Vietnam VN

Teollisuus liitto

Người quản lý cửa hàng – Nội dung chính là gì?



Tổ trưởng công đoàn

Nhân viên cửa hàng là đại diện của người lao động tại nơi làm việc. Họ là một nhân viên được đồng nghiệp lựa chọn vào vị trí này.

Một người quản lý cửa hàng đóng vai trò là người đàm phán, hòa giải, người lập thỏa thuận và người đưa tin trong các vấn đề liên quan đến việc làm giữa nhân viên và người sử dụng lao động.

Việc bầu người quản lý cửa hàng là quyền và lợi ích của nhân viên. Mặc dù không bắt buộc phải bầu người quản lý cửa hàng, nhưng luôn có lợi khi làm như vậy.

Nghĩa đen của từ Phần Lan cho người quản lý cửa hàng - *luottamusmies* - là "người tin tưởng". Như tên của nó, một người quản lý cửa hàng là người được đồng nghiệp tin tưởng để hành động vì lợi ích tốt nhất của họ.

Sự khác biệt giữa một người quản lý cửa hàng và một người đại diện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp là gì?

Cả hai đều là đại diện nhân viên, nhưng nhiệm vụ của họ là khác nhau. Một nhân viên cửa hàng giám sát việc tuân thủ các điều khoản tuyển dụng, trong khi đại diện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giám sát vấn đề về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Nhiệm vụ

Là đại diện của nhân viên, người quản lý cửa hàng giám sát việc tuân thủ các điều khoản của thỏa ước tập thể, luật pháp và hợp đồng lao động hiện hành tại nơi làm việc.

Người quản lý cửa hàng là đại diện của Liên minh Công nghiệp (Teollisuusliitto) tại nơi làm việc. Mỗi thành viên công đoàn thuộc một chi nhánh địa phương, và người quản lý cửa hàng cũng đóng vai trò là đại diện của chi nhánh đó.

Một số điều khoản trong các thỏa ước tập thể có thể được điều chỉnh thông qua các thỏa ước địa phương. Người quản lý cửa hàng có quyền ký kết các thỏa thuận địa phương với người sử dụng lao động. Trong những trường hợp như vậy, các điều khoản của thỏa thuận địa phương áp dụng cho tất cả các quan hệ lao động tại nơi làm việc.

Người quản lý cửa hàng tư vấn, hỗ trợ và giúp đỡ nhân viên là thành viên của Liên minh Công nghiệp trong các vấn đề như tiền lương, giờ làm việc, giờ nghỉ, nghỉ phép và các điều kiện làm việc khác, đồng thời đàm phán với người sử dụng lao động nếu có bất đồng.

Người quản lý cửa hàng khuyến khích nhân viên tham gia Liên minh Công nghiệp. Khi nhân viên làm việc cùng nhau, người quản lý cửa hàng có cơ hội tốt hơn để tác động đến điều kiện làm việc công bằng, công việc hàng ngày suôn sẻ và đối xử công bằng với nhân viên.

Vai trò trong Tranh chấp

Thỏa ước tập thể xác định thủ tục đàm phán, hay nói cách khác, xác định ai đàm phán tranh chấp và theo thứ tự nào. Mục đích là để giải quyết tranh chấp ở cấp độ nơi làm việc.

Nếu một nhân viên có bất đồng với chủ sử dụng lao động, họ nên liên hệ trước hết với người quản lý cửa hàng nơi làm việc và yêu cầu hỗ trợ. Điều quan trọng là người quản lý cửa hàng phải được thông báo về mọi bất đồng tiềm ẩn tại nơi làm việc.

Nếu không tìm được giải pháp với sự giúp đỡ của người quản lý cửa hàng, họ sẽ chuyển vấn đề đến Liên minh Công nghiệp để giải quyết với liên đoàn người sử dụng lao động. Nếu người sử dụng lao động không phải là thành viên của liên đoàn người sử dụng lao động, Liên minh Công nghiệp sẽ trực tiếp xử lý vấn đề với người sử dụng lao động.

Tranh chấp luôn được giải quyết chủ yếu thông qua đàm phán và thỏa thuận. Hầu hết các bất đồng được giải quyết thông qua đàm phán.

Nếu không đạt được thỏa thuận trong các cuộc đàm phán giữa Liên minh Công nghiệp và liên đoàn người sử dụng lao động hoặc với người sử dụng lao động, vấn đề có thể phải được đưa ra tòa. Trong những trường hợp như vậy, các thành viên có thể nộp đơn lên Liên minh Công nghiệp để được hỗ trợ pháp lý.

Quyền

Vị thế của đại diện công đoàn được xác lập dựa trên các thỏa ước tập thể do Liên minh Công nghiệp ký kết với các liên đoàn người sử dụng lao động. Về mặt này, công đoàn cũng đã thương lượng các điều khoản tốt hơn so với các điều khoản do luật pháp quy định. Theo luật, các quy định của các thỏa thuận tập thể phải được tuân thủ.

Thỏa thuận tập thể khác nhau giữa các lĩnh vực. Điều quan trọng là phải kiểm tra các nội dung chi tiết trong thỏa ước tập thể áp dụng tại nơi làm việc của bạn hoặc trong thỏa thuận về đại diện công đoàn được đính kèm theo thỏa ước đó.

Thực hiện nghĩa vụ trong giờ làm việc

Đại diện công đoàn có thể sử dụng thời giờ làm việc để thực hiện nhiệm vụ của mình. Người sử dụng lao động trả lương cho khoảng thời gian này. Khoảng thời gian có thể được sử dụng để thực hiện nhiệm vụ của đại diện công đoàn phụ thuộc vào quy mô của nơi làm việc. Tại những nơi làm việc lớn có hàng trăm người lao động, trưởng đại diện công đoàn có thể thực hiện nhiệm vụ toàn thời gian. Tại những nơi làm việc có quy mô trung bình, thời gian thực hiện nhiệm vụ có thể dao động từ vài giờ mỗi tuần đến một nửa thời giờ làm việc. Tại những nơi làm việc rất nhỏ, đại diện công đoàn thực hiện nhiệm vụ của mình cùng với công việc thường nhật.

Bồi thường Tài chính

Người sử dụng lao động trả thù lao cho đại diện công đoàn theo thỏa ước tập thể. Số tiền phụ thuộc vào kích thước của nơi làm việc. Tại các nơi làm việc lớn, khoản thù lao có thể vượt quá €200 mỗi tháng, nhưng thông thường dao động từ khoảng €50 đến €150. Tại những nơi làm việc rất nhỏ, không trả thù lao.

Cơ sở vật chất và thiết bị

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho đại diện công đoàn các cơ sở thích hợp để lưu trữ tài liệu và tổ chức các cuộc thảo luận bảo mật với nhân viên. Đại diện công đoàn có quyền sử dụng văn phòng và thiết bị liên lạc của người sử dụng lao động để thực hiện nhiệm vụ của mình.

Truy cập Thông tin

Đại diện công đoàn có quyền nhận thông tin cần thiết từ người sử dụng lao động để thực hiện nhiệm vụ, chẳng hạn thông tin về nhân viên và vị trí công việc của họ. Nội dung chi tiết về các thông tin mà đại diện công đoàn có quyền được cung cấp được quy định trong thỏa ước tập thể hoặc trong thỏa thuận về đại diện công đoàn đính kèm theo thỏa ước đó.

Quyền được cung cấp thông tin của đại diện công đoàn cũng có thể được xác lập theo quy định của pháp luật. Trong quá trình đàm phán về thay đổi, khi người sử dụng lao động có kế hoạch cắt giảm nhân sự hoặc thực hiện các thay đổi khác về tổ chức, pháp luật bảo đảm quyền tiếp cận thông tin của đại diện công đoàn, chẳng hạn như căn cứ, mục tiêu của kế hoạch và tác động của kế hoạch đối với người lao động. Theo Đạo luật về Nghĩa vụ và Trách nhiệm của Bên đặt hàng khi Công việc được thuê ngoài, đại diện công đoàn có quyền được cung cấp thông tin về lao động do doanh nghiệp cho thuê lại lao động cung ứng và hoạt động thầu phụ. Theo Đạo luật về Người nước ngoài, đại diện công đoàn có quyền được cung cấp thông tin về tất cả người lao động nước ngoài làm việc cho công ty.

Bảo vệ

Đôi khi, đại diện công đoàn có thể rơi vào tình thế khó khăn khi bảo vệ quyền lợi của người lao động tại nơi làm việc. Do tính chất vị trí của mình, đại diện công đoàn được hưởng sự bảo vệ đặc biệt theo thỏa ước tập thể nhằm chống lại việc sa thải và việc làm suy giảm vị thế hoặc quyền hạn của họ.

Đại diện công đoàn không thể bị sa thải vì thực hiện các nhiệm vụ thuộc vai trò đại diện công đoàn của mình. Việc chấm dứt quan hệ lao động với đại diện công đoàn vì lý do kinh tế, lý do liên quan đến sản xuất hoặc lý do liên quan đến cá nhân họ là rất khó thực hiện. Đại diện công đoàn cũng không thể bị điều chuyển sang công việc có điều kiện kém hơn hoặc mức lương thấp hơn do vai trò của mình.

Sự bảo vệ này cho phép đại diện công đoàn thực hiện nhiệm vụ mà không phải lo ngại vị thế hoặc quyền hạn của mình bị suy giảm. Sự bảo vệ này tiếp tục có hiệu lực trong một khoảng thời gian nhất định ngay cả sau khi nhiệm kỳ của đại diện công đoàn đã kết thúc. Trong một số thỏa ước tập thể, sự bảo vệ này cũng áp dụng cho các ứng cử viên trong cuộc bầu cử đại diện công đoàn.

Đào tạo

Đại diện công đoàn không phải tự mình giải quyết mọi việc. Liên minh Công nghiệp hỗ trợ nâng cao năng lực của đại diện công đoàn thông qua đào tạo và hướng dẫn.

Đại diện công đoàn được đào tạo về pháp luật, thỏa ước tập thể và cách thực hiện nhiệm vụ của mình. Viện Murikka của Liên minh Công nghiệp cung cấp một lộ trình đào tạo toàn diện dành cho đại diện công đoàn, đồng thời các khóa đào tạo bổ sung được tổ chức trên khắp Phần Lan. Trong quá trình đào tạo, đại diện công đoàn có cơ hội xây dựng mạng lưới, học hỏi lẫn nhau và nhận được sự hỗ trợ từ những người đồng cấp.

Người sử dụng lao động trả lương cho đại diện công đoàn trong thời gian đào tạo. Đại diện công đoàn được miễn phí đào tạo, chỗ ở và bữa ăn, đồng thời được hoàn trả chi phí đi lại.

Bầu chọn

Việc bầu đại diện công đoàn là quyền của người lao động. Người sử dụng lao động không được phép tham gia hoặc gây ảnh hưởng đến quy trình.

Việc bầu chọn được tiến hành thông qua một cuộc bầu cử hoặc một cuộc họp đề cử. Khi lập kế hoạch bầu đại diện công đoàn, điều quan trọng là phải tuân thủ cẩn thận các hướng dẫn bầu cử của Liên minh Công nghiệp để bảo đảm quy trình được thực hiện đúng quy định, đặc biệt nếu nơi làm việc chưa từng có kinh nghiệm tổ chức bầu cử. Cũng nên liên hệ trước với Liên minh Công nghiệp.

Đại diện công đoàn chính và đại diện công đoàn dự khuyết

Một đại diện công đoàn dự khuyết cũng được bầu để hỗ trợ đại diện công đoàn chính. Những nơi làm việc có quy mô lớn hơn có thể có nhiều đại diện công đoàn. Ví dụ, ngoài trưởng đại diện công đoàn và đại diện dự khuyết của họ, đại diện công đoàn và đại diện dự khuyết có thể được bầu cho các bộ phận khác nhau tại nơi làm việc. Tại những nơi làm việc có quy mô nhỏ hơn, một đại diện công đoàn và một đại diện dự khuyết được bầu.

Đại diện dự khuyết thực hiện nhiệm vụ của đại diện công đoàn khi đại diện công đoàn chính vắng mặt do nghỉ phép năm, nghỉ ốm hoặc tạm thời vắng mặt vì lý do khác. Nếu người quản lý cửa hàng vĩnh viễn không thể thực hiện nhiệm vụ của mình, người phó sẽ đảm nhận nhiệm vụ thay cho đến khi một người quản lý cửa hàng mới được nhân viên bầu chọn.

Người sử dụng lao động phải luôn được thông báo khi phó quản lý cửa hàng đảm nhận vai trò của người quản lý cửa hàng.

Nhiệm kỳ

Nhiệm kỳ của người quản lý cửa hàng là hai năm. Một người quản lý cửa hàng cũng có thể được bầu vào giữa nhiệm kỳ.

Đề cử Ứng viên

Các ứng cử viên được đề cử trong một cuộc họp được triệu tập cho mục đích này. Một ủy ban bầu cử được chọn trong cùng một cuộc họp.

Cuộc họp phải được tổ chức ít nhất hai tuần trước cuộc bầu cử và phải được công bố ít nhất một tuần trước đó.

Tất cả nhân viên là thành viên của chi nhánh địa phương của Công đoàn Công nghiệp tại nơi làm việc đều đủ điều kiện để ứng cử.

Nếu chỉ có một ứng cử viên cho mỗi vị trí được đề cử trong cuộc họp, sẽ không tiến hành cuộc bầu cử nào. Trong trường hợp đó, ứng cử viên duy nhất sẽ được bầu theo quyết định của cuộc họp. Biên bản của quyết định phải được ghi lại.

Bầu cử

Nếu có nhiều hơn một ứng cử viên được đề cử làm quản lý cửa hàng tại cuộc họp đề cử, việc lựa chọn sẽ được thực hiện bằng cách bầu cử. Các cuộc bầu cử được tổ chức trong những năm chẵn vào tháng 11-tháng 12. Nếu không có người quản lý cửa hàng trước đó tại nơi làm việc, cuộc bầu cử để chọn một người có thể được tổ chức bất cứ lúc nào.

Nếu các cuộc bầu cử được tổ chức tại nơi làm việc, điều này phải được thỏa thuận trước với người sử dụng lao động. Các cuộc bầu cử cũng có thể được tổ chức ở đâu đó gần nơi làm việc hoặc, với sự cho phép của Liên minh Công nghiệp, bằng điện tử hoặc qua thư. Các thành viên có quyền bỏ phiếu phải được thông báo về cuộc bầu cử càng sớm càng tốt và không muộn hơn một tuần trước khi diễn ra.

Quyền bỏ phiếu thuộc về các thành viên của Liên minh Công nghiệp làm việc tại nơi làm việc được đề cập. Các nhân viên bị sa thải và các thành viên mới gia nhập Công đoàn trước khi cuộc bầu cử bắt đầu cũng được phép bỏ phiếu. Quyền bỏ phiếu của mỗi người được xác minh tại thời điểm bỏ phiếu.

Việc giữ bí mật phiếu bầu phải được đảm bảo khi tổ chức bầu cử. Tất cả các cử tri đủ điều kiện, bao gồm cả nhân viên làm việc theo ca và những người nghỉ phép, phải có cơ hội tham gia.

Thông báo

Liên minh Công nghiệp và người sử dụng lao động phải được thông báo bằng văn bản về người quản lý cửa hàng được bầu.

Ngoại lệ

Thỏa ước tập thể trong các lĩnh vực sau đây bao gồm các điều khoản khác nhau về việc bầu người quản lý cửa hàng: chi nhánh bán lẻ và nhà để xe ô tô, chi nhánh lốp xe, lâm nghiệp, vườn ươm cây, công việc máy móc trong lâm nghiệp, sản xuất than bùn, chi nhánh truyền thông và in ấn, và giao hàng.

Câu hỏi thường gặp

Điều gì xảy ra nếu không có người quản lý cửa hàng tại nơi làm việc của tôi?

Nếu bạn là thành viên của Công đoàn và không có người quản lý cửa hàng tại nơi làm việc của bạn, bạn có thể liên hệ trực tiếp với công đoàn về bất kỳ câu hỏi và vấn đề nào liên quan đến việc làm.

Cũng đáng để thảo luận về quyền bầu người quản lý cửa hàng với đồng nghiệp của bạn. Các thành viên có tổ chức của Liên minh Công nghiệp có thể cùng với chi nhánh địa phương tổ chức một cuộc bầu cử bất cứ lúc nào.

Tại sao chúng ta nên chọn một người quản lý cửa hàng?

Khi có người quản lý cửa hàng tại nơi làm việc, nhân viên có cơ hội tốt hơn để tác động đến điều kiện làm việc của họ. Điều kiện làm việc nhìn chung tốt hơn tại những nơi làm việc có đại diện công đoàn.

Đại diện công đoàn thương lượng với người sử dụng lao động thay mặt cho người lao động. Họ nắm rõ thỏa ước lao động tập thể và pháp luật lao động hiện hành, đồng thời nhận được sự hỗ trợ từ các chuyên gia của Công đoàn Công nghiệp. Đại diện công đoàn có quyền tiếp cận thông tin về các vấn đề tại nơi làm việc và có thể bảo đảm rằng người lao động được đối xử công bằng và phù hợp.

Nếu nơi làm việc của chúng tôi chỉ có một vài nhân viên thì sao?

Số lượng nhân viên không ảnh hưởng đến việc bầu đại diện công đoàn. Ngay cả khi chỉ có một vài nhân viên, việc bầu một người đại diện cho tất cả mọi người vẫn có thể mang lại lợi ích.

Ai có thể trở thành đại diện công đoàn?

Nếu bạn là thành viên của một chi nhánh địa phương thuộc Công đoàn Công nghiệp, bạn có thể trở thành đại diện công đoàn. Bạn không cần phải là siêu nhân hay biết tất cả mọi thứ. Bạn chỉ cần hiểu rõ các vấn đề tại nơi làm việc, quan tâm đến việc giải quyết những vấn đề chung, sẵn sàng tìm hiểu các quy định trong đời sống lao động và có động lực phát triển kỹ năng lắng nghe, tự tin lên tiếng và đàm phán hiệu quả.

Nếu tôi không đồng ý với đại diện công đoàn thì sao?

Điều quan trọng là hỗ trợ đại diện công đoàn và chủ động trao đổi với họ về quan điểm của bạn đối với các vấn đề tại nơi làm việc. Đại diện công đoàn thường nắm nhiều thông tin hơn những người lao động khác và đôi khi phải đưa ra các quyết định mang tính thỏa hiệp mà người khác có thể khó hiểu nếu không biết đầy đủ bối cảnh.

Bạn cũng có thể tự ứng cử làm đại diện công đoàn trong cuộc bầu cử tiếp theo hoặc khuyến khích một đồng nghiệp ra ứng cử.

Một đại diện được bầu (luottamusvaltuutetu) là gì?

Đại diện do người lao động bầu (luottamusvaltuutettu) khác với đại diện công đoàn. Theo luật, người lao động có thể bầu một đại diện như vậy. Tuy nhiên, họ không đại diện cho công đoàn tại nơi làm việc. Công đoàn Công nghiệp không đào tạo họ cho vai trò này và họ cũng không được tiếp cận sự hỗ trợ từ các chuyên gia của công đoàn.