

Chương 9

Quan hệ lao động

Nguyễn Kiên, MBA

Giảng viên Kinh tế công dân

c ch a chương c

🍷 m c i m, chu thê va i dung a quan hê lao ng

🍷 u c tranh p va i t tranh p lao ng

🍷 Hiê^u đượ^c p ng lao ng va a c lao ng p thê

🍷 Hiê^u đượ^c về ky t lao ng

Câu hỏi chương 1

1. Quan hệ lao động là gì?
2. Chủ thể của QHLD?
3. Quan hệ lao động bao gồm những nội dung nào?
4. Nguyên nhân của QHLD là gì?
5. Nguyên nhân của HĐLĐ là gì?
6. HĐLĐ bao gồm những nội dung gì?
7. HĐLĐ có ký hiệu như thế nào?
8. HĐLĐ có các loại như thế nào?

Câu hỏi chương C (p)

m n c n trong ng ng p o?

10. HĐLĐ m t khi o?

11. a c lao ng p thê gi?

12. TULĐTT bao m ng i dung gi?

i n ky TULĐTT?

14. Trong ng ng p o thi vô u?

u c ra sao?

Câu hỏi a chương C (p)

hiện bao lâu?

17. Các ký t TULĐTT các c n theo quy nh như thế o?

ng n c a n o?

19. Ký t lao ng gi?

ng nh c ký t lao ng o?

ng nguyên nhân vì m ký t lao ng o?

22. n ký t t huy u , tô c n tuân thủ ng nguyên c o?

23. Các bên liên quan có trách nhiệm gì trong nh ký t i lao ng?

ng ch p n o i ký t?

25. Công c thi nh ký t lao ng nên c tô c ra sao?

ng ng n gi i i i phu ch ký t?

u c a chương c

 Quan hê lao ng

 Tranh p va i t tranh p lao ng

 p ng lao ng va a c lao ng p thê

 Ky t lao ng

Quan hệ lao động

📌 Khái niệm

📌 Chủ thể

📌 Nội dung

Khái niệm

■ QHLD là toàn bộ những quan hệ quyền, nghĩa vụ, quyền lợi giữa các bên tham gia quá trình lao động

Quan hệ lao động

📌 Khái niệm

📌 Chủ thể

📌 Nội dung

Chủ thể

- Chủ sử dụng lao động
- Người lao động
- Nhà nước

Chủ sử dụng lao động

- 📌 Là ông chủ tư liệu sản xuất đồng thời là người quản lý điều hành doanh nghiệp hoặc là người được người chủ tư liệu sản xuất ủy quyền, thuê mướn, bổ nhiệm để trực tiếp thực hiện công việc quản lý điều hành doanh nghiệp và được toàn quyền sử dụng và trả công người lao động.
- 📌 Tập thể giới chủ sử dụng lao động

Người lao động

☛ Bao gồm tất cả những người làm việc với các chủ sử dụng lao động nhằm mục đích lấy tiền và thuộc quyền điều khiển của người chủ trong thời gian làm việc.

☛ Có thể là

☛ Viên chức, CB, NV làm công tác quản lý

☛ Thợ - những người có chuyên môn, tay nghề làm những công việc kỹ thuật hay thủ công

☛ Lao động phổ thông – những người làm công cho doanh nghiệp và thực hiện những công việc thuộc lao động giản đơn (không đòi hỏi có khả năng hay qua đào tạo chuyên môn)

☛ Tập thể người lao động:

☛ Công đoàn hay nghiệp đoàn

☛ Ban đại diện công nhân

Nhà nước

 Sơ đồ III.1 trang 159

Quan hệ lao động

■ Khái niệm

■ Chủ thể

■ Nội dung

Nội dung

❖ Là toàn bộ các mối quan hệ qua lại giữa các bên tham gia quan hệ lao động.

❖ Phân loại

✚ Theo trình tự thời gian hình thành và kết thúc của một quan hệ lao động

- Thuộc thời kỳ tiền QTLĐ như học nghề, tìm việc làm, thử việc,...
- Trong quá trình lao động như qh liên quan tới lợi ích vật chất, an toàn và sức khỏe, tay nghề, thời gian làm việc, việc làm, BHXH, BHTN, chấm dứt quan hệ trước hạn, tự do nghiệp đoàn, tự do đình công,...
- Thuộc hậu QTLĐ là những qh xử lý các vấn đề khi chấm dứt HĐLĐ giữa các bên mà nghĩa vụ và quyền lợi vẫn còn tiếp tục.

✚ Theo quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động

- QH liên quan đến quyền lợi của người LĐ như quyền lợi vật chất, quyền được nghỉ ngơi, bảo đảm AT-VSLĐ, quyền tham gia hoạt động chính trị - xã hội
- QH liên quan đến nghĩa vụ của người LĐ như nghĩa vụ chấp hành nội quy kỷ luật lao động, đóng BHXH, ...

u c a chương c

Quan hê lao ng

Tranh p va i t tranh p lao ng

p ng lao ng va a c lao ng p thê

Ky t lao ng

Tranh p va i t tranh p lao ng

- Khái niệm
- Phân loại
- Hậu quả
- Phòng ngừa
- Giải quyết

Khái niệm

📌 Là những tranh chấp về quyền và lợi ích của các bên liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác.

Phân loại

Phân theo chủ thể tham gia QHLD

- ✚ Tranh chấp lao động cá nhân
- ✚ Tranh chấp lao động tập thể

Phân theo nội dung

- ✚ Tranh chấp lao động về quyền
- ✚ Tranh chấp lao động về lợi ích

Phân theo hình thức biểu hiện

- ✚ Bãi công: Sự ngừng bộ phận hoặc toàn bộ quá trình sản xuất, dịch vụ do tập thể người lao động cùng tiến hành nhằm đòi thực hiện các yêu sách về kinh tế, nghề nghiệp và chính trị.
- ✚ Đình công: Là một dạng bãi công ở quy mô nhỏ trong một hay nhiều doanh nghiệp, cơ quan nhưng không kèm theo những yêu sách về chính trị.
- ✚ Lãn công: Là một dạng đình công mà người công nhân không rời khỏi nơi làm việc nhưng không làm việc hoặc làm việc cầm chừng.

Hậu quả

- ❖ Thời gian và tiền bạc bị lãng phí
- ❖ Người lao động bị mất việc
- ❖ Phá hại và thiệt hại
- ❖ Chí phí sức khỏe
- ❖ Chi phí cho đình công

Phòng ngừa

- Nguyên nhân
- Phòng ngừa tranh chấp lao động

Nguyên nhân

- Nguyên nhân kinh tế
- Nguyên nhân xã hội
- Nguyên nhân tổ chức, quản lý lao động
- Nguyên nhân khác

Phòng ngừa tranh chấp lao động

📌 Là sự thực hiện những biện pháp ngăn ngừa nhằm ngăn chặn trước những tranh chấp lao động có thể xảy ra.

📌 Các biện pháp phòng ngừa:

- ✚ Tăng cường thông tin kịp thời
- ✚ Tăng cường các cuộc thương thảo định kỳ
- ✚ Điều chỉnh kịp thời các nội dung của HĐLĐ
- ✚ Tăng cường sự tham gia của đại diện tập thể người lao động
- ✚ Tổ chức ký kết lại TULĐTT theo định kỳ hợp lý
- ✚ Tăng cường công tác thanh tra lao động
- ✚ Kịp thời sửa đổi luật lệ về QHLĐ cho phù hợp với thực tiễn
- ✚ Phổ biến rộng rãi pháp luật đến từng tổ chức và người lao động

Giải quyết tranh chấp lao động

- Ý nghĩa
- Nguyên tắc
- Trình tự

Ý nghĩa

- Góp phần duy trì sự ổn định của QHLD và hđ sxkd
- Góp phần bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lđ và người sldđ
- Góp phần bảo vệ lợi ích chung của XH
- Góp phần thực thi hiệu quả cơ chế quản lý nhà nước về lđ và hệ thống pháp luật lđ

Nguyên tắc

- Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp
- Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật
- Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật
- Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện của người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp

Trình tự

- Trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Hình XV-1, trang 252)
- Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể (Hình XV-2, trang 253)

u c a chương c

 Quan hê lao ng

 Tranh p va i t tranh p lao ng

 p ng lao ng va a c lao ng p thê

 Ky t lao ng

p ng lao ng va a c lao ng
p thê

📄 Hợp đồng lao động

📄 Thỏa ước lao động tập thể

Hợp đồng lao động

- Khái niệm
- Phân loại
- Nội dung
- Ký và thực hiện
- Tạm hoãn và chấm dứt

Khái niệm

📌 Là thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Phân loại

■ Theo thời hạn của HĐLĐ

- ✚ HĐLĐ không xác định thời hạn
- ✚ HĐLĐ xác định thời hạn
- ✚ HĐLĐ mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định

■ Theo hình thức của HĐLĐ

- ✚ HĐLĐ bằng miệng
- ✚ HĐLĐ bằng văn bản

Nội dung

- ❖ Công việc phải làm
- ❖ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- ❖ Địa điểm làm việc
- ❖ Thời hạn hợp đồng
- ❖ Điều kiện về an toàn – vệ sinh lao động
- ❖ Bảo hiểm xã hội đối với người lao động

Ký và thực hiện

Ký HĐLĐ

Điều kiện về chủ thể ký HĐLĐ

Người sử dụng lao động

Người lao động

 Người lao động có thể ký một hoặc nhiều HĐLĐ với một hoặc nhiều người sử dụng lao động

Thực hiện HĐLĐ

 Thời điểm bắt đầu thực hiện: HĐLĐ có hiệu lực từ ngày ký hoặc từ ngày do 2 bên thỏa thuận

 Chủ thể thực hiện: người giao kết hợp đồng

 Nội dung trong hợp đồng: muốn thay đổi thì phải báo trước

 Thử việc

Tạm hoãn và chấm dứt

📌 Những trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ

📌 Chấm dứt HĐLĐ

⚡ Những trường hợp chấm dứt HĐLĐ

⚡ Đơn phương chấm dứt HĐLĐ

Những trường hợp được đơn phương chấm dứt

Thời hạn báo trước

Những trường hợp không được đơn phương chấm dứt

Thỏa ước lao động tập thể²

- Khái niệm
- Phạm vi áp dụng
- Phân loại
- Nội dung
- Đại diện ký
- Hiệu lực
- Quá trình ký kết
- Chiến lược thỏa thuận

Khái niệm

📌 Là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động

Phạm vi áp dụng

📌 Áp dụng trong

- ✚ Tất cả các đơn vị, tổ chức có quan hệ thuê mướn lao động
- ✚ Tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế
- ✚ Các doanh nghiệp lực lượng vũ trang có quan hệ làm công ăn lương

📌 Không áp dụng đối với

- ✚ Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước
- ✚ Những người làm trong các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị
- ✚ Những người làm trong các doanh nghiệp đặc thù thuộc lực lượng vũ trang

Phân loại

- Thỏa thuận giữa công đoàn và một người sử dụng lao động
- Thỏa thuận giữa công đoàn và nhiều người sử dụng lao động
- Thỏa thuận phối hợp hay liên minh giữa nhiều người lao động và một người sử dụng lao động
- Thỏa thuận giữa nhiều công đoàn và nhiều người sử dụng lao động

Nội dung

- Tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp
- Việc làm và bảo đảm việc làm
- Thời gian làm việc và nghỉ ngơi
- Bảo hiểm xã hội
- Điều kiện lao động, an toàn và vệ sinh lao động
- Khác

Đại diện ký

- Chủ tịch BCH công đoàn cơ sở hoặc trưởng ban đại diện người lao động hoặc người có giấy ủy quyền của BCHCD
- Thủ trưởng đơn vị hoặc người đại diện ủy quyền

Hiệu lực

- ❑ Vô hiệu TULĐTT
- ❑ Hiệu lực của TULĐTT
- ❑ Thời hạn của TULĐTT

Quá trình ký kết

- ❏ Bước 1: Các bên đưa ra yêu cầu và nội dung thương lượng
- ❏ Bước 2: Tiến hành thương lượng trên cơ sở xem xét các yêu cầu và nội dung của mỗi bên
- ❏ Bước 3: Mỗi bên tổ chức lấy ý kiến về dự thảo, có thể tham khảo ý kiến của cơ quan quản lý lao động
- ❏ Bước 4: Các bên hoàn thiện dự thảo và tiến hành ký kết sau khi đại diện của hai bên nhất trí.

Chiến lược thỏa thuận

- Chiến lược thỏa thuận phân phối
- Chiến lược thỏa thuận phối hợp

u c a chương c

 Quan hê lao ng

 Tranh p va i t tranh p lao ng

 p ng lao ng va a c lao ng p thê

 Ky t lao ng

Kỹ thuật lao động

- Khái niệm, nội dung, hình thức và nguyên nhân vi phạm kỹ luật lao động
- Nguyên tắc và trách nhiệm kỹ luật
- Quá trình kỹ luật và các hướng dẫn cho việc kỹ luật có kết quả

Khái niệm, nội dung, hình thức và nguyên nhân vi phạm kỷ luật lao động

📌 **Khái niệm:** Kỷ luật lao động là những tiêu chuẩn quy định hành vi cá nhân của người lao động mà tổ chức xây dựng lên dựa trên cơ sở pháp lý hiện hành và các chuẩn mực đạo đức xã hội.

📌 **Nội dung:**

📌 **Hình thức:**

✚ Kỷ luật ngăn ngừa

✚ Kỷ luật khiển trách

✚ Kỷ luật trừng phạt

📌 **Nguyên nhân vi phạm**

Nguyên tắc và trách nhiệm kỷ luật

📌 Nguyên tắc

- ✚ Xây dựng hệ thống kỷ luật một cách rõ ràng, hợp lý và cụ thể
- ✚ Phải quy định rõ ràng trách nhiệm của người có liên quan
- ✚ Phải thông tin đầy đủ và kịp thời các điều khoản của kỷ luật lao động đến mọi người lao động
- ✚ Trước khi tiến hành kỷ luật, cần phải tiến hành điều tra, xác minh

📌 Trách nhiệm đối với kỷ luật

- ✚ Người quản lý bộ phận
- ✚ Phòng quản trị nhân sự
- ✚ Công đoàn
- ✚ Ban quản lý cấp cao
- ✚ Người lao động

Quá trình kỷ luật và các hướng dẫn cho việc kỷ luật có kết quả

📌 Cách tiếp cận với kỷ luật

- ✚ Thi hành kỷ luật lao động mà không phạt
- ✚ Thi hành kỷ luật lao động bằng trừng phạt, răn đe
- ✚ Thi hành kỷ luật theo trình tự
- ✚ Quá trình kỷ luật

📌 Tổ chức công tác thi hành kỷ luật lao động

- ✚ Phòng vấn kỷ luật
- ✚ Lựa chọn biện pháp kỷ luật
- ✚ Thực hiện biện pháp kỷ luật
- ✚ Đánh giá việc thi hành kỷ luật

📌 Các hướng dẫn với người phụ trách kỷ luật

Seasons, Sacraments
and Sacramentals

Dennis C. Smolarski, SJ

Thank

you

