NHO | LO Norway

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
BỨC TRANH TỔNG THỂ

Cách đối thoại xã hội cải thiện thế giới việc làm của chúng ta

Nội dung

Lợi ích cho các bên

Thông qua đối thoại xã hội thực chất và cởi mở, cả người sử dụng lao động và người lao động có cơ hội cùng làm việc để thúc đẩy điều kiện làm việc tốt hơn, giải quyết xung đột và đóng góp vào tăng trưởng kinh tế bền vững - điều này sẽ mang lại lợi ích cho cả người lao động, người sử dụng lao động và toàn xã hội.

TRANG 4

Các giai đoạn phát triển của Mô hình Na uy

Thành Rome không thể được xây dựng trong một ngày, mô hình của Na Uy cũng vậy. Trong hơn một thế kỷ qua, mô hình này đã trải qua các giai đoạn từ xung đột, tiến bộ, thống nhất, phản ứng dữ dội, đột phá đến đối thoại xã hội và hợp tác. Sau đây là một số ví dụ điển hình

TRANG 14

Hệ thống giải quyết xung đột

Cấu trúc thể chế của Na Uy trên thị trường lao động được xây dựng để ngăn ngừa và xử lý các bất đồng một cách hiệu quả và mang tính xây dựng, phần tạo nên môi trường làm việc ổn định và hiệu quả, đồng thời được thiết kế để giải quyết xung đột mà không cần thông qua tòa án.

TRANG 16

Lời khuyên khi thực hiện đối thoại xã hội từ Nina Melsom và Steinar Krogstad

TRANG 8

18

Giải pháp để thực hiện mức lương công bằng và cạnh tranh

Đối với người lao động thì mức lương công bằng là điều quan trọng đối với họ. Ở Na Uy, việc thiết lập chính sách lương đã được luật hóa và có sự phối hợp giữa các bên để thực hiện mức lương công bằng, trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau, giảm mức độ bất bình đẳng xuống mức thấp nhất nhằm thực hiện hiệu quả chính sách phòng ngừa thất nghiệp trong nền kinh tế.

Các đối tác xã hội trong thế giới việc làm

Các đối tác ba bên tham gia vào đối thoại xã hội là nhà nước, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Để trở thành các đối tác đáng tin cậy, yếu tố đại diện hợp pháp rất quan trọng. Cả tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động đều phải thực sự dân chủ và hoạt động vì lợi ích của các thành viên. Đưa ra các quy định rõ ràng về thủ tục giải quyết tranh chấp, cả về lợi ích và phương diện pháp lý, giúp giảm thiểu xung đột.

TRANG 16

Đối thoại ba bên Công cụ được sử dụng thường xuyên

Hơn 100 năm qua, "khế ước xã hội" và "đối thoại" đã trở thành khuynh hướng trên toàn thế giới. Ở Na Uy, hợp tác ba bên là mô hình hữu hiệu trong quá trình quản lý và điều tiết các chế độ phúc lợi, thị trường lao động và nền kinh tế đất nước.

TRANG 22

Đối thoại xã hội Chìa khóa để xây dựng tương lai thịnh vượng

Với vài trò là tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức của bạn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và tiến bộ xã hội.

Một trong những công cụ mạnh mẽ nhất mà tổ chức bạn có thể sử dụng là đối thoại xã hội - thông qua các thiết chế như đàm phán, tham vấn và trao đổi thông tin của tổ chức bạn với tư cách là một trong các đối tác xã hội và giữa tổ chức bạn với chính phủ.

Đối thoại xã hội không chỉ là những cuộc thảo luận đơn thuần. Đó là phương thức cùng đưa ra quyết định để tạo nên những biến đổi tích cực trên toàn thế giới. Từ quá trình chuyển đổi của Nam Phi hướng tới chấm dứt chế độ phân biệt chủng tộc cho đến khả năng phục hồi kinh tế của các quốc gia Bắc Âu, đối thoại xã hội đã đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng các chính sách phù hợp và thúc đẩy sự gắn kết xã hội.

Đối thoại xã hội thực chất sẽ mang lại rất nhiều lợi ích. Một số nghiên cứu cho thấy những kết quả đạt được như:

1. Thiết lập mức lương công bằng hơn và giảm bất bình đẳng
2. Cải thiện điều kiện làm việc và quyền lao động
3. Tăng cường sự ổn định kinh tế và khả năng cạnh tranh
4. Quản lý khủng hoảng và phục hồi hiệu quả hơn
5. Tăng niềm tin giữa các đối tác xã hội và chính phủ
6. Giảm thất nghiệp và tăng trưởng kinh tế

Thông qua đối thoại xã hội, tổ chức của bạn có cơ hội được đóng góp tiếng nói trực tiếp trong quá trình xây dựng các chính sách có ảnh hưởng đến môi trường làm việc, tổ chức và cộng đồng của bạn. Điều này được minh chứng rằng các chương trình cải cách và chiến lược kinh tế không chỉ lại mang lợi ích cân bằng cho các bên mà còn đem lại khả năng thành công hơn khi có sự tham gia ý kiến từ các đối tác.

Tuy nhiên, đối thoại xã hội hiệu quả không tự nhiên đạt được. Nó đòi hỏi:

1. Các tổ chức cần có năng lực đại diện và tiếng nói độc lập
2. Tôn trọng quyền tham gia các tổ chức đại diện cho mình và quyền thương lượng tập thể
3. Ý chí chính trị và cam kết từ tất cả các bên
4. Tiếp cận thông tin kịp thời và chính xác
5. Tin tưởng và nâng cao kỹ năng đàm phán

Vai trò của bạn trong quá trình này rất quan trọng. Những kiến thức chuyên môn của bạn vô cùng quan trọng trong việc xây dựng các chính sách cân bằng giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội.

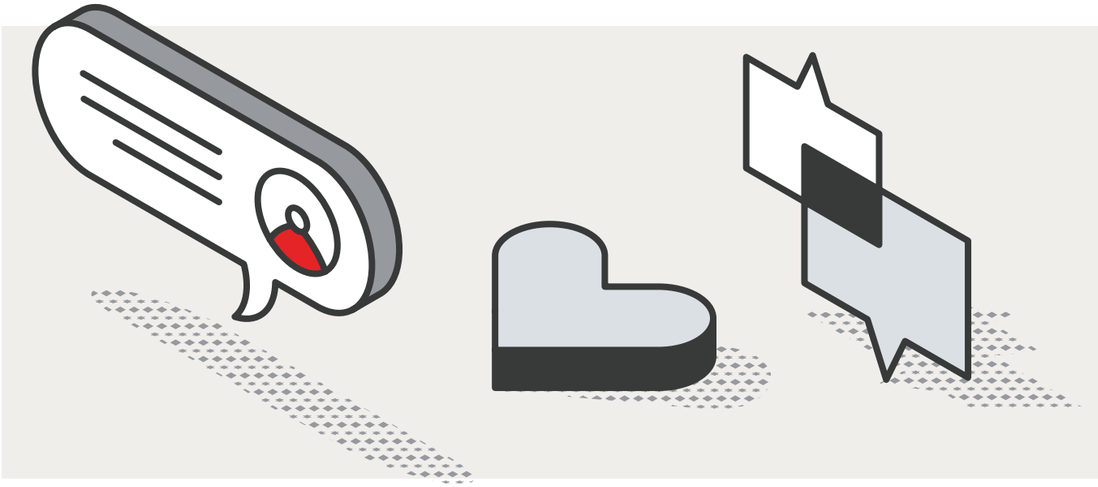
Đối thoại xã hội không nhằm mục tiêu thắng hay thua mà cần tìm ra các giải pháp cùng có lợi. Vừa phát triển kinh tế nhưng vẫn phải đảm bảo cân bằng lợi ích giữa các bên. Mọi người đều phải được hưởng một phần thành quả từ đóng góp của mình cho phát triển kinh tế. Khi tham gia vào quá trình này, bạn không chỉ đại diện cho các thành viên của mình mà còn góp phần xây dựng một xã hội vững mạnh và công bằng hơn cho tất cả mọi người.

Thông qua ấn phẩm này, chúng tôi hy vọng sẽ cung cấp cho các bạn kiến thức và một số công cụ để hướng dẫn tổ chức của bạn có thể xây dựng lòng tin và nâng cao năng lực đối thoại với các đối tác của mình.

Sự tham gia tích cực của bạn vào đối thoại xã hội không chỉ là trách nhiệm mà là cơ hội để tạo ra những tác động tích cực và lâu dài cho kinh tế và xã hội của đất nước.

Lợi ích cho tất cả các bên liên quan

Thông qua đối thoại xã hội thực chất và cởi mở, cả người sử dụng lao động và người lao động có cơ hội cùng làm việc để thúc đẩy điều kiện làm việc tốt hơn, giải quyết xung đột và đóng góp vào tăng trưởng kinh tế bền vững - điều này sẽ mang lại lợi ích cho cả người lao động, người sử dụng lao động và toàn xã hội.



Đối thoại xã hội được thực hiện theo các hình thức khác nhau, tùy thuộc vào môi trường văn hóa bản địa và bối cảnh riêng tại mỗi quốc gia. Không có thiết kế mẫu nào để hướng dẫn thực hiện và thúc đẩy đối thoại xã hội. Tuy nhiên, vẫn cần một số điều kiện cần thiết để thực hiện đối thoại hiệu quả. Đối thoại xã hội rộng hơn đối thoại dân sự. Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, công đoàn và chính phủ là những chủ thể quan trọng trong quá trình thực hiện đối thoại xã hội hiệu quả. Niềm tin được xây dựng từ gốc rễ. Đối thoại xã hội bắt đầu ở cấp độ vi mô, tại nơi làm việc. Nhiệm vụ của một tổ chức là trao quyền cho các thành viên của mình.
Mặc dù các cơ chế cụ thể có thể khác nhau, nhưng các nguyên tắc cơ bản như cùng tham gia và giải quyết vấn đề trên tinh thần hợp tác cùng có lợi trong quan hệ lao động thì vẫn còn nguyên giá trị.

THỰC TẾ
ĐỐI THOẠI XÃ HỘI

Đối thoại xã hội, theo định nghĩa của ILO bao gồm tất cả các hình thức như thỏa thuận, tham vấn hay đơn giản là hình thức trao đổi thông tin giữa các đối tác như Chính phủ, tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động về những vấn đề có chung lợi ích liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội. Đối thoại xã hội có thể theo cơ chế hai bên được thực hiện bởi hai đối tác đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động hoặc có thể theo cơ chế ba bên, khi đó chính phủ sẽ đóng vai trò là bên thứ ba nhằm dung hòa lợi ích giữa các bên.

Đối thoại xã hội ở các nước Bắc Âu
Đối thoại xã hội là mô hình cốt lõi ở các nước Bắc Âu: Na Uy, Thụy Điển, Đan Mạch, Phần Lan và Iceland, và thường được gọi là Mô hình Bắc Âu. Đặc điểm của mô hình này là sự kết hợp hiệu quả giữa chủ nghĩa tư bản với chính sách phúc lợi xã hội. Mô hình này thúc đẩy tính đại diện và tự chủ của mỗi đối tác xã hội, chính là các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động. Mô hình Bắc Âu được ghi nhận là mô hình đã giúp các quốc gia này luôn được xếp hạng cao trong số những quốc gia đáng sống nhất thế giới, thể hiện qua mức sống cao, nền kinh tế hoạt động hiệu quả, thị trường lao động phát triển bền vững, bình đẳng giới và công bằng trong thu nhập. Ở Na Uy, mô hình này được xây dựng dựa trên ba trụ cột cơ bản: quản lý kinh tế (một chính sách kinh tế dựa trên nguồn tài chính công minh bạch và kiểm soát phát triển kinh tế vĩ mô), đại diện của các đối tác xã hội (các tổ chức có năng lực đại diện cho người và người sử dụng lao động) và phúc lợi xã hội (mạng lưới an ninh xã hội toàn diện và các chính sách dịch vụ công).

Ba mỏ neo trong chính sách nền kinh tế

Chính sách tiền lương

Chính sách tiền lương phù hợp với cơ chế thị trường, vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và sử dụng lao động trong quá trình xây dựng chính sách tiền lương.

Chính sách tiền tệ

Ngân hàng nhà nước có trách nhiệm thúc đẩy sự ổn định kinh tế thông qua chính sách tiền tệ, quản lý dự trữ ngoại hối của Na Uy và giám sát hệ thống tài chính Na Uy.

Chính sách tài khoá và phúc lợi

Quản lý nhu cầu thông qua chính sách tài khoá, thuế, mạng lưới an ninh thu nhập, dịch vụ công, giáo dục miễn phí hoặc chi phí thấp, chính sách thị trường lao động linh hoạt và hệ thống phúc lợi đảm bảo chính sách bình đẳng giới.

Môi trường làm việc an toàn và bền vững thì nhà nước sẽ thu đủ thuế và phí để duy trì sự tăng trưởng.

Điều này, dẫn đến tăng trưởng kinh tế tốt hơn, hài hòa lợi ích và thúc đẩy điều kiện làm việc an toàn hơn. Hai trụ cột này đã tạo điều kiện để phát triển chính sách phúc lợi công cộng với chi phí thấp và dễ tiếp cận, người dân được hưởng chính sách an sinh và phúc lợi xã hội tốt.

THỰC TẾ
ĐỐI THOẠI XÃ HỘI

Hợp tác ba bên là cơ chế phối hợp hoạt động giữa Chính phủ, đại diện người lao động (tổ chức đại diện người lao động), đại diện Người sử dụng lao động (hoặc tổ chức của người sử dụng lao động) với tư cách là các bên độc lập và bình đẳng khi họ cùng đưa ra những giải pháp chung trong các vấn đề lao động và xã hội thông qua hợp tác, đàm phán và đối thoại xã hội giữa các đối tác.

Lợi ích của đối thoại xã hội và Mô hình của Nauy
Mặc dù có nhiều điểm tương đồng giữa các nước Bắc Âu, nhưng mô hình này có sự khác biệt. Trong trường hợp này, chúng tôi tập trung vào Mô hình Na Uy. Sự thành công của Mô hình Na Uy phần lớn đến từ cơ chế hợp tác trong quá trình xây dựng chính sách tiền lương và cơ chế ba bên, bao gồm xây dựng lòng tin, sự hợp tác giữa người sử dụng lao động và người lao động, tham gia sâu rộng vào thương mại toàn cầu, tạo niềm tin chung vào lợi ích của chính sách công bằng và đạo đức nghề nghiệp. Các yếu tố này cần được thực hiện đồng thời trong quá trình xây dựng chính sách tiền lương, tăng trưởng kinh tế và các hệ thống phúc lợi đa tầng, thúc đẩy sự đổi mới, hiệu quả và tiến bộ của toàn xã hội.

Người lao động có cuộc sống cân bằng và mức lương cao hơn.

Người sử dụng lao động gây dựng được tổ chức hoạt động hiệu quả và bền vững hơn, cũng như khả năng thích ứng với sự đổi mới để duy trì hoạt động và lợi nhuận theo thời gian.

Thuận lợi và thách thức
Mặc dù Mô hình Na Uy đã chứng minh được tính hiệu quả cao, nhưng nó vẫn phải đối mặt với những thách thức liên quan đến việc quản lý nhiều vấn đề lớn trong khu vực công, từ dân số già hóa, thị trường lao động đang thay đổi và thích ứng với những thay đổi toàn cầu như tiến bộ công nghệ và biến đổi khí hậu. Những người ủng hộ mô hình này thừa nhận cần sự nỗ lực liên tục để duy trì và hiện đại hóa các trụ cột cốt lõi của nó. Mô hình Na Uy đã được phát triển trong hơn một thế kỷ. Mặc dù được thiết lập đã lâu, nhưng đây vẫn được coi là công cụ tốt nhất để có thể vượt qua những thách thức trong tương lai. Việc áp dụng toàn bộ có thể không khả thi, nhưng các quốc gia khác có thể học hỏi từ cách tiếp cận của các nước Bắc Âu để đạt kết quả, tạo ra sự công bằng và lòng tin trong bối cảnh riêng của mỗi quốc gia.

Giải pháp thay thế mang tính hợp tác

Bạn có thể tưởng tượng được không khi lãnh đạo của một tổ chức công đoàn lại lên tiếng không ủng hộ việc tăng lương? Yngve Hågensen, lãnh đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Na Uy (LO) đã làm như vậy. Và người đồng cấp của ông tại Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy (NHO) Karl Glad đã cam kết đảm bảo nhiều việc làm hơn.

Vào đầu những năm 1990, tại Na Uy, tỷ lệ thất nghiệp cao và tăng trưởng chậm. Các chính trị gia, công đoàn và doanh nghiệp thấy rằng cần phải có hành động gì đó. Vì vậy, đại diện từ các đảng phái chính trị, công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các nhà nghiên cứu đã lập ra một kế hoạch tăng trưởng việc làm bền vững. Họ gọi đó là 'Giải pháp thay thế mang tính hợp tác' vì nó yêu cầu những cá nhân có việc làm phải thể hiện sự đoàn kết với những người thất nghiệp. Chiến lược kinh tế này được xây dựng vào những năm 1991-1992 và được thực hiện như một cam kết xã hội trong vòng năm năm giữa công đoàn, doanh nghiệp và chính phủ. Nó kết hợp hài hòa giữa chính sách tăng lương và tạo việc làm thông qua việc đơn giản hóa quy định, thúc đẩy đào tạo tại nơi làm việc và ổn định chính sách tiền tệ.

Mục tiêu nhằm giảm tỷ lệ thất nghiệp xuống 3,5% bằng cách cải thiện năng lực cạnh tranh của Na Uy thêm 10% từ năm 1993 đến năm 1997 thông qua việc cùng xây dựng chính sách tiền lương phù hợp để góp phần tăng thu nhập. Cách tiếp cận này đã đem lại giá trị lớn góp phần tạo ra hiệu suất kinh tế cao tại Na Uy trong những năm 1990.

> **“ Vào đầu những năm 80s/90s, có khoảng 200,000 người thất nghiệp tại Nauy, và lãi suất lên tới 16-17%. Hiện nay lãi suất đã về 0 trong suốt thờI gian dài. Thành quả này đạt được khi xây dựng chiến lược phát triển**

Yngve Hågensen về 'Lựa chọn Đoàn kết' sau 30 năm.

ẢNH: NTB/SCANPIX

Niềm tin – kết quả và điều kiện tiên quyết

Niềm tin đóng vai trò quan trọng để đạt được thỏa thuận khi thực hiện đối thoại xã hội. Để tìm ra giải pháp có lợi cho tất cả mọi người, tất cả các bên cần tin tưởng lẫn nhau. Niềm tin là hệ quả và là điều kiện tiên quyết cho đối thoại xã hội. Đây là tình huống con gà và quả trứng: cái nào có trước, niềm tin hay đối thoại? Đây được xem là một vòng tuần hoàn: niềm tin nuôi dưỡng đối thoại và đối ngược lại đối thoại nuôi dưỡng niềm tin. Niềm tin là yếu tố chính giúp mọi khía cạnh của Mô hình Na Uy hoạt động hiệu quả, từ quản lý kinh tế đến việc làm và hệ thống phúc lợi công cộng. Công dân Na Uy thường thể hiện thái độ tin tưởng lẫn nhau kể cả đối với đội ngũ cán bộ công chức, các chính trị gia và công đoàn. Niềm tin giữa các đối tác xã hội được xây dựng trên sự tôn trọng lẫn nhau, đối thoại cởi mở và thực chất giữa các bên và công chúng. Điều này một lần nữa củng cố thêm niềm tin vào các cơ quan chính phủ và các đối tác xã hội.

Vậy tại sao niềm tin lại quan trọng đến như vậy?

Tính hiệu quả: Niềm tin dẫn đến ít phải giải quyết các vụ tranh chấp, công việc của luật sư nhẹ nhàng hơn, xung đột được giải quyết kịp thời và ít thủ tục hành chính hơn.

Đối với sự hợp tác: Niềm tin là nền tảng cho sự hợp tác chặt chẽ giữa ông chủ và người lao động ở cấp doanh nghiệp, và giữa đại diện chính phủ, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động ở cấp quốc gia.

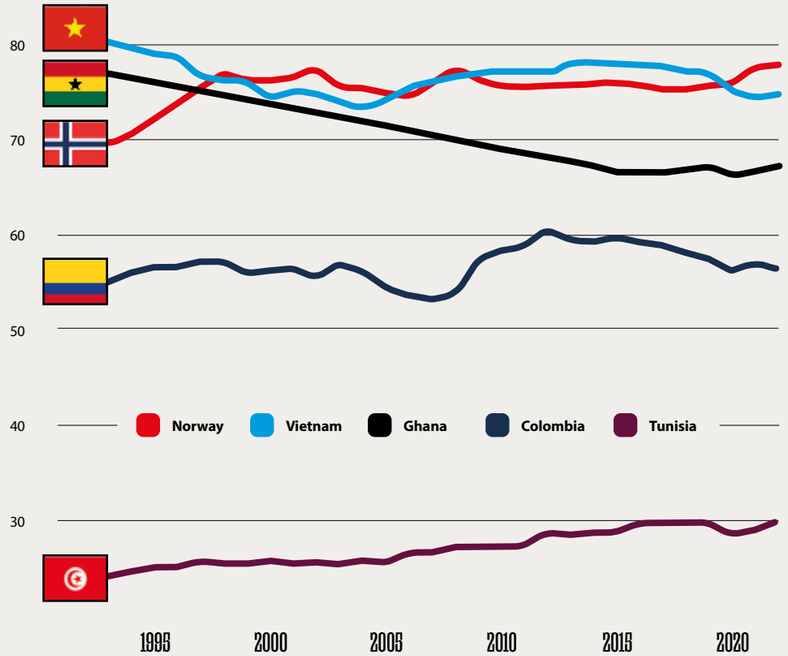
Đối với sự gắn kết xã hội: Niềm tin góp phần tạo nên một xã hội công bằng hơn, nơi mà ngay cả tầng lớp trung lưu và thượng lưu cũng có thể hiểu rằng "chia sẻ là việc làm tốt" và bản thân họ cũng được hưởng lợi khi tham gia vào công tác giảm nghèo và bất bình đẳng.

PHỤ NỮ THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG: Mô hình của Na Uy đã mang lại kết quả tốt hơn về các chỉ số phúc lợi cốt lõi so với bất kỳ mô hình xã hội nào khác, phụ thuộc vào tỷ lệ việc làm cao để đảm bảo tính bền vững. Một trong những yếu tố quan trọng nhất là tỷ lệ phụ nữ trong lực lượng lao động.

Công việc cho mọi người - và bảo hiểm xã hội cho những ai không thể làm việc

Việc làm cho tất cả mọi người là chính sách xã hội bao trùm đồng thời là mục tiêu chính trị của nhiều quốc gia và đay là mục tiêu cốt lõi của Mô hình Nauy. Các chính trị gia, các tổ chức công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động đều nhất trí nguyên tắc là công việc được trả lương là nền tảng cốt lõi, việc làm cho tất cả mọi người phải là ưu tiên hàng đầu, công việc đó phải có giá trị về mặt tài chính và các chính thức thúc đẩy mối quan hệ hợp tác tại nơi làm việc. Khi cả nam và nữ làm việc trong khu vực chính thức, họ sẽ được hưởng chính sách bảo hiểm xã hội và đóng thuế vào ngân sách nhà nước. Công việc có giá trị lớn đối với mỗi cá nhân là nguồn lực quan trọng nhất tạo nên của cải cho mỗi quốc gia. Đồng thời, một hệ thống phúc lợi xã hội vững chắc để chi trả các chế độ liên quan đến trợ cấp thất nghiệp, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và nhiều chế độ khác nên được áp dụng cho những đối tượng không thể làm việc.

Tỷ lệ nữ trong lực lượng lao động
% với độ tuổi từ 15–64



NGUỒN: CƠ SỞ DỮ LIỆU ƯỚC TÍNH MÔ HÌNH ILO (ILOSTAT)

Cấp cơ sở đóng vai trò quan trọng

Doanh nghiệp là nơi tạo ra giá trị. Mối quan hệ giữa ban quản lý và nhân viên rất quan trọng đối với sự thành công của từng doanh nghiệp và mỗi thành công của doanh nghiệp sẽ tạo thành nền tảng của toàn bộ hệ thống. Theo một cuộc khảo sát của Liên đoàn Doanh nghiệp Nauy, 90% người sử dụng lao động Na Uy cho rằng những công việc được thực hiện bởi công đoàn (đại diện người lao động tại doanh nghiệp) thực hiện đều có tác động tích cực cho công ty, dẫn đến giải quyết xung đột tốt hơn, tăng doanh thu và đóng góp vào quá trình tạo việc làm/giữ việc làm. Đây là lý do tại sao nên xem xét trao nhiều quyền và trách nhiệm cho cán bộ công đoàn trong phạm vi có thể. Về bản chất, đối thoại xã hội ở cấp doanh nghiệp được thực hiện thường xuyên khi phát sinh những vấn đề tại nơi làm việc, nơi diễn ra các hoạt động tương tác và đàm phán hàng ngày, tạo thành nền móng để xây dựng hệ thống đối thoại xã hội ở các cấp.

90%

trong số các nhà tuyển dụng Na Uy, có ý kiến cho rằng công việc của đại diện công đoàn địa phương mang lại lợi ích tích cực cho công ty

NINA MELSOM (NHO) VÀ STEINAR KROGSTAD (LO) CHIA SẺ NHỮNG BÍ QUYẾT TRONG ĐỐI THOẠI XÃ HỘI

Xây dựng niềm tin và hãy nuôi dưỡng nó

Nina Melsom, giám đốc mảng quan hệ lao động tại NHO, và Steinar Krogstad, Phó chủ tịch LO, là một trong những đại diện của các đối tác xã hội có tầm ảnh hưởng nhất đối với khu vực tư nhân của Na Uy.

Hai nhân vật này đã chịu trách nhiệm thực hiện 130 thỏa thuận tập thể cấp quốc gia giữa NHO và LO, liên quan đến các thỏa thuận về tiền lương hàng năm, cũng như chính sách lương hưu và chế độ phúc lợi xã hội và các nội dung liên quan đến chính sách, pháp luật lao động. Không chỉ được nhắn đến với vai trò là các vị đại sứ mà họ còn được coi là những hình mẫu trong đối thoại giữa các đối tác xã hội ở nhiều lĩnh vực và cấp độ trong đời sống xã hội của Na Uy.

Hầu như tuần nào họ cũng liên lạc với nhau để trao đổi về các vấn đề mà các bên đang có xung đột lợi ích hoặc phát sinh những bất đồng.

Nina Melsom đã nói rõ điểm mấu chốt để đi đến thành công:

> **Chúng ta cần tin tưởng lẫn nhau và hãy cảm nhận rằng những nội dung chúng ta đang trao đổi liên quan đến chính chúng ta.**

Steinar Krogstad đồng ý và nhấn mạnh thêm: "Những nội dung trao đổi mang tính riêng tư sẽ tạo cơ hội đưa ra các giải pháp và kiểm chứng chúng qua thời gian khi mà tôi chưa chia sẻ điều này với bất kỳ ai. Điều này hỗ trợ nhau sẵn sàng bày tỏ ý kiến, cùng suy ngẫm và cùng thuyết phục để đạt được sự đồng thuận"

Cả hai đều nhấn mạnh rằng những cuộc trao đổi thường xuyên và không công khai cũng giúp nhau hiểu rõ hơn lập trường của đối tác đối với những vấn đề có tầm ảnh hưởng lớn. Krogstad cho biết "Điều này giúp chúng tôi nắm rõ hơn trực trạng để cùng đánh giá xem quan điểm của mình có đạt được sự đồng thuận hay không".

Melsom thừa nhận rằng cách làm này cũng có thể gặp khó khăn, nhưng bà cho rằng: "Các thành viên của NHO thể hiện rõ giá trị của các quy trình này vì chúng tôi tránh được những xung đột không cần thiết giữa các đối tác ở cấp trung ương. Và tôi tin rằng xung đột cũng sẽ được giải quyết khi có sự hợp tác ở cấp doanh nghiệp".

Krogstad có nhiều năm kinh nghiệm làm đại diện công đoàn trong doanh nghiệp và nhất trí với quan điểm của Melsom cho rằng " Việc thực hiện những cuộc trao đổi không chính thức và không công khai giữa đại diện công đoàn và ban lãnh đạo cũng mang đến nhiều giải pháp tích cực cho cả hai bên. Chúng tôi đã hạn chế được nhiều bất đồng công khai giữa tôi và ban quản lý. Nhưng để nhận được sự tin tưởng từ các thành viên của mình, tất nhiên tôi cũng sẵn sàng chia sẻ với họ về việc có những cuộc trò chuyện như vậy".

> **Tóm lại, niềm tin cần được tích lũy và nuôi dưỡng – chứ không tự sinh ra.**

Cả Melsom và Krogstad đều cho rằng: "Một sai lầm có thể phá hỏng mọi thứ. Đừng để bị xúi giục!"

ẢNH: MOMENT STUDIO/NHO, TROND ISAKSEN/LO

Nina Melsom, Giám đốc bộ phận Quan hệ lao động của NHO, hàng tuần đã gặp người đồng cấp với cô ở LO. Thường xuyên đối thoại để xây dựng và củng cố niềm tin.

Steinar Krogstad, Phó Chủ tịch LO, Từng là cán bộ công đoàn. Anh ấy đã thấy tầm quan trọng của mối quan hệ hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động cả cấp cơ sở và cấp trung ương.

Tại sao đối thoại xã hội lại đóng vai trò quan trọng trong thế giới việc làm?

GILBERT F. HOUNGBO

TỔNG GIÁM ĐỐC TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

Đối thoại xã hội là giải pháp quan trọng được áp dụng tại những nơi hoặc vào thời điểm xảy ra sự bất đồng giữa các bên. Đối thoại xã hội sẽ thể hiện tính toàn diện, sự cân bằng và công bằng khi có sự tham gia đầy đủ của các bên.

> **Thông qua việc thúc đẩy dân chủ trong thế giới việc làm, chúng tôi ủng hộ cho một nền dân chủ để bảo vệ quyền công dân.**

Trích từ Báo cáo của Tổng Giám đốc ILOl: Hướng tới xã hội đổi mới. (Tháng 5/ 2024)

ALEX FRIMPONG

CEO, LIÊN ĐOÀN GIỚI CHỦ GHANA

> **Chúng ta cần cam kết cả về thời gian và nguồn lực để xây dựng niềm tin. Xây dựng lòng tin là một quá trình chứ không phải là một sự kiện.**

SIHEM BOUSSETTA

PHÓ TỔNG THƯ KÝ LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TUNISIAN, TỔNG LIÊN ĐOÀN TUNISIAN (UGTT)

> **Đối thoại xã hội là con đường tiến lên phía trước.**

PER OLAV HOPSØ

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG VÀ HÒA NHẬP XÃ HỘI

Nhiệm vụ và công việc của ILO rất cần thiết; chúng ta cần tăng cường đối thoại xã hội và đảm bảo việc bền vững trên toàn cầu.

> **Khế ước xã hội cũng giống như một cuộc hôn nhân, cần phải nuôi dưỡng và chăm sóc thường xuyên.**

Nói chính xác thì đối thoại xã hội giữa người lao động, người sử dụng lao động và chính phủ cần phải được thực hiện một cách có hệ thống, nơi các đối tác ba bên luôn lắng nghe lẫn nhau để tìm ra tiếng nói chung.

Trích từ bài phát biểu tại phiên toàn thể của Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 112 năm 2024, Palais des Nations, Geneva, ngày 7 tháng 6 năm 2024

ẢNH: M. CROZET/ILO, SIMEN GALD/AID, JOHANNE HOVLAND

Những cột mốc của mô hình Na Uy

"Rome không được xây dựng trong một ngày", mô hình Na Uy cũng vậy. Trong hơn một thế kỷ, mô hình này đã không ngừng phát triển, trải qua những cuộc xung đột, tiến bộ, đoàn kết, phản ứng dữ dội, đột phá, đối thoại xã hội và hợp tác. Dưới đây là một số điểm nổi bật.

1899

Tổng Liên đoàn Công đoàn Na Uy (LO) được thành lập vào ngày 1 tháng 4.

1900

Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy (NHO) được thành lập.

1907

Thỏa ước lao động tập thể cấp ngành đầu tiên được ký kết.

1915

Luật Tranh chấp Lao động Na Uy đã đưa ra các quy định quan trọng như bắt buộc phải tiến hành hòa giải trước khi đình công hoặc khóa công, và phân biệt giữa tranh chấp pháp lý (liên quan đến việc giải thích thỏa ước lao động tập thể) và tranh chấp quyền lợi (liên quan đến đình công hoặc khóa công). Luật này cũng thành lập Tòa án Lao động Na Uy để giải quyết các tranh chấp pháp lý và áp đặt nghĩa vụ giữ gìn hòa bình lao động trong thời hạn hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể. Một đặc điểm riêng biệt ở Na Uy là trung tâm công đoàn quyết định ai sẽ đình công. Điều này giúp duy trì mối quan hệ tốt hơn ở địa phương giữa đại diện công đoàn và ban lãnh đạo công ty

1935

Thỏa thuận cơ bản, được LO và NHO đàm phán và ký kết, đánh dấu một dấu mốc quan trọng trong quá trình chuyển đổi từ xung đột sang hợp tác giữa các bên. Hợp tác tại nơi làm việc đã thể hiện rõ sự tin tưởng và cởi mở với nhau, hạn chế xung đột và ngờ vực. Thỏa thuận này bao gồm các điều khoản yêu cầu người sử dụng lao động phải tham vấn với đại diện công đoàn trong nhiều tình huống cụ thể và điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của các bên.

1936

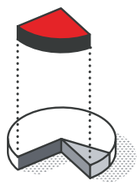
Đạo luật về Ngày nghỉ lễ nhằm đảm bảo rằng nhân viên có quyền được nghỉ phép hàng năm và hưởng nguyên lương. Quyền được nghỉ phép hàng năm đã được quy định từ năm 1900, thông qua các thỏa thuận tập thể và phán quyết của trọng tài, và đến năm 1936, quyền này đã được luật hóa. Theo luật, ngày nghỉ lễ được quy định là bốn tuần và thêm một ngày nghỉ ngơi. Tuy nhiên, dựa trên các thỏa thuận tập thể hoặc hợp đồng lao động, nhiều nhân viên được nghỉ 5 tuần.

1965-1967

Mô hình định hướng. Hạt giống cho mô hình này được gieo khi Chính phủ giao nhiệm vụ cho một ủy ban tìm ra phương án thay thế nhằm đối phó với lạm phát gia tăng nhưng không làm tăng tỷ lệ thất nghiệp thông qua việc thắt chặt chính sách kinh tế. Ủy ban đề xuất một mức lương áp dụng trong các ngành cạnh tranh để các ngành dịch vụ lấy đó làm cơ sở tuân theo. Dù được áp dụng trong thời kỳ tỷ giá hối đoái cố định, giải pháp này vẫn chứng tỏ hiệu quả trong việc kiểm soát lạm phát mà không làm gia tăng thất nghiệp, ngay cả khi tỷ giá hối đoái biến động.

1967

Luật Bảo hiểm Quốc gia là nền tảng của hệ thống phúc lợi xã hội của Na Uy. Luật toàn diện này đã thiết lập nên hệ thống bảo hiểm quốc gia hiện đại của Na Uy, cung cấp một loạt các phúc lợi an sinh xã hội phổ quát cho công dân và cư dân Na Uy.



1977

Đạo luật về Môi trường Làm việc được ban hành nhằm bảo vệ quyền, sự an toàn và sức khỏe của người lao động. Đạo luật này quy định giờ làm việc, an toàn tại nơi làm việc và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động. Trong những năm qua, đạo luật này đã được sửa đổi nhiều lần để thích ứng với môi trường làm việc thay đổi và phù hợp với các khía cạnh bảo vệ lao động mới, bao gồm các biện pháp chống phân biệt đối xử và thúc đẩy cải thiện môi trường làm việc an toàn. Đạo luật này được coi là nền tảng của luật lao động Na Uy, phản ánh cam kết của quốc gia này trong việc duy trì các tiêu chuẩn cao về an toàn vệ sinh lao động.

2001-2025

Cải cách lương hưu. Chính sách cải cách lương hưu bắt đầu vào năm 2001. Phần lớn Quốc hội Na Uy đã thông qua các nguyên tắc chính vào năm 2005 và những thay đổi cụ thể đầu tiên đã được thực hiện từ năm 2010. Chương trình cải cách sẽ được thực hiện tổng thể vào năm 2025. Cải cách lương hưu là một ví dụ điển hình về một cuộc cải cách xã hội toàn diện, trong đó các bên có bất đồng quan điểm về lợi ích sẽ được giải quyết một cách ổn thỏa thông qua đối thoại ba bên.

Đúng hay sai

Đối thoại xã hội cần thiết thực hiện ở các quốc gia phát triển.

Sai!

Hợp tác không mất chi phí. Chỉ cần trao đổi và bắt tay vào làm việc. Một quan niệm sai lầm nếu coi một quốc gia có nguồn dầu mỏ để khai thác hoặc một quốc gia phát triển mới bắt đầu thực hiện các nguyên tắc của đối thoại xã hội. Đối thoại xã hội luôn luôn quan trọng, thậm chí còn quan trọng hơn ở các quốc gia có nền kinh tế kém phát triển hơn. Khi các bên cùng nhau tìm ra giải pháp, chúng ta sẽ thấy họ có thể cải thiện tốt hơn và thúc đẩy tăng trưởng. Hợp tác sẽ mang lại lợi ích!

Bạn cần đạt được bình đẳng giới để bắt đầu một cuộc đối thoại xã hội có ý nghĩa.

Sai!

Đối thoại xã hội tạo ra môi trường để nêu ra các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới. Nó có thể đóng vai trò như một công cụ để củng cố sự đại diện của phụ nữ và các nhóm thiểu số. Những bước tiến nhỏ hơn vẫn tốt hơn là ngồi yên để chờ đợi bình đẳng giới xảy ra.

Bạn phải là thành viên của một tổ chức công đoàn hoặc tổ chức của người sử dụng lao động để tham gia vào đối thoại xã hội.

Đúng!

Đối thoại xã hội, theo định nghĩa của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), được thực hiện giữa các bên đại diện hợp pháp cho các thành viên của họ. Các tổ chức công đoàn và tổ chức của người sử dụng lao động với ban lãnh đạo được bầu cử dân chủ và được ủy quyền để đại diện cho lợi ích của các thành viên. Cần lưu ý rằng vẫn có nhiều ví dụ về đối thoại hiệu quả giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các công ty không có đại diện công đoàn cho dù việc thực hiện không có hệ thống và đại diện thực chất của các bên tổ chức.

Đối thoại xã hội chủ yếu nhằm vào lợi ích của người lao động. Người sử dụng lao động có nguy cơ mất quyền lực và lợi nhuận.

Sai!

Đối thoại xã hội không phải là một cuộc chơi có kết quả bằng không mà các bên cùng nhau tìm ra giải pháp và thỏa hiệp để các bên đều có lợi. Đôi khi, các bên phải nhìn xa hơn lợi ích trước mắt để xây dựng một xã hội bền vững. Ví dụ: 9 trong số 10 nhà tuyển dụng ở Na Uy cho biết công việc của các đại diện công đoàn (đại diện công đoàn cơ sở) đem lại hiệu quả tích cực cho công ty. Họ tin rằng sự hợp tác tại cấp cơ sở góp phần giải quyết xung đột tốt hơn, tăng doanh thu cũng như tạo việc làm và giữ việc làm ổn định.

Sự chấp thuận của chính phủ là cần thiết cho đối thoại xã hội

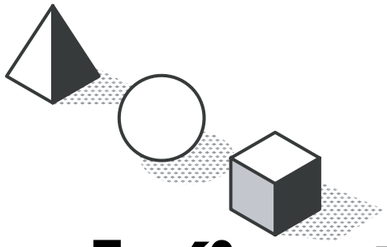
Sai, nhưng cũng có phần đúng.

Đối thoại xã hội được thực hiện giữa các bên trong thị trường lao động - cơ chế hai bên giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, chính phủ thường đóng vai trò là bên thứ ba ban hành hệ thống pháp lý và cơ sở hạ tầng kinh tế trong thị trường lao động.

Đối thoại xã hội không thể thực hiện hoặc phát triển trong thời gian xảy ra xung đột hoặc khủng hoảng.

Sai!

Có thể dễ dàng xây dựng niềm tin hơn và tạo ra một nền tảng vững chắc cho đối thoại xã hội trong những thời điểm hòa bình. Nhưng, đối thoại xã hội và Mô hình Na Uy đã ra đời từ những cuộc khủng hoảng. Các cuộc đình công lớn, đại dịch, lạm phát, chiến tranh, biến đổi khí hậu, số hóa, trí tuệ nhân tạo. Các sự kiện và xu hướng ảnh hưởng đến cuộc sống và công việc của chúng ta một cách liên tục. Không một cá nhân hay tổ chức nào có thể đối mặt với những thách thức này một mình. Đối thoại xã hội đã chứng minh là một công cụ mạnh mẽ trong bối cảnh khủng hoảng và xung đột. Thực tế, xung đột có thể thúc đẩy đối thoại xã hội. Nhưng nó cũng có thể bị phá vỡ nếu các bên không thực hiện trách nhiệm của mình.



Các đối tác xã hội trong thế giới việc làm

Ba bên tham gia vào đối thoại xã hội gồm nhà nước, các tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện Người sử dụng lao động. Để trở thành một đối tác đáng tin cậy, tính hợp pháp là rất quan trọng. Cả tổ chức đại diện cho người lao động và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động đều cần có thể hiện tính dân chủ và thực sự làm việc vì lợi ích của các thành viên. Quy định rõ ràng về quy trình xử lý tranh chấp liên quan đến cả quyền và lợi ích giúp giảm thiểu xung đột.

Chính phủ

Chính phủ là bên thứ ba trong cơ chế ba bên với vai trò chính là:

- **Nhà lập pháp và quản lý nhà nước: Người lập pháp và quản lý nhà nước:** Nhà nước thiết lập khung pháp lý tổng thể cho đời sống xã hội thông qua các luật và quy định dưới luật, thường xuyên có sự hợp tác và đối thoại với các tổ chức khác. Theo truyền thống của Na Uy, chính phủ đã ban hành nhiều nội dung liên quan đến lao động và đời sống xã hội, bằng cách cho phép các thỏa thuận tập thể có thể có những khác biệt so với quy định của luật nếu cả hai bên đồng ý.
- **Người hòa giải và điều phối:** Trong các tình huống liên quan đến xung đột hoặc thương lượng khó khăn giữa tổ chức công đoàn và tổ chức người sử dụng lao động, nhà nước có thể can thiệp với vai trò là người hòa giải.
- **Quản lý kinh tế:** Chính sách tài khóa, chính sách thuế và các công cụ kinh tế khác.
- **Ban hành Chính sách phúc lợi:** Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ phúc lợi có ảnh hưởng tích cực đến đời sống và công việc, và tạo ra một mạng lưới an toàn cho những người không thể làm việc.

CÔNG ĐOÀN NA UY

LO: Tổng liên đoàn Lao động Na Uy

LO là tổ chức công nhân lớn nhất Na Uy với một triệu thành viên và có 24 tổ chức liên đoàn địa phương. Mục tiêu chính của họ là đảm bảo mức lương công bằng, lương hưu tốt và môi trường làm việc an toàn cho các thành viên. Cứ năm người dân Na Uy thì có một người là thành viên của LO, tổ chức này đóng vai trò quan trọng trong việc đại diện cho tiếng nói của mình trước các cơ quan thuộc hệ thống chính trị. LO được thành lập vào năm 1899 và từ đó đã trở thành một trong các tổ chức chủ chốt trong hợp tác ba bên kể từ khi ra đời. Tại Nauy cũng tồn tại một số tổ chức đại diện công đoàn khác, nhưng LO là tổ chức lớn và có tầm ảnh hưởng nhất.

LO Norge

TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

NHO: Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy

NHO là tổ chức lớn nhất và quan trọng nhất đại diện người sử dụng lao động trong hợp tác ba bên giữa tổ chức của người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan của chính phủ. NHO đại diện cho hơn 40% người sử dụng lao động trong khu vực tư nhân. Tổ chức này luôn nỗ lực đảm bảo rằng mức tăng lương và giá cả không cao hơn so với các quốc gia mà Na Uy có quan hệ thương mại, đồng thời thúc đẩy các hình thức làm việc linh hoạt và chính sách thuế, phí mang tính cạnh tranh. NHO được thành lập vào năm 1900. Nauy cũng tồn tại một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động khác, nhưng NHO là tổ chức lớn và có tầm ảnh hưởng nhất.

NHO

ILO Tổ chức lao động quốc tế

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là tổ chức ban hành các quy định cơ bản về việc làm bền vững và phát triển trong thị trường lao động. Kể từ năm 1919, với tư cách là cơ quan ba bên duy nhất trong Liên Hợp Quốc, ILO đã tập hợp các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động từ 187 quốc gia thành viên của mình, để thiết lập các tiêu chuẩn lao động, phát triển chính sách và xây dựng các chương trình thúc đẩy việc làm bền vững cho tất cả phụ nữ và nam giới. Chúng ta có thể gọi đây là "Nghị viện Thế giới liên quan đến vấn đề lao động việc làm:

- Quyền tổ chức (trong các tổ chức công đoàn) và tham gia thương lượng tập thể
- Quyền được trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau giữa các giới
- Quyền giới hạn số giờ làm việc tối đa, nghỉ ngơi hàng tuần, v.v.
- Cấm lao động trẻ em
- Cấm lao động cưỡng bức
- Cấm phân biệt đối xử

Quyền được có "việc làm bền vững" đã trở thành mục tiêu chính của ILO kể từ đầu thiên niên kỷ. Nó cũng đã trở thành một phần của các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên Hợp Quốc hướng tới năm 2030.

International Labour Organization

Hệ thống giải quyết xung đột

Thể chế pháp luật của Na Uy được xây dựng nhằm ngăn chặn và xử lý các bất đồng một cách hiệu quả và trên tinh thần hợp tác, góp phần tạo ra một môi trường làm việc ổn định và năng suất. Hệ thống này được xây dựng để giải quyết xung đột không qua tòa án.

Khung pháp lý
Hiến pháp thiết lập khung tổng thể cho thị trường lao động và bảo đảm các quyền cơ bản như quyền tự do tham gia các tổ chức đại diện. Luật Môi trường Làm việc cung cấp quy định chi tiết hơn về quyền và nghĩa vụ trong các mối quan hệ lao động, và đóng vai trò như một mạng lưới an toàn cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Những luật này tạo ra một nền tảng vững chắc để ngăn ngừa xung đột thông qua quy định rõ quyền và nghĩa vụ của mỗi bên.

Các tổ chức phòng ngừa xung đột
Để ngăn ngừa xung đột, Na Uy đã thành lập một số tổ chức quan trọng. Cơ quan Thanh tra Lao động giám sát việc tuân thủ Luật Môi trường Làm việc và tuyên truyền, phổ biến cho cả người sử dụng lao động và người lao động. Những hoạt động giám sát này giúp xác định và giải quyết các vấn đề tiềm ẩn trước khi chúng leo thang thành xung đột. Cục Thống kê Na Uy (cơ quan chính phủ) và Ủy ban Kỹ thuật quốc gia cũng đóng vai trò quan trọng khi cung cấp thông tin và dự liệu về tình hình kinh tế. Nguồn thông tin dữ liệu này là rất cần thiết để các bên có căn cứ thực hiện các cuộc đàm phán về tiền lương, giảm thiểu rủi ro xung đột có thể xảy ra.

Các tổ chức giải quyết xung đột
Trọng tài bắt buộc nhằm mục đích chấm dứt các tranh chấp lao động đang diễn ra để người lao động quay trở lại làm việc, trong khi Hội đồng Tiền lương Quốc gia có nhiệm vụ xác định nội dung của thỏa thuận tập thể mới.Khi xảy ra xung đột, Na Uy có các cơ chế chuyên biệt để xử lý. Cơ quan Hòa giải Quốc gia là một tổ chức quan trọng trong việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến lợi ích, đặc biệt là liên quan đến thương lượng tập thể. Họ sẽ can thiệp khi các bên không thể đạt được thỏa thuận với nhau và cùng trao đổi để tìm ra các thỏa hiệp có thể được cả hai bên chấp nhận. Đối với các tranh chấp pháp lý liên quan đến cách hiểu và áp dụng các thỏa thuận tập thể, Tòa án Lao động đóng vai trò trung tâm. Là cơ quan tòa án chuyên biệt cho các vấn đề thị trường lao động, Tòa án Lao động có chuyên môn và thẩm quyền để xử các vụ án phức tạp liên quan đến pháp luật lao động.

Thảo thuận và hợp tác
Các thỏa thuận và cơ chế hợp tác đóng vai trò quan trọng trong hệ thống Na Uy. Thỏa thuận Cơ bản, thường được gọi là "Hiến pháp của Môi trường Làm việc" thiết lập các quy tắc cơ bản về sự tham gia giữa các bên trong thị trường lao động, Nó đặt ra các quy
quy trình đàm phán và giải quyết xung đột với mục tiêu ngăn ngừa xung đột và thúc đẩy đối thoại và hợp tác.
Sự hợp tác ba bên giữa nhà nước, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn nhằm đảm bảo tất cả các bên đều có tiếng nói trong quá trình xây dựng các chính sách thị trường lao động, giảm thiểu khả năng xảy ra xung đột.
Sự kết hợp các quy định của luật pháp, các thỏa thuận, các hoạt động phòng ngừa và các cơ chế giải quyết xung đột, hệ thống này đã tạo ra môi trường lao động có tính ổn định và hợp tác.

CƠ SỞ LẬP LUẬN

VAI TRÒ ỦY BAN KỸ THUẬT QUỐC GIA KHI THIẾT LẬP CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG (TBU)

TBU là một ủy ban ba bên đặc biệt quan trọng trong việc đàm phán tiền lương. Họ cung cấp cơ sở dự liệu về thực trang và số liệu nghiên cứu cụ thể. Nội dung TBU cung cấp rất khách quan để tránh những bất đồng giữa các bên trên thị trường lao động. Ngoài ra, Ủy ban còn có thể cung cấp các thông tin khác như báo cáo về dự báo giá cả trên thị trường cũng như số liệu về tình hình thu nhập của người dân. Chủ tịch của TBU đóng vai trò trung lập đến từ Cục Thống kê Na Uy. Ủy ban cũng bao gồm các đại diện đến từ các tổ chức người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn và cơ quan đại diện chính phủ.

GIẢI QUYẾT: Mô hình này thể hiện cách mà các bên liên quan trong thế giới lao động của Na Uy hợp tác để hướng tới mục tiêu giải quyết xung đột bên ngoài tòa án. Các bên đều có sự ảnh hưởng lẫn nhau và làm thế nào để đóng góp vào mục tiêu chung.

ẢNH: GETTY IMAGES

Luật pháp

- Hiến pháp
- Luật Môi trường làm việc

Thủ tục

Phòng ngừa

- Cục thống kê Na Uy
- Uỷ ban Kỹ thuật Quốc gia
- Thanh tra Lao động

Hòa giải xung đột

- Toà Lao động
- Trọng tài
- Hội đồng Tiền lương Quốc gia

Các thỏa thuận

- Thoả thuận cơ bản
- Thoả thuận ba bên

Toà án

Chìa khóa xây dựng mức lương công bằng và sự cạnh tranh

Thực tế sẽ có một số điều quan trọng hơn đối với nhân viên so với mức lương công bằng. Tại Na Uy, việc thiết lập mức lương được thể chế hóa và trên cơ sở có sự phối hợp để xây dựng mức lương công bằng, trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau, mức độ bất bình đẳng thấp và quan trọng nhất là hiệu quả của chính sách kinh tế trong phòng chống thất nghiệp.

Mô hình định hướng là xương sống của quá trình thiết lập chính sách tiền lương ở Na Uy. Mô hình này áp dụng đối với ngành công nghiệp xuất khẩu Na Uy, ngành này phải đối mặt với cạnh tranh quốc tế. Ngành này bị áp lực trong việc xác định giá sản phẩm, vì vậy mức tiền lương ở ngành này phải đảm bảo không tạo ra chi phí lao động chênh lệch quá nhiều so với các ngành thương mại khác để đảm bảo tính cạnh tranh theo thời gian.
Hợp đồng lao động của các ngành thường quan tâm đến thỏa thuận tiền lương. Kết quả thương lượng trong các ngành này sẽ hình thành một mức chuẩn cho thỏa thuận của nhiều ngành còn lại trong cả khu vực tư nhân và khu vực công. Sau khi các ngành dẫn đầu hoàn thành thương lượng, thì các ngành khác sẽ tiến hành thương lượng các thỏa ước tập thể và tăng lương cho tất cả mọi người trong các lĩnh vực tương ứng. Trong giai đoạn này, đình công được phép diễn ra. Tuy nhiên, khi các thỏa thuận của các ngành đã hoàn tất, thì các công ty có thể tăng lương bổ sung dựa trên tình hình tài chính của mỗi công ty. Việc thực hiện tăng lương dựa trên thiện chí của cả hai bên và không được phép đình công khi các thỏa thuận đã hoàn tất.

Các bên cùng thắng

Đây là một tình huống đôi bên cùng có lợi. Khi lao động không có tay nghề được trả lương cao sẽ ảnh hưởng đến quỹ lương và nhu cầu lao động, khi đó buộc các doanh nghiệp phải tính đến phương án đầu tư vào công nghệ cũng như quản lý hoạt động kinh doanh một cách hiệu quả hơn. Một số lượng lớn dân số sẽ được hưởng lợi thông qua cơ chế tiền lương và chính sách phúc lợi của Nhà nước. Ngay cả những người có trình độ học vấn cao cũng được hưởng lợi từ chính sách này vì họ cũng sẽ được hưởng mức lương cao hơn vì đã góp phần nâng cao năng suất và phát triển xã hội.

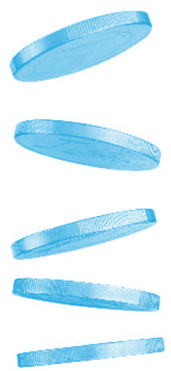
Tăng lương và việc làm

Việc tăng lương danh nghĩa phải đi đôi với việc tăng năng suất và giá cả xuất khẩu để duy trì sự bình đẳng và khả năng cạnh tranh. Nếu tăng trưởng lương danh nghĩa cao hơn, điều này sẽ dẫn đến việc giảm đầu tư và ảnh hưởng đến lĩnh vực xuất khẩu, giảm giá trị giá tăng và ảnh hưởng đến việc làm. Nếu thấp hơn, cũng sẽ xảy ra những tác động tiêu cực.
Mô hình định hướng phản ánh rất rõ việc chính sách tiền lương tác động đến tỷ lệ việc làm, trong thực tế tăng lương sẽ liên quan đến năng suất và giá trị xuất khẩu. Theo kinh nghiệm từ Na Uy và các quốc gia khác đã cho thấy việc tăng lương danh nghĩa cao mà không đi đôi với tăng năng suất tương ứng sẽ dẫn đến lạm phát cao và gia tăng thất nghiệp, mà tiền lương thực tế cũng không tăng. Trong trường hợp này, chính sách kinh tế không thể kìm thất nghiệp ở mức thấp và đồng thời nhu cầu tiêu dùng cao hơn trong nền kinh tế sẽ dẫn đến lạm phát hơn.

Cơ chế xây dựng chính sách lương

Các thương lượng tập thể trên toàn quốc và các cuộc đàm phán nhằm xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với thị trường và đảm bảo rằng việc tăng lương sẽ được thực hiện ở hầu hết các lĩnh vực trên thị trường lao động. Các bên liên quan cũng xem xét đến tính cạnh tranh tổng thể của nền kinh tế Na Uy khi thực hiện điều chỉnh chính sách tiền lương.

Ngành chịu nhiều áp lực từ cạnh tranh quốc tế của Nuay là ngành đinh hướng xuất khẩu.



CƠ SỞ LẬP LUẬN

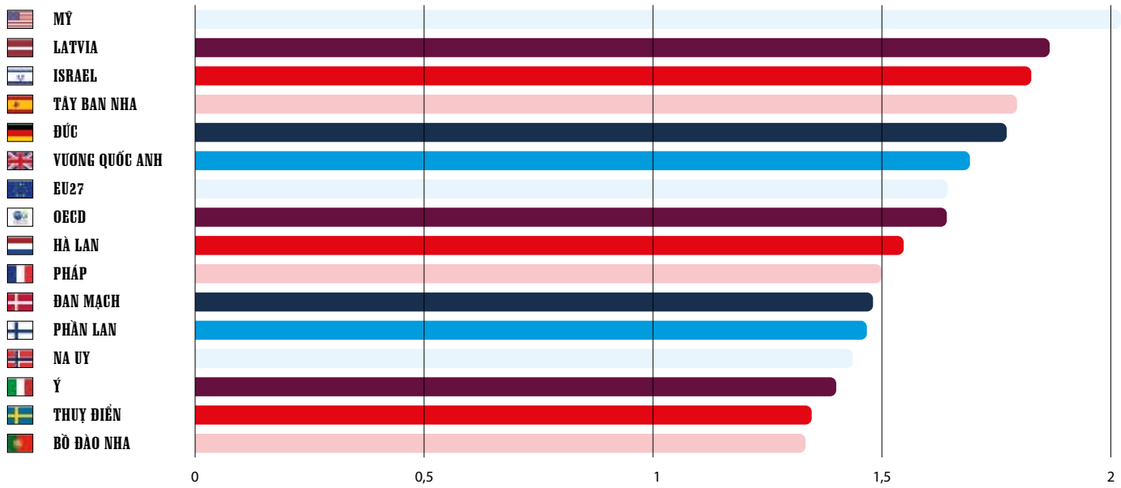
Lương công bằng

Mô hình ngành định hướng hỗ trợ trong việc thiết lập một mức lương công bằng cho tất cả các ngành. Kết quả thực tế cho thấy, sự chênh lệch tiền lương giữa các ngành rất thấp.
Ghi chú: Bảng số liệu tham khảo tính trên số lượng lao động có việc làm toàn thời gian.

P50/P10 trong các quốc được lựa chọn

NGUỒN: OECD/Lavlønnsutvalget.

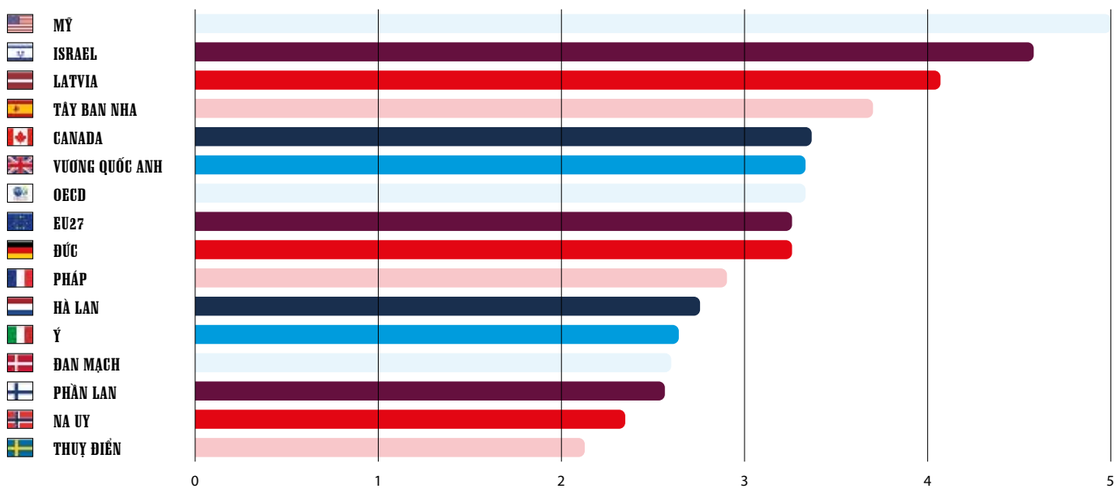
Biểu đồ này cho thấy sự chênh lệch về tiền lương giữa người được hưởng mức lương trung vị (P50/lương trung vị) so với 10% người có thu nhập thấp nhất. Trong số các quốc gia được chọn trong hình, sự chênh lệch lương cao nhất là ở Hoa Kỳ trong khi ở Na Uy, sự chênh lệch lương thấp hơn so với hầu hết các quốc gia khác.



P90/P10 trong các quốc gia được lựa chọn

NGUỒN: OECD/Lavlønnsutvalget.

Biểu đồ này cho thấy chính sách tiền lương của Na Uy không tạo ra sự chênh lệch lớn giữa những người lao động có mức lương cao nhất và thấp nhất. Qua số liệu cụ thể trong biểu đồ có thể thấy, 10% người có mức lương cao nhất thì cũng chỉ cao hơn 2,36 lần so với 10% số lượng người có thu nhập thấp nhất trong khi tại Hoa Kỳ mức chênh lệch này gấp 5 lần.



Đối thoại xã hội là giải pháp giảm thiểu khủng hoảng

Đối thoại xã hội thường xảy ra khi có khủng hoảng và đóng vai trò như một công cụ mạnh mẽ trong quản lý khủng hoảng. Khi thế giới đối mặt với đại dịch toàn cầu vào năm 2020, chúng ta có thể thấy sự quan trọng của hợp tác ba bên trong những thời điểm xảy ra khủng hoảng tại mỗi quốc gia và trên toàn thế giới.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã chỉ ra rằng đối thoại xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc ban hành các chính sách để ứng phó với đại dịch ở hầu hết các quốc gia thành viên. Thông qua đối thoại các đối tác ba bên đạt được sự đồng thuận khi thực
hiện các biện pháp nhằm bảo vệ người lao động và doanh nghiệp bị ảnh hưởng nặng nề bởi cuộc khủng hoảng, đồng thời nỗ lực thúc đẩy phục hồi.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhấn mạnh rằng việc tham gia của các đối tác xã hội trong quá trình xây dựng chính sách đã hỗ trợ Chính phủ ban hành các chính sách phù hợp với thực tiễn và có tính thực thi hơn.

Với số lượng thành viên lớn, có uy tín và đã thiết lập được các kênh trao đổi thông tin do đó các đối tác xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc chuyển tải thông tin cho công chúng trong suốt thời gian đại dịch.

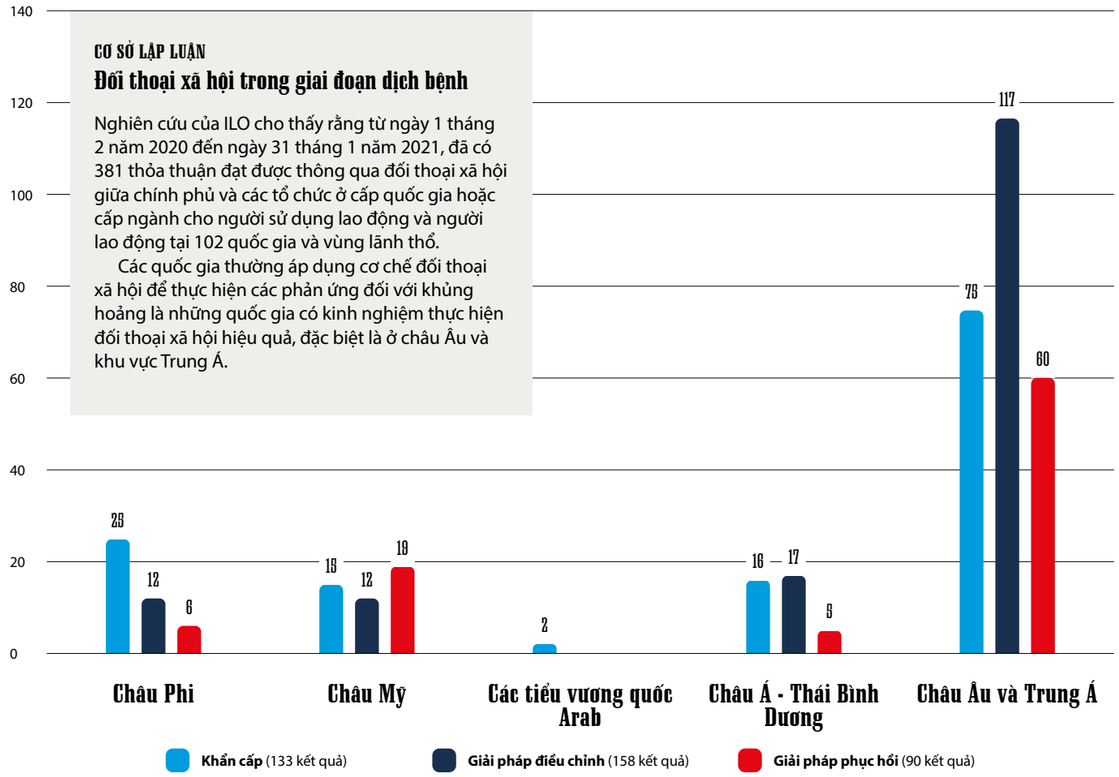
Mối quan hệ hợp tác giữa các đối tác thể hiện qua việc các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động đã làm việc chặt chẽ với chính phủ để đảm bảo rằng người dân luôn được cung cấp thông tin đầy đủ.

HỢP TÁC: Khi đại dịch bùng phát, Ole Erik Almlid (Giám đốc điều hành của NHO) và Hans Christian Gabrielsen (cựu Chủ tịch của LO) đã thường xuyên liên lạc với nhau. Mô hình hợp tác này không chỉ được thực hiện ở riêng Na Uy. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), 102 quốc gia đã áp dụng cơ chế đối thoại xã hội như một công cụ chính để giải quyết những thách thức do COVID-19 gây ra.

ẢNH: MOMENT STUDIO/NHO, TROND ISAKSEN/LO

Số thỏa thuận đạt được thông qua đối thoại xã hội ở cấp khu vực và cách thức thực hiện

NGUỒN: ILO, 2021.



CƠ SỞ LẬP LUẬN
Đối thoại xã hội trong giai đoạn dịch bệnh

Nghiên cứu của ILO cho thấy rằng từ ngày 1 tháng 2 năm 2020 đến ngày 31 tháng 1 năm 2021, đã có 381 thỏa thuận đạt được thông qua đối thoại xã hội giữa chính phủ và các tổ chức ở cấp quốc gia hoặc cấp ngành cho người sử dụng lao động và người lao động tại 102 quốc gia và vùng lãnh thổ.

Các quốc gia thường áp dụng cơ chế đối thoại xã hội để thực hiện các phản ứng đối với khủng hoảng là những quốc gia có kinh nghiệm thực hiện đối thoại xã hội hiệu quả, đặc biệt là ở châu Âu và khu vực Trung Á.

HÀN QUỐC
TUYÊN BỐ BA BÊN

Vào đầu tháng 3 năm 2020, khi cuộc khủng hoảng do COVID-19 diễn ra, chính phủ Hàn Quốc đã nhanh chóng hợp tác với các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để cùng nhau đưa ra một Tuyên bố ba bên nhằm đối phó với những thách thức của đại dịch, tập trung vào vấn đề duy trì việc làm, bảo vệ người lao động dễ bị tổn thương và hỗ trợ thuế cho các chủ doanh nghiệp nhỏ. Vài tuần sau đó vào ngày 19 tháng 3, họ đã đạt được một thỏa thuận đặc biệt khác dành cho bệnh nhân và nhân viên y tế cũng như các biện pháp cụ thể nhằm ngăn chặn sự lây lan của vi-rút, đảm bảo sức khỏe cho nhân viên y tế và bảo vệ việc làm trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe.

NAM PHI
NHÓM TÁC CHIẾN

Tại Nam Phi, Hội đồng Phát triển Kinh tế và Lao động Quốc gia (NED-LAC) đã tổ chức một cuộc họp khẩn cấp với Tổng thống Ramaphosa để thảo luận về những phản ứng đối với vấn đề việc làm và lao động. Họ đã thành lập một quỹ đặc biệt để hỗ trợ những người lao động không thể làm việc do đại dịch. Quỹ này đã chi trả lên đến 60% mức lương thông thường của họ trong ba tháng. Họ thành lập "Nhóm tác chiến phản ứng với Coronavirus" ba bên để xử lý các vấn đề khác do virus gây ra. Nhóm này đã nghiên cứu các giải pháp giúp doanh nghiệp hoạt động an toàn, như cho phép nhân viên làm việc từ xa hoặc thay đổi giờ làm việc. Những lao động ốm đau vẫn được trả lương và hỗ trợ các doanh nghiệp đang gặp khó khăn.

GHANA
QUỸ XỬ LÝ KHỦNG HOẢNG

Tại Ghana, Hiệp hội Doanh nghiệp Ghana (GEA) và Tổng Công đoàn (TUC) đã gặp Bộ trưởng Tài chính để đưa ra các khuyến nghị. Từ kiến nghị của họ, Chính phủ đã thành lập một quỹ xử lý khủng hoảng, cung cấp các chương trình cho vay và giảm thuế để bảo vệ việc làm. Hoãn thu thuế VAT và khuyến khích các công ty sử dụng nguyên liệu trong nước tăng cường sản xuất. Những kiến nghị từ GEA và TUC đã giúp duy trì việc làm và ngăn chặn tình trạng thất nghiệp hàng loạt. Bên cạnh đó, Bộ Thông tin cũng được giao nhiệm vụ cải thiện dịch vụ internet để hỗ trợ việc làm từ xa.

NGUỒN (HÀN QUỐC VÀ NAM PHI): Tóm tắt chính sách ILO Tháng 5 năm 2020/ Bộ Y tế Nam Phi/ Bộ Lao động Nam Phi

NGUỒN (GHANA AND TUNISIA): Panorama Nyheter

TUNISIA
SỰ HỢP TÁC CỦA CÁC ĐỐI TÁC XÃ HỘI

Tại Tunisia, các đối tác xã hội liên tục cải thiện mối quan hệ hợp tác của họ, tương tự như thời kỳ Mùa xuân Ả Rập. Vào tháng 3 năm 2020, Chính phủ đã phân bổ 2,5 tỷ USD để thực hiện các giải pháp hỗ trợ kinh tế và xã hội trong thời gian khủng hoảng. Vào tháng 4, công đoàn UGTT và tổ chức đại diện người sử dụng lao động UTICA đã ký một thỏa thuận tập thể với Bộ trưởng Bộ Xã hội. Các doanh nghiệp đã đồng ý chi trả một phần lương cho nhân viên của họ với một số hỗ trợ từ chính phủ. Chương trình này đã được lan tỏa ra khu vực tư nhân, xã hội dân sự và các tổ chức quan trọng trong nước để hỗ trợ những người dễ bị tổn thương nhất.

ĐAN MẠCH
VAI TRÒ QUAN TRỌNG CỦA ĐỐI TÁC XÃ HỘI

Tại Đan Mạch, vai trò của các đối tác xã hội luôn được đánh giá cao do đó Chính phủ luôn đồng hành với các đối tác xã hội để thực hiện các biện pháp khẩn cấp. Số lượng các thỏa thuận ba bên ở Đan Mạch đã tăng gấp đôi chỉ trong hai năm, từ đầu năm 2020 đến cuối năm 2021. Thời gian trước, các đối tác xã hội thường chủ động đề xuất các cuộc đối thoại, tuy nhiên trong thời gian đại dịch, Chính phủ đã chủ động xây dựng các chương trình nghị sự và mời các đối tác xã hội tham gia.

Mặc dù rất cần thiết đưa ra những quyết định nhanh chóng vào thời điểm này, nhưng trong quá trình tổ chức thực hiện vẫn gặp phải nhiều thách thức, đặc biệt là khi các biện pháp khẩn cấp liên quan đến làm việc ngắn hạn, tạm thời trái ngược với các thỏa thuận thương lượng tập thể đang có hiệu lực.

NGUỒN (ĐAN MẠCH): Báo cáo ILO: Đối thoại xã hội cấp cao và COVID-19

Đối thoại ba bên

Công cụ áp dụng thường xuyên

ẢNH: ASTRID WALLER, TRONDI SAKSEN/LO, MOMENT STUDIO/NHO

BA NHÂN VẬT QUAN TRỌNG: Bộ trưởng Bộ lao động và phúc lợi xã hội Tonje Brenna (bên trái), Chủ tịch LO Peg- gy Hessen Følsvik (giữa) and Giám đốc điều hành của NHO Ole Erik Almlid (bên phải) tin tưởng vào đối thoại và cùng nỗ lực để tạo ra một thế giới làm việc tốt hơn.

Hơn 100 năm qua, "khế ước xã hội" và "đối thoại" đã trở thành khuynh hướng trên toàn thế giới. Ở Na Uy, hợp tác ba bên là mô hình hữu hiệu trong quá trình quản lý và điều tiết các chính sách phúc lợi, thị trường lao động và nền kinh tế đất nước

Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động và Chính phủ - cũng như toàn xã hội đều đang thấy lợi ích từ đối thoại xã hội. Đó là điều quan trọng: đối thoại xã hội mang lại giá trị cho tất cả các bên. Tất cả chúng ta đều nhận được lợi ích và đều đóng góp cho lợi ích chung. Đó là lý do tại sao các bên vẫn tiếp tục tham gia vào đối thoại xã hội trong thời gian qua.

Tuy nhiên, ở vài thập kỷ trước, ít ai nghĩ rằng đối thoại xã hội lại được coi là một lợi thế cạnh tranh. Vào những năm 1930, Na Uy là một quốc gia đang gặp khó khăn với tỷ lệ thất nghiệp cao ngất ngưởng và số ngày công bị ảnh hưởng do đình công. Chính phủ, các tập đoàn và công đoàn nhận ra rằng họ một mình họ khó có thể giải quyết được những vấn đề lớn do đó họ đã thỏa thuận hợp tác nhằm tăng năng suất và tăng trưởng kinh tế nhưng vẫn đảm bảo rằng người lao động sẽ nhận được lợi ích từ những đóng góp của họ cho sự tăng trưởng.

Hệ thống phúc lợi và nền dân chủ ổn định đang tồn tại ở Na Uy hiện nay chủ yếu là sản phẩm của những cuộc đối thoại và thương lượng diễn ra một cách cân bằng về quyền lực giữa các bên. Ngành dầu khí chắc chắn đã cung cấp nguồn lực lớn để hiện thức được các chính sách phúc lợi của nhà nước, nhưng chính hệ thống đối thoại xã hội mới đóng vai trò quan trọng để đạt được điều đó. Nếu không có đối thoại xã hội, chúng tôi có thể đã rơi vào tình trạng như nhiều quốc gia khác, nơi thu nhập từ tài nguyên thiên nhiên chỉ dành cho một bộ phận nhỏ trong xã hội thay vì mang lại lợi ích cho toàn dân.

> **"Nhà nước đóng vai trò quan trọng khi tham gia đối thoại xã hội để đảm bảo các chính sách được điều chỉnh phù hợp với thực tế.**

Sự hợp tác song phương được thiết lập và hoạt động hiệu quả giữa người sử dụng lao động và người lao động ở mọi cấp độ, cấp doanh nghiệp, cấp ngành và quốc gia.

đây là điều kiện cần thiết để xây dựng sự hợp tác ba bên hiệu quả.

Mối quan hệ giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người lao động và chính phủ đôi khi cũng gặp nhiều thách thức. Nếu khởi điểm đã đặt lợi ích cá nhân lên trên thì khó tránh khỏi những bất đồng xảy ra.

> **"Chúng ta cần thường xuyên xây dựng niềm tin lẫn nhau và xây dựng nền tảng để cam kết đạt được thỏa thuận.**

Không một đối tác xã hội nào có thể đạt được mọi thứ họ muốn. Nhưng chúng tôi đạt được những thỏa hiệp mang lại lợi ích cho chúng tôi trong dài hạn như năng suất cao, tỷ lệ thất nghiệp thấp và khoảng cách giàu nghèo thấp hơn nhiều so với hầu hết các quốc gia.

Chúng tôi rất tin tưởng rằng đối thoại xã hội có khả năng giải quyết các vấn đề kinh tế và xã hội, thúc đẩy quản trị hiệu quả, hòa bình và tiến bộ. Dựa trên kinh nghiệm trong thời gian qua, chúng tôi khuyến khích và hỗ trợ tất cả những quốc gia muốn thúc đẩy đối thoại xã hội thành công cụ hỗ trợ hợp tác hiệu quả và thành công.

TONJE BRENNA
BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG VÀ PHÚC LỢI XÃ HỘI

OLE ERIK ALMLID
GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH LIÊN ĐOÀN DOANH NGHIỆP NAUY (NHO)

PEGGY HESSEN FØLSVIK
CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG NA UY (LO)

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
BỨC TRANH TỔNG THỂ

Các Đối tác Xã hội thực hiện Chương trình Việc làm bền vững

Tổng Liên đoàn Lao động Na Uy (LO) và Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy (NHO) đang phối hợp để thực hiện chương trình việc làm bền vững của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Chương trình hợp tác mang tên "Đối tác xã hội vì việc làm bền vững" được tài trợ bởi Cơ quan Hợp tác Phát triển Na Uy (Norad), LO và NHO nhằm thúc đẩy đối thoại xã hội và thương lượng giữa các đối tác xã hội tại Colombia, Ghana, Tunisia và Việt Nam. Các mục tiêu chính của chương trình là việc làm thỏa đáng, tăng trưởng kinh tế bền vững và tăng cường đối thoại xã hội. LO và NHO đang hợp tác với các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, người lao động và các cơ quan khác ở các quốc gia nêu trên.

Các hoạt động của chương trình sẽ được thực hiện tại một số quốc gia dưới hình thức nghiên cứu, hội thảo, tập huấn... trong năm 2024 và 2025.

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác này, LO và NHO đã sản xuất bốn tờ rơi với các nội dung xoay quanh chủ đề đối thoại xã hội.

Ấn phẩm này được sản xuất với sự hỗ trợ tài chính từ Na Uy. Nội dung của ấn phẩm này do LO và NHO chịu trách nhiệm và không phản ánh quan điểm của Chính phủ Na Uy.

Norway

Nhà xuất bản

Tổng Liên đoàn Lao động Na Uy (LO) và Liên đoàn Doanh nghiệp Na Uy (NHO).

Sản xuất biên tập và thiết kế

Spoon Agency

Dịch thuật

Tiếng Pháp: Anna Herbert de la Portbarré, Bente Rismo
Tiếng Tây Ban Nha: Hanne Britt Klaveness Mørk
Tiếng Việt: Đậu Thị Lê Hiếu

NHO | LO Norway

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
BỨC TRANH TỔNG THỂ

Đối thoại xã hội là gì, các bên tham gia là ai và có lợi ích gì? Chúng ta hãy quan sát trong bối cảnh tổng thể và nêu bật mô hình Na Uy như một ví dụ.

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
TẠI NƠI LÀM VIỆC

Làm thế nào để thông qua đối thoại xã hội, các doanh nghiệp có thể gia tăng lợi nhuận và tạo việc làm bình đẳng? Chúng ta hãy tập trung vào đối thoại xã hội tại nơi làm việc và chia sẻ những ý tưởng thúc đẩy khi bắt đầu hoặc cách thức tăng cường đối thoại xã hội.

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG THẾ GIỚI VIỆC LÀM

Bình đẳng giới trong thế giới việc làm không chỉ là việc cần thiết thực hiện mà còn là mục tiêu quan trọng cần hướng tới. Làm thế nào để các đối tác xã hội có thể thúc đẩy quyền và điều kiện bình đẳng cho cả nam và nữ?

ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
CÙNG CÓ TIẾNG NÓI CHUNG

Trước khi đối thoại, chúng ta cần có các tổ chức đại diện tham gia đối thoại. Tổ chức đại diện Người sử dụng lao động và người lao động cần đủ mạnh và có tiếng nói đảm bảo tính dân chủ. Vì vậy các tổ chức cần quan tâm xây dựng và nâng cao năng lực đại diện của mình.