

Mã học phần: Tên học phần: **Quan hệ lao động**

Tín chỉ: 3

Khóa: **K26**

Mã nhóm lớp
HP: **231_DQT0530_01**

- Đề thi số: **1** - Mã đề thi:

Thời gian: **Sau 1 tuần kể từ khi nhận đề thi**

Hình thức thi: **Tiểu luận/ bài thu hoạch theo nhóm**

Lưu ý: Giảng viên chấm theo ý, không yêu cầu chấm đúng nguyên văn theo đáp án

Câu 1: (3 điểm)

Ý chính	Điểm
Quan điểm này không đúng	0.25
Công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện của giai cấp công nhân, tri thức và người lao động, đó là một tổ chức chính trị – xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động	0.75
Bình luận hợp lý	1
Ví dụ hợp lý	1

Câu 2: (3 điểm)

Ý chính	Điểm
Định nghĩa về Tranh chấp lao động	0.25
Các loại tranh chấp lao động gồm”	
a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;	0.25
b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.	0.25
Nguyên tắc giải quyết:	0.5 (mỗi ý đúng 0.1 điểm)
<ul style="list-style-type: none">Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết	

<ul style="list-style-type: none"> • Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý. 	
Các phương pháp như thương lượng, hòa giải cơ sở, giải quyết của cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.	0.5 cho mỗi phương pháp

Câu 3: (3 điểm)

Ý chính	Điểm
Tất cả hoạt động của doanh nghiệp đều phải tuân thủ pháp luật	0.25
Trong quan hệ lao động có luật lao động, luật công đoàn, luật bảo hiểm xã hội, luật thuế thu nhập cá nhân	0.75
Nếu sinh viên có bình luận hợp lý	1 (được tách từ điểm ví dụ)
Ví dụ hợp lý	2

Câu 4: (2 điểm)

Ý chính	Điểm
Công đoàn/ người lao động: phân tích/ bình luận và cho ví dụ hợp lý	2 (mỗi ý 1 điểm)
Nhà quản lý doanh nghiệp: phân tích/ bình luận và cho ví dụ hợp lý	2 (mỗi ý 1 điểm)

Câu 5: (3 điểm)

Ý chính	Điểm
Quan hệ lao động tại các doanh nghiệp phải là 2 chiều	0.25
Quan hệ lao động tại các doanh nghiệp Việt Nam chỉ là 1 chiều – chiều từ doanh nghiệp” quan điểm này đúng tại Việt Nam vì tại Việt Nam, các doanh nghiệp phần lớn thuộc nhóm các doanh nghiệp vừa và nhỏ.	0.75
Phân tích/ bình luận và cho ví dụ hợp lý	2 (mỗi ý 1 điểm)

Câu 6: (3 điểm)

Ý chính	Điểm
Câu nói này hoàn toàn đúng	0.5
Vì càng cạnh tranh, doanh nghiệp càng phải nhờ đến con người (nguồn nhân lực)	0.75
Phân tích/ bình luận và cho ví dụ hợp lý	2 (mỗi ý 1 điểm)

Câu 7: (3 điểm)

Ý chính – gồm 6 ý chính	Điểm
Chính phủ có những vai trò chủ yếu sau: 1. Hướng dẫn thi hành pháp luật lao động và quan hệ lao động, cụ thể: Ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành pháp luật lao động và các văn bản pháp luật khác	(mỗi ý 0.5)

<p>liên quan đến lao động và quan hệ lao động như: Luật Công đoàn; các luật khác có liên quan (Bộ luật Dân sự, Luật Tố tụng Dân sự để giải quyết các vụ án tranh chấp lao động; Luật Doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã...); Tổ chức triển khai thực hiện các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế; Quyết định các chính sách liên quan đến lao động và quan hệ lao động, như chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, cơ chế phối hợp 3 bên trong quan hệ lao động.</p> <p>2. Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, luật về quan hệ lao động, các luật khác có liên quan đến các đối tượng thuộc quan hệ lao động nhằm nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật.</p> <p>3. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động và quan hệ lao động.</p> <p>Riêng quản về quan hệ lao động, có thêm các chức năng sau:</p> <p>1. Xây dựng các thiết chế bảo đảm cho quan hệ lao động phát triển như: Thiết chế hoà giải, trọng tài, xét xử; thiết chế tham vấn (cung cấp thông tin, tham vấn và thương lượng); thiết chế hỗ trợ.</p> <p>2. Là một đối tác quan trọng trong cơ chế 3 bên về quan hệ lao động.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thông qua đối thoại, đàm phán, thương lượng và thoả thuận giữa các bên để từng bước hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật quan hệ lao động; - Tham vấn cho hai bên ở cấp ngành và doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, tiên bộ trong doanh nghiệp; - Tiếp nhận thông tin phản hồi từ ngành, doanh nghiệp về những bất hợp lý liên quan pháp luật về quan hệ lao động. <p>3. Quản lý Nhà nước đối với các hoạt động của các đối tác trong quan hệ lao động như: Can thiệp khi xảy ra hành vi cản trở thành lập công đoàn, cản trở hoạt động của cán bộ công đoàn, không trích kinh phí công đoàn..., cấm và dừng các cuộc đình công nếu xét thấy ảnh hưởng đến lợi ích quốc gia, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.</p>		
--	--	--

Câu 8: (5 điểm)

Ý chính – gồm 5 ý chính	Điểm
<ul style="list-style-type: none"> • Xác định mục tiêu/ Xác định và đánh giá các chính sách liên quan đến lãnh vực kinh doanh/ hoạt động của tổ chức • Soạn thảo ra quy định/ chính sách • Thường xuyên tổ chức các buổi đào tạo cho nhân viên về các chủ đề luật lao động, tạo ra một hệ thống để theo dõi những thay đổi trong luật lao động • Thường xuyên kiểm tra hồ sơ và quy trình của chúng tôi để đảm bảo rằng tất cả các luật hiện hành đều được tuân thủ. • Cam kết luôn cập nhật mọi phát triển mới trong lĩnh vực này và đảm bảo rằng chúng tôi luôn tuân thủ.” 	mỗi ý 1 điểm

Câu 9: (5 điểm)

Ý chính – gồm 5 ý chính	Điểm
<ul style="list-style-type: none">• Khi xây dựng các chính sách, cần nhớ tầm quan trọng của việc cân bằng nhu cầu của cả người sử dụng lao động và người lao động.• Bắt đầu bằng việc nghiên cứu các xu hướng và thông lệ tốt nhất trong quan hệ lao động để đảm bảo chính sách được cập nhật và tuân thủ tất cả các luật và quy định có liên quan.• Tham khảo ý kiến của các bên liên quan từ cả hai bên để hiểu nhu cầu và mối quan tâm của họ, đồng thời làm việc với họ để tạo ra một chính sách đáp ứng nhu cầu của mọi người.• Duy trì các kênh giao tiếp cởi mở và tôi đang lắng nghe quan điểm của cả người sử dụng lao động và người lao động.• Đo lường lại các chính sách đó thông qua khảo sát	mỗi ý 1 điểm