



## NỘI DUNG ÔN TẬP THI HỌC PHẦN: QUAN HỆ LAO ĐỘNG – 2TC - SDH

### Bộ môn Chiến lược và chính sách nhân lực

#### I - NHÓM CÂU HỎI 1:

##### Chương 1

1. Bình luận/giải thích quan điểm về quan hệ lao động như: “Quan hệ lao động là yếu tố giữ vai trò quyết định đến sự thịnh vượng của nền kinh tế, sự tăng trưởng của doanh nghiệp”; “Quan hệ lao động lành mạnh là trạng thái quan hệ lao động mà ở đó tồn tại sự cân bằng về lợi ích, sự tôn trọng, hỗ trợ và hợp tác giữa các chủ thể quan hệ lao động”; “Thương lượng tập thể được thiết lập và trở thành công cụ giải quyết “êm thấm” các mâu thuẫn giữa các chủ thể”; “Sự can thiệp của Nhà nước trong lĩnh vực lao động là cần thiết nhằm đạt được mục tiêu kinh tế và phát triển bền vững”; “Công tác thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật quan hệ lao động là một hệ thống phản hồi và dự báo”; “Nhà nước có vai trò điều hòa lợi ích các chủ thể, giảm căng thẳng và giải quyết các xung đột nhằm đảm bảo sự ổn định, phát triển của đất nước”; “Phương pháp quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động phải mang tính đa dạng, phong phú và linh hoạt”; .... Liên hệ thực tiễn.

2. Trình bày cách thức làm lành mạnh hóa quan hệ lao động. Liên hệ thực tiễn.

##### Chương 2

3. Bình luận/giải thích quan điểm về quan hệ lao động như: “Đối thoại xã hội giúp khẳng định vị trí, vai trò của người lao động trong doanh nghiệp”; “Đối thoại xã hội là “chìa khóa vạn năng” của quan hệ lao động trong tất cả các giai đoạn phát triển”; “Đối thoại xã hội là cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp”; “Năng lực của mỗi bên đối tác sẽ ảnh hưởng lớn đến kết quả của đối thoại”; “Đối thoại xã hội là “chìa khóa” lành mạnh hóa quan hệ lao động”; “Đối thoại xã hội là quá trình ủng hộ lẫn nhau của các đối tác xã hội”; “Đối thoại xã hội là quá trình hợp tác, tự nguyện giữa các đối tác xã hội”; “Thông qua việc tư vấn/tham khảo ý kiến, các đối tác có thể đạt được sự hiểu biết chung với những vấn đề cùng quan tâm”; “Các hình thức đối thoại xã hội tại doanh nghiệp đa dạng, đáp ứng nhu cầu tham gia và bảo vệ quyền lợi người lao động”; Nội dung đối thoại xã hội cấp doanh nghiệp phản ánh trực tiếp lợi ích, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động”; “Thương lượng là quá trình đấu trí của các chủ thể tham gia thương lượng”; “Thông qua việc tư vấn/tham khảo ý kiến, các đối tác có thể đạt được sự hiểu biết chung với những vấn đề cùng quan tâm”; “Đối thoại xã hội cấp quốc gia tạo cơ hội để tiếng nói của người lao động và người sử dụng lao động được thể chế hóa trong chính sách quốc gia”; “Các quyết định xuất phát từ đối thoại xã hội ba bên phản ánh lợi ích hài hòa của toàn xã hội”; .... Liên hệ thực tiễn.



4. Trình bày các cách thức, hình thức, nội dung đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Liên hệ thực tiễn tại doanh nghiệp Việt Nam.

### Chương 3

5. Bình luận/giải thích quan điểm về quan hệ lao động: “Thương lượng là sự thống nhất giữa hai mặt “hợp tác” và “xung đột”; “Thương lượng trong quan hệ lao động vừa là một khoa học, vừa là một nghệ thuật”; “Thương lượng là công cụ cơ bản nhất của quan hệ lao động các cấp”; “Nguyên tắc tổng quát của thương lượng lao động là cho đi mà nhận”; “Thương lượng có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của quan hệ lao động lành mạnh”; “Thông tin luôn là vũ khí sắc bén giúp các chủ thể quan hệ lao động đạt được mục đích của mình trong quá trình thương lượng”; “Ba yếu tố quan trọng của giai đoạn thương thuyết khi tiến hành thương lượng trong quan hệ lao động là: thông tin, thời gian và quyền lực”. Liên hệ thực tiễn.

6. Kết quả của thương lượng trong quan hệ lao động tồn tại ở những dạng nào? Lấy ví dụ minh họa.

7. Phân biệt các hình thức thương lượng trong quan hệ lao động; Phân biệt giữa thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động. Liên hệ thực tiễn về tình hình ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp nước ta hiện nay.

### Chương 4

8. Bình luận/giải thích quan điểm về quan hệ lao động: “Tranh chấp lao động có cả ảnh hưởng tích cực và ảnh hưởng tiêu cực đến quan hệ lao động trong doanh nghiệp”; “Đình công là vũ khí của người lao động để bảo vệ lợi ích chính đáng của mình, được pháp luật thừa nhận và cho phép”; “Đình công là một giai đoạn trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động”; “Đình công là quyền tập thể hợp pháp, phản ánh xung đột lợi ích trong quan hệ lao động và mức độ liên kết của người lao động trong doanh nghiệp”; “Các phương thức giải quyết đình công thể hiện vai trò của cơ chế đối thoại, hòa giải và pháp luật trong việc bảo vệ quyền lợi các bên liên quan”; “Giải quyết đình công cần đảm bảo đối thoại, hòa giải và khôi phục ổn định quan hệ lao động trên cơ sở tuân thủ pháp luật”... Liên hệ thực tiễn.

9. Phân biệt giữa tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể; Phân biệt giữa tranh chấp lao động về quyền và tranh chấp lao động về lợi ích. Liên hệ thực tiễn tình hình tranh chấp lao động ở Việt Nam thời gian qua.

10. Trình bày: các biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động, nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động. Liên hệ thực tiễn ở Việt Nam.

11. Phân tích các đặc điểm cơ bản của đình công; phương thức để giải quyết đình công; nội dung của giải quyết đình công. Liên hệ thực tiễn tại Việt Nam.

## II - NHÓM CÂU HỎI 2:

**Dạng bài tập tình huống:** Cho thông tin tình huống về tình hình thực hiện quan hệ lao động.

**Yêu cầu:** Trả lời các câu hỏi sau:



1. Phân tích tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần phải làm gì đối với hoạt động đối thoại để ổn định hơn nữa tình hình quan hệ lao động?
2. Đề xuất các biện pháp cần thực hiện để xây dựng quan hệ lao động lành mạnh tại doanh nghiệp?
3. Phân tích những cách thức mà doanh nghiệp đã thực hiện trong đối thoại và hợp tác tại nơi làm việc?
4. Hãy phân tích nguy cơ có thể xảy ra bởi những rào cản trong quá trình đối thoại tại doanh nghiệp và đề xuất biện pháp khắc phục?
5. Doanh nghiệp có cần xây dựng bản thỏa ước lao động tập thể không? Những nội dung nào cần được đưa vào nội dung bản thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp?
6. Phân tích tình hình thương lượng lao động tập thể tại doanh nghiệp? Phân tích năng lực thương lượng lao động tập thể của các chủ thể quan hệ lao động tại doanh nghiệp?
7. Hãy phác họa quy trình thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp? Và xác định nội dung chủ yếu của bản thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp? Phân tích lợi ích của các chủ thể quan hệ lao động khi thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp được ký kết?
8. Tranh chấp lao động xảy ra trong tình huống là tranh chấp về quyền hay tranh chấp về lợi ích? Phân tích tình hình thực hiện các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động trong tình huống? Những cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trên?
9. Phân tích nguyên nhân xảy ra đình công được nêu trong tình huống? Cuộc đình công có diễn ra theo trình tự thủ tục pháp luật quy định không? Nếu không thì nó thiếu những bước nào? Tại sao? Những điểm nào sẽ là điểm then chốt nhất cần tập trung thảo luận trong các cuộc thương lượng? Đề xuất biện pháp để giải quyết đình công? Cần phải làm gì để không xảy ra hiện tượng này trong tương lai?
10. Phân tích những bất cập trong cơ chế thương lượng của Hội đồng tiền lương quốc gia? Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia?

**Trưởng Bộ môn**

**TS. Nguyễn Thị Liên**