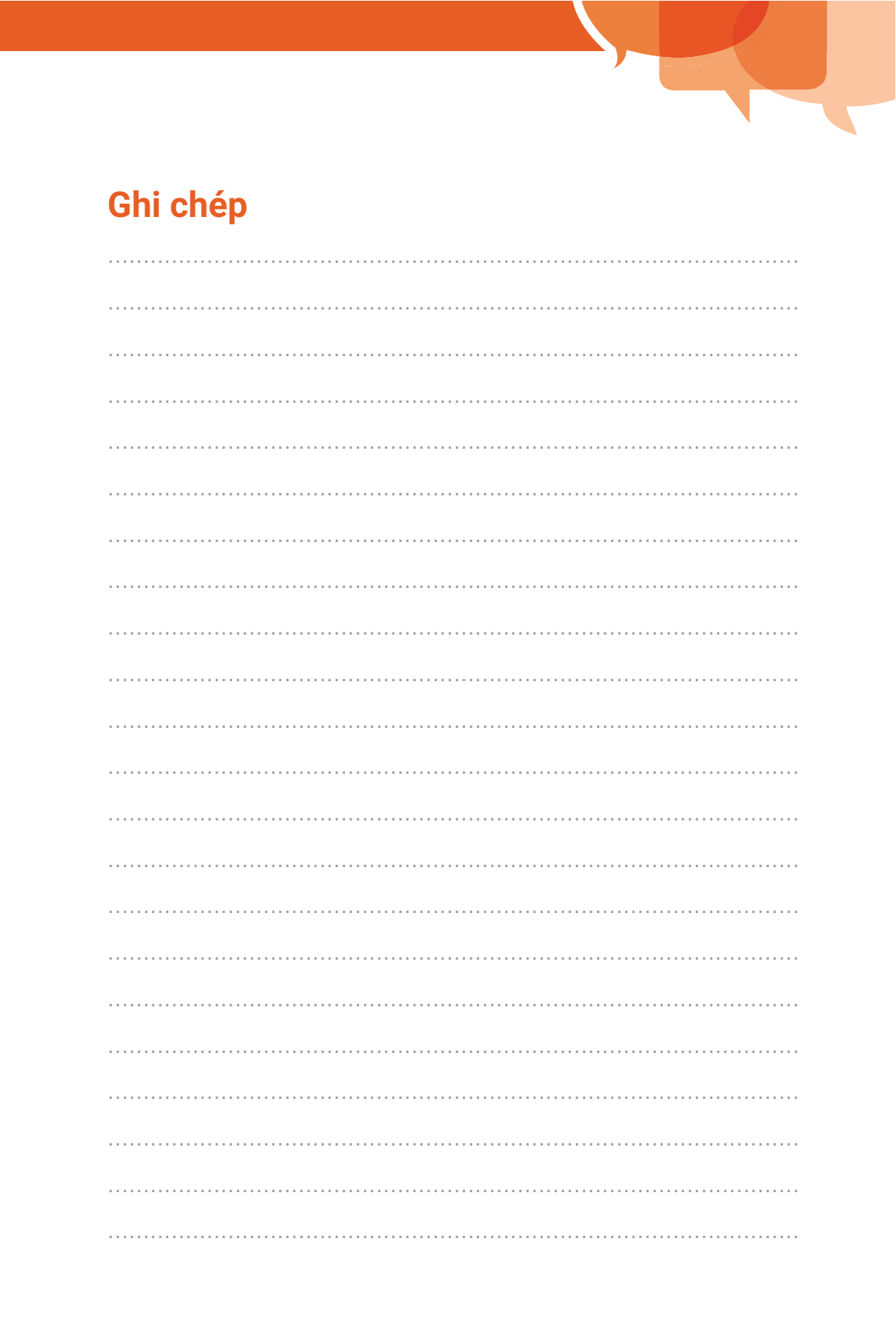
Ghi chép

Ghi chép



Ghi chép

Ghi chép



Ghi chép

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC I Xây dựng thiết chế ba bên: Đề xuất quy định về
thủ tục 273

PHỤ LỤC II Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn Lao
động Quốc tế), 1976 (số 144)..... 278

PHỤ LỤC I

Xây dựng thiết chế ba bên: Đề xuất quy định về thủ tục



Nguồn:

Lecuyer, N. 2003. *Hướng dẫn cho Ban thư ký của các cơ quan tham vấn ba bên quốc gia ở các nước châu Phi nói tiếng Anh* (R. Pritzer biên tập), Chương trình InF Focus về Đối thoại xã hội, Luật lao động và Quản lý lao động, Trung tâm quản lý lao động khu vực châu Phi (Harare, ILO) .



Ví dụ

DỰ THẢO CÔNG CỤ NỀN TẢNG -VÍ DỤ

Thành lập Hội đồng Ba bên

1. Một cơ quan ba bên được thành lập với tên gọi là ... (ví dụ: Ban cố vấn lao động, hoặc tương tự), trong luật này được gọi là "Hội đồng".

Vai trò và nhiệm vụ

2. Hội đồng sẽ hoạt động như một cơ quan tư vấn độc lập. Vai trò của Hội đồng là đưa ra lời khuyên cho Chính phủ - thông qua Bộ Lao động - về các vấn đề được nêu trong các phần dưới đây.
3. Nhiệm vụ của Hội đồng bao gồm:
 - a. xem xét và tư vấn về bất kỳ đề xuất luật nào ảnh hưởng đến lao động, việc làm, QHLD hoặc điều kiện làm việc - trước khi đề xuất đó được đưa ra quốc hội;
 - b. xem xét và tư vấn về bất kỳ biện pháp chính sách nào thuộc phạm vi quản lý của Bộ Lao động;
 - c. tư vấn cho Bộ trưởng về bất kỳ vấn đề nào khác liên quan đến việc làm của NLD, QHLD hay tổ chức của NSDLĐ hoặc NLD khi Bộ trưởng đề cập;
 - d. xem xét và tư vấn về việc phê chuẩn và thực hiện tại đất nước mình bất kỳ tiêu chuẩn lao động quốc tế nào có liên quan, bao gồm các Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế; và

- e. xem xét và tư vấn về các đề xuất hoặc vấn đề sẽ được thảo luận tại Hội nghị Lao động Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế, những vấn đề có thể được nêu ra trong các báo cáo nộp cho Văn phòng Lao động Quốc tế, hoặc các vấn đề được đề cập tại các hội nghị ba bên quốc tế hoặc khu vực khác.
4. Hội đồng cũng có thể tự thực hiện các nghiên cứu về các vấn đề kinh tế xã hội, thảo luận về việc xây dựng và thực thi chính sách quốc gia liên quan đến lao động, kinh tế và xã hội, và báo cáo với Bộ trưởng Bộ Lao động và các bộ trưởng liên quan khác về kết quả thảo luận.

Thành phần

5. Hội đồng sẽ bao gồm:
- a. Bộ trưởng Lao động hoặc người được chỉ định bởi Bộ trưởng: là Chủ tịch Hội đồng;
 - b. x thành viên được đề cử bởi Bộ Lao động, Bộ Tài chính, Bộ Thương mại và Phát triển, Bộ Tư pháp, Bộ Nông nghiệp, v.v...
 - c. x thành viên được đề cử bởi các tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ; và
 - d. x thành viên được đề cử bởi các tổ chức đại diện nhất của NLĐ.
- (Lưu ý: Đại diện của các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ sẽ ngang bằng về số lượng.)*
6. Khi đề cử các đại diện, cần chú ý để có tỷ lệ thành viên nữ thích hợp trong Hội đồng.
7. Hội đồng sẽ có một phó chủ tịch đại diện NLĐ và một phó chủ tịch đại diện NSDLĐ được đề cử trong số các thành viên của NLĐ và các thành viên của NSDLĐ.
8. Mỗi thành viên của Hội đồng sẽ có một thành viên thay thế để trong trường hợp thành viên thường trực vắng mặt, thành viên thay thế sẽ đảm nhận vị trí và có các quyền hạn và chức năng giống như thành viên thường trực.
9. Các thành viên thường trực và thành viên thay thế sẽ được bổ nhiệm bởi Bộ trưởng Lao động; tên và nhiệm kỳ làm việc của họ được công bố trên Công báo.

Nhiệm kỳ làm việc

10. Thành viên được bổ nhiệm sẽ phục vụ trong nhiệm kỳ ba năm. Họ làm việc ở văn phòng cho đến khi họ từ chức hoặc được bổ nhiệm lại hoặc thay thế. Bất kỳ vị trí nhân sự nào phát sinh trong nhiệm kỳ làm việc của thành viên sẽ được xử lý theo các thủ tục quy định cho sự bổ nhiệm đó.

Cố vấn, chuyên gia

11. Chủ tịch, sau khi tham khảo ý kiến của Hội đồng, có thể mời các chuyên gia và cố vấn đến cuộc họp Hội đồng để đưa ra quan điểm và ý kiến chuyên môn về các vấn đề cụ thể. Các chuyên gia đó sẽ không được quyền bỏ phiếu.

Họp và chương trình họp

12. Hội đồng sẽ họp thường xuyên và ít nhất ba tháng một lần. Hội đồng cũng có thể họp bất thường theo yêu cầu được gửi lên chủ tịch bởi một nửa số thành viên của Hội đồng.
13. Thư ký sẽ triệu tập các cuộc họp của Hội đồng theo yêu cầu của chủ tịch hoặc một trong các phó chủ tịch. Các thành viên của Hội đồng sẽ được thông báo ít nhất 15 ngày trước cuộc họp.
14. Chương trình của cuộc họp sẽ được thư ký chuẩn bị sau khi tham khảo ý kiến với chủ tịch và các phó chủ tịch.

Số thành viên

15. Hội đồng sẽ bao gồm x thành viên, trong đó cần có số lượng thành viên đại diện NSDLĐ và NLĐ ngang nhau. Nếu những điều kiện này không được đáp ứng, cuộc họp sẽ bị hoãn lại ít nhất là x ngày theo lịch.

Ra quyết định

16. Các quyết định của Hội đồng thường được đưa ra trên cơ sở đồng thuận. Trong trường hợp điều này là không thể, các quyết định sẽ được đưa ra bởi đa số các thành viên có mặt và bỏ phiếu.

Các Ủy ban

- 17.** Hội đồng, nếu phù hợp, có thể thành lập các ủy ban chuyên môn như ủy ban thường trực hoặc ủy ban đột xuất. Các ủy ban này sẽ bao gồm số lượng thành viên đại diện cho lợi ích của NSDLĐ và NLĐ ngang nhau. Ý kiến và quyết định của các ủy ban đó sẽ được trình lên Hội đồng để đưa ra quyết định cuối cùng.

Ban Thư ký

- 18.** Hội đồng sẽ có một ban thư ký thường trực chịu trách nhiệm chuẩn bị các cuộc họp (ngày và địa điểm, chương trình nghị sự) của Hội đồng và các ủy ban trực thuộc, tổ chức họp, viết biên bản và các tài liệu khác về các quyết định đã được thực hiện và theo dõi, quản lý chính ban thư ký, chịu trách nhiệm ghi chép và lưu trữ hồ sơ, để cung cấp thông tin về Hội đồng ba bên này và đảm bảo mối quan hệ nhất định giữa các thành viên của Hội đồng.
- 19.** Đứng đầu Ban thư ký thường trực sẽ là một thư ký được Bộ trưởng bổ nhiệm trong số cán bộ của một cơ quan quản lý lao động cấp cao. Thư ký sẽ giúp chủ tịch thực hiện nhiệm vụ, nhưng không có quyền biểu quyết. Theo các luật điều tiết dịch vụ công cộng, Chính phủ sẽ cung cấp cho Hội đồng một số lượng nhân viên đủ để thực hiện nhiệm vụ của Hội đồng.

Văn phòng điều hành

- 20.** Hội đồng có thể thành lập một văn phòng điều hành bao gồm chủ tịch, phó chủ tịch và thư ký.
- 21.** Vai trò của văn phòng điều hành là:
- a.** chuẩn bị chương trình làm việc hàng năm cho Hội đồng phê duyệt;
 - b.** giám sát việc thực hiện chương trình làm việc hàng năm của Hội đồng, bao gồm các nguồn lực tài chính và nhân sự; và

- c. hành động trong các trường hợp khẩn cấp và báo cáo bằng văn bản về các hành động đó cho toàn thể Hội đồng.

Người phát ngôn

- 22.** Hội đồng có thể cân nhắc bổ nhiệm một người phát ngôn.

Quy định về thủ tục

- 23.** Hội đồng sẽ quy định các thủ tục một cách phù hợp nhất.

Đào tạo

- 24.** Sẽ có sự sắp xếp giữa các dịch vụ công và các tổ chức đại diện NLD và NSDLĐ để bảo đảm hoạt động đào tạo cần thiết cho các thành viên của Hội đồng, cũng như cho Ban thư ký.

Ngân sách và Tài chính

- 25.** Chi phí hoạt động của Hội đồng và Ban thư ký sẽ do Chính phủ chi trả.
- 26.** Thỉnh thoảng, các thành viên của Hội đồng, các cố vấn và chuyên gia có thể được trả một số khoản phí và phụ cấp theo quyết định của Bộ trưởng, với sự nhất trí của Bộ trưởng Tài chính.

Báo cáo hàng năm

- 27.** Chậm nhất là ba tháng sau khi kết thúc năm tài chính, Hội đồng sẽ cung cấp cho chính phủ - gồm cả văn phòng chủ tịch nước/tổng thống và quốc hội - báo cáo thường niên và các tài khoản được kiểm toán của Hội đồng.

Ngày bắt đầu hiệu lực

- 28.** Đạo luật này sẽ có hiệu lực kể từ ngày... sẽ được ấn định bằng một Tuyên bố.

PHỤ LỤC II

Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (Số 144)

II

LỜI NÓI ĐẦU

Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Giơ-ne-vơ ngày 2 tháng 6 năm 1976, trong kỳ họp thứ sáu mươi mốt, và

Xét lại những điều khoản của các Công ước và Khuyến nghị lao động quốc tế, đặc biệt là Công ước về Tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức, 1948, Công ước về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949, và Khuyến nghị về việc Tham vấn (ở cấp ngành và quốc gia) 1960, đã xác nhận quyền của NSDLĐ và của NLĐ được thành lập các tổ chức tự do và độc lập và tìm các biện pháp xúc tiến hữu hiệu ở cấp quốc gia giữa các cơ quan với các tổ chức của NSDLĐ và của NLĐ, cũng như những quy định của một số lớn các Công ước và khuyến nghị lao động quốc tế đã trù định việc tham khảo ý kiến các tổ chức của NSDLĐ và của NLĐ về các biện pháp thi hành các Công ước và khuyến nghị, và

Sau khi đã xem xét vấn đề thứ tư trong chương trình nghị sự kỳ họp, gọi là "việc thiết lập cơ chế ba bên để xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động" và sau khi quyết định chấp thuận một số đề nghị về tham khảo ba bên để xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Công ước quốc tế,

Thông qua, ngày 21 tháng 6 năm 1976, Công ước dưới đây, gọi là Công ước về Tham vấn ba bên (tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976.

Điều 1

Trong Công ước này, thuật ngữ “tổ chức đại diện” là chỉ các tổ chức mang tính đại diện nhất của NSDLĐ và của NLĐ, được hưởng quyền tự do hiệp hội.

Điều 2

1. Mọi Nước thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết tiến hành những thủ tục bảo đảm sự tham khảo ý kiến hữu hiệu giữa các đại diện của chính phủ, của NSDLĐ và của NLĐ về các vấn đề thuộc hoạt động của Tổ chức Lao động Quốc tế, nói ở Đoạn 1, Điều 5 dưới đây.

2. Tính chất và hình thức các thủ tục quy định ở Đoạn 1 Điều này sẽ do mỗi nước xác định, theo tập quán quốc gia, sau khi đã tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện, nếu có, và nếu chưa thực hiện những thủ tục nói trên.

Điều 3

1. Theo mục đích của những thủ tục nêu trong Công ước này, các đại diện của NSDLĐ và người lao động sẽ được lựa chọn một cách tự do bởi các tổ chức đại diện của họ, nếu có.

2. Những NSDLĐ và những NLĐ sẽ được đại diện một cách bình đẳng trong mọi cơ cấu để thực hiện việc tham khảo ý kiến.

Điều 4

1. Cơ quan có thẩm quyền sẽ đảm nhận trách nhiệm giúp đỡ về mặt hành chính cho các thủ tục nêu trong Công ước này.

2. Những sự dàn xếp thích hợp sẽ được tiến hành giữa cơ quan có thẩm quyền với các tổ chức đại diện, nếu có, để đài thọ kinh phí về mọi việc huấn luyện có thể coi là cần thiết cho những người tham gia các thủ tục đó.

Điều 5

1. Các thủ tục nêu trong Công ước này phải nhằm vào việc tham khảo ý kiến về:

a) sự phúc đáp của các chính phủ đối với bản câu hỏi về những điểm ghi ở chương trình nghị sự của Hội nghị Lao động Quốc tế và bình luận của các chính phủ về dự thảo văn bản mà hội nghị phải thảo luận;

b) những đề nghị phải trình lên một hoặc những cơ quan có thẩm quyền, trong việc đệ trình các Công ước và khuyến nghị lên các cơ quan đó, theo Điều 19 của Điều lệ Tổ chức Lao động Quốc tế;

c) việc xem xét lại, vào những khoảng thời gian thích hợp, những Công ước chưa được phê chuẩn và những khuyến nghị chưa được phát huy tác dụng, để trừu liệu những biện pháp có thể có để nhằm tùy nghi xúc tiến việc thi hành và phê chuẩn các văn bản đó;

d) những vấn đề liên quan đến các báo cáo phải gửi cho Văn phòng Lao động Quốc tế theo quy định tại Điều 22 của Điều lệ Tổ chức Lao động Quốc tế; và

đ) những đề nghị có liên quan đến việc bãi ước những Công ước đã phê chuẩn.

2. Để bảo đảm việc xem xét thích đáng các vấn đề nói ở Đoạn 1, Điều này, phải có sự tham khảo ý kiến vào những khoảng thời gian thích hợp, được ấn định theo sự thoả thuận chung, nhưng ít nhất cũng mỗi năm một lần.

Điều 6

Khi thấy thích hợp, sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện, nếu có, cơ quan có thẩm quyền sẽ làm một báo cáo hàng năm về hoạt động của các thủ tục nêu trong Công ước này.

Điều 7

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này sẽ được thông báo cho Tổng giám đốc ILO để đăng ký.

Điều 8

1. Công ước này sẽ chỉ có tính chất ràng buộc đối với những Nước thành viên ILO nào mà việc phê chuẩn của họ đã được đăng ký với Tổng giám đốc.
2. Công ước này sẽ có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày phê chuẩn của 2 Nước thành viên được đăng ký với Tổng giám đốc.
3. Từ đó trở đi, Công ước này sẽ có hiệu lực đối với bất kỳ Nước thành viên nào sau 12 tháng kể từ ngày việc phê chuẩn của nước đó đã được đăng ký.

Điều 9

1. Nước thành viên nào đã phê chuẩn Công ước này có thể bãi ước sau thời hạn 10 năm kể từ ngày Công ước này có hiệu lực bằng một văn bản gửi đến Tổng giám đốc ILO để đăng ký. Việc bãi ước này sẽ có hiệu lực sau 1 năm kể từ ngày văn bản bãi ước được đăng ký.
2. Nước thành viên đã phê chuẩn Công ước này và trong vòng một năm sau thời hạn 10 năm nói ở đoạn trên mà không thực hiện quyền bãi ước quy định tại Điều này sẽ bị ràng buộc thêm một thời hạn 10 năm nữa và chỉ sau đó mới có thể bãi ước Công ước này tại thời điểm hết hạn của từng giai đoạn 10 năm theo các điều kiện quy định tại Điều này.

Điều 10

1. Tổng giám đốc ILO sẽ thông báo tới tất cả các nước thành viên ILO về việc đăng ký của tất cả các trường hợp phê chuẩn và bãi ước được các nước thành viên của Tổ chức gửi tới.
2. Khi thông báo với các nước thành viên của Tổ chức về việc đăng ký của trường hợp phê chuẩn thứ hai, Tổng giám đốc ILO sẽ lưu ý các nước thành viên của Tổ chức về ngày mà Công ước bắt đầu có hiệu lực.

Điều 11

Tổng giám đốc ILO sẽ gửi tới Tổng thư ký Liên hợp quốc, theo Điều 102 của Hiến chương Liên hợp quốc, tất cả các chi tiết của các trường hợp phê chuẩn và bãi ước mà Tổng giám đốc đã nhận được theo các quy định của các điều trên đây.

Điều 12

Vào các thời điểm thấy cần thiết, Hội đồng quản trị ILO sẽ trình Hội nghị toàn thể một báo cáo về hoạt động của Công ước này và sẽ xem xét có cần thiết đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị vấn đề sửa đổi toàn bộ hoặc một phần Công ước này không.

Điều 13

1. Nếu Hội nghị thông qua một Công ước mới sửa đổi toàn bộ hoặc một phần Công ước này nếu Công ước mới này không quy định khác, thì:

- a) Việc phê chuẩn của một nước thành viên đối với Công ước mới sửa đổi sẽ mặc nhiên bãi ước lập tức Công ước này, bất kể đã có những quy định của Điều 13 trên đây, nếu và khi Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực.
- b) Kể từ ngày Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, Công ước này sẽ ngừng không để ngỏ để các nước thành viên phê chuẩn nữa.

2. Trong mọi trường hợp, Công ước này sẽ vẫn duy trì hiệu lực về hình thức và nội dung hiện có đối với các nước thành viên đã phê chuẩn nhưng chưa phê chuẩn Công ước sửa đổi.

Điều 14

Các bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này có giá trị như nhau

Ghi chép

Ghi chép

Ghi chép

Cục Đối thoại Xã hội và Hợp tác ba bên

Tổng Cục Quản trị và Cơ chế Ba bên

Văn phòng Lao động Quốc tế

Số 4, đường Morillons,
CH-1211 Geneva 22 Thụy Sĩ

Email: Dialogue@ilo.org
Tel: + 41 22 799 7032