

Số: 1309/QĐ-UBND

Hải Phòng, ngày 16 tháng 6 năm 2015

**QUYẾT ĐỊNH**

**Phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2015-2020**

**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26/11/2003;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18/06/2012;

Căn cứ Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/06/2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp;

Căn cứ chỉ đạo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội tại Văn bản số 2308/LĐTBXH-QHLD ngày 26/6/2013 về triển khai Dự án Quan hệ lao động;

Căn cứ Chương trình hành động số 30-Ctr/TU ngày 02/12/2014 của Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện Kết luận số 96-KL/TW của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư;

Xét đề nghị của Sở Lao động Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 39/TTr-LĐTBXH ngày 13/4/2015,

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2015-2020 (kèm theo Đề án).

**Điều 2.** Giao Sở Lao động Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Sở, ban, ngành, đoàn thể liên quan (được xác định cụ thể trong Đề án kèm theo), Ủy ban nhân dân các quận, huyện triển khai tổ chức thực hiện, đảm bảo hiệu quả.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố, Giám đốc Sở Lao động Thương binh và Xã hội; Thủ trưởng các Sở, ban, ngành liên quan, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện, căn cứ Quyết định thi hành./.

**Nơi nhận:**

- Bộ LĐTBXH;
- TTTU, TTĐND TP;
- CT, các PCT UBND TP;
- CPVP;
- Như Điều 3;
- CV: LB, CT, NC;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ**

**KT. CHỦ TỊCH**

**PHÓ CHỦ TỊCH**



Khắc Nam

**ĐỀ ÁN**

**Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn  
thành phố Hải Phòng giai đoạn 2015-2020**

*(Kèm theo Quyết định số 1309/QĐ-UBND Ngày 16 / 6 /2015  
của Ủy ban nhân dân thành phố)*

**I. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng những năm qua, kinh tế của thành phố Hải Phòng liên tục có sự tăng trưởng cao; thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước tăng nhanh; cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực, tạo được nhiều việc làm cho người lao động của thành phố và lao động từ các địa phương khác đến; thu nhập và đời sống của người lao động từng bước được cải thiện; thị trường lao động được hình thành và từng bước vận hành theo quan hệ cung – cầu của nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, như nhiều tỉnh/thành phố khác, tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp của thành phố Hải Phòng cũng đã và đang nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp như: Tranh chấp lao động, đình công không theo trình tự, thủ tục quy định, làm ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế, môi trường đầu tư, an ninh trật tự xã hội; sự vận hành của hệ thống các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động còn thiếu đồng bộ, chưa theo kịp sự vận hành của cơ chế thị trường..., do đó cần thiết phải có những giải pháp để từng bước tạo dựng và vận hành được hệ thống quan hệ lao động phù hợp cơ chế thị trường.

Từ thực tiễn và kinh nghiệm các nước cho thấy, xây dựng được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định sẽ tạo cơ sở cho việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động, góp phần tạo dựng môi trường đầu tư kinh doanh lành mạnh, ổn định, đóng góp vào sự ổn định an ninh trật tự xã hội. Tuy nhiên, việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là kết quả của quá trình lâu dài, khó khăn và gắn liền với tiến trình công nghiệp hóa hiện đại hóa của nền kinh tế. Trong thời kỳ đầu của quá trình công nghiệp hóa, thường là giai đoạn khó khăn nhất do những cơ sở mang tính nền tảng cho sự phát triển này còn yếu và thiếu. Do đó, đối với Việt Nam nói chung và thành phố Hải Phòng nói riêng để quá trình này ngắn hơn, ít khó khăn hơn thì cần phải có định hướng phát triển đúng, tập trung xây dựng những cơ sở nền tảng theo lộ trình để từng bước tiến tới sự phát triển đồng bộ và

ổn định trong quan hệ lao động. Trong giai đoạn hiện nay, khi tình hình tranh chấp lao động, đình công tạm lắng xuống do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế, nếu chúng ta không tranh thủ để có sự chuẩn bị và triển khai những giải pháp phát triển quan hệ lao động nền tảng thì đến khi kinh tế phục hồi và dự kiến trong các năm sau tình hình quan hệ lao động sẽ tiếp tục có những diễn biến phức tạp, khó kiểm soát.

Cùng với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tiến trình hội nhập quốc tế trong thời gian tới sẽ ngày càng sâu rộng, các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động, ngoài đòi hỏi về sự phù hợp với pháp luật lao động trong nước, còn chịu sự chi phối mạnh mẽ bởi các công ước quốc tế về lao động, các cam kết song phương và đa phương, trong đó có vấn đề lao động mà Việt Nam tham gia... Do đó, trong quá trình tạo dựng và phát triển quan hệ lao động của các địa phương nói chung và thành phố Hải Phòng nói riêng đòi hỏi phải chú trọng ngay đến các khía cạnh này để có những hoạt động đồng bộ, phù hợp.

Các căn cứ pháp lý để xây dựng Đề án:

Đề án xây dựng trên cơ sở pháp lý là các quy định Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012; Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, Kết luận số 96-KL/TW ngày 07/4/2014 của Ban Bí thư, các văn bản hướng dẫn thi hành và Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ; chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 4690/VPCP-KGVX ngày 11/6/2013 của Văn phòng Chính phủ, Chương trình hành động số 30CTr-TU ngày 02/12/2014 của Ban Thường vụ Thành ủy về thực hiện Kết luận số 96-KL/TW ngày 07/4/2014 của Ban Bí thư, các văn bản chỉ đạo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

Nội dung Đề án tập trung phân tích, đánh giá thực trạng sự vận hành của các cấu phần trong hệ thống quan hệ lao động (gồm: Các chủ thể quan hệ lao động; hoạt động đối thoại, thương lượng; tranh chấp lao động, đình công; các thiết chế; quản lý nhà nước; các yếu tố môi trường liên quan) tại thành phố Hải Phòng, xác định rõ những vấn đề đặt ra, trên cơ sở đó tập trung tạo dựng và phát triển những cơ sở nền tảng của quan hệ lao động, đưa ra những giải pháp, hoạt động cụ thể để giải quyết những vấn đề trước mắt và chuẩn bị cơ sở cho việc phát triển quan hệ lao động bền vững, gắn với tiến trình phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế).

## **II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

### **1. Thực trạng quan hệ lao động**

#### **1.1. Về doanh nghiệp và lao động**

Tính đến 31/12/2014, thành phố Hải Phòng có khoảng 13.570 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó: 16 doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, chiếm 0,0012%; 295 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), chiếm 2,15%; 13.439 doanh nghiệp dân doanh, chiếm 97,85%. Tổng số lao động làm việc trong các loại hình doanh nghiệp khoảng 405.224 người, trong đó 7.550 lao động làm việc trong doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, chiếm 1,86%; 302.047 lao động làm việc trong doanh nghiệp dân doanh, chiếm 74,14%; 95.627 lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI, chiếm 24%.

Trong những năm qua, do tác động của khủng hoảng kinh tế, tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố nhìn chung gặp khó khăn, nhiều doanh nghiệp thua lỗ, giải thể hoặc thu hẹp sản xuất, ảnh hưởng trực tiếp tới việc làm, thu nhập của người lao động. Đình công chủ yếu xảy ra ở các doanh nghiệp FDI, trong đó phần lớn là các doanh nghiệp của Nhật Bản, Trung Quốc (kể cả Trung Quốc đại lục và Đài Loan) sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực thủ công đơn giản như may mặc, da giày, gia công, lắp ráp... Đây là những nơi tập trung đông lao động, đặc biệt là lao động nữ. Dự kiến trong thời gian tới, tình hình kinh tế cả nước nói chung và của thành phố nói riêng sẽ có sự cải thiện và tiếp tục phát triển, số lượng doanh nghiệp và lao động tại thành phố sẽ tiếp tục tăng, tác động trực tiếp tới tình hình quan hệ lao động chung của thành phố.

### **1.2. Về chủ thể quan hệ lao động**

#### **- Tổ chức công đoàn:**

Công tác phát triển tổ chức công đoàn, đoàn viên thường xuyên được thành phố quan tâm, trong đó chỉ tính riêng khi triển khai thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW của Ban Bí thư về phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ từ năm 2008 đến năm 2014 toàn thành phố đã có 1.159 tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp, với khoảng 181.973 đoàn viên, trong đó: 16 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp nhà nước với 7.550 đoàn viên và 1.115 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp dân doanh với tổng số khoảng 95.754 đoàn viên; 28 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp FDI với 78.669 đoàn viên. Tuy nhiên, so với tổng số doanh nghiệp và lao động thì tỷ lệ số doanh nghiệp có công đoàn/tổng số doanh nghiệp và số đoàn viên/tổng số lao động còn khá thấp; trong khi đó công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở của thành phố cũng chưa phát huy được vai trò đại diện cho tập thể lao động ở các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, Luật Công đoàn 2012, do đó đã có những tác động rất lớn tới việc phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp mà đòi hỏi trong thời gian tới cần phải có những giải pháp thúc đẩy phù hợp.

#### **- Tổ chức đại diện người sử dụng lao động:**

Thành phố có hai tổ chức chính đại diện cho người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam chi nhánh Hải Phòng và Liên

minh Hợp tác xã và Doanh nghiệp thành phố, ngoài ra có một số hiệp hội doanh nghiệp hoạt động theo mô hình đại diện cho các doanh nghiệp. Để hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam chi nhánh Hải Phòng và Liên minh Hợp tác xã và Doanh nghiệp thành phố đã có nhiều hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp, hợp tác xã, gắn các hoạt động hỗ trợ với việc tuyên truyền vận động thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của Trung ương, thành phố như: Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 18/3/2002 của Hội nghị Trung ương 5 Khóa IX về đổi mới phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể, Nghị quyết số 14-NQ/TW ngày 18/3/2002 về tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân; Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 09/12/2011 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế. Đồng thời, hai tổ chức này cũng đã tích cực phối hợp với các Sở, ban, ngành của thành phố tổ chức nhiều lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức kinh tế hội nhập, pháp luật lao động đối với các doanh nghiệp và người lao động, góp phần tích cực vào việc phát triển quan hệ lao động chung của thành phố.

### ***1.3. Về tình hình đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể***

Căn cứ quy định của pháp luật, trong những năm qua, Liên đoàn Lao động thành phố, Sở Lao động Thương binh và Xã hội và Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng đã có nhiều hoạt động triển khai, hướng dẫn các doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cơ sở đẩy mạnh việc tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và thực hiện các hoạt động xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ tại doanh nghiệp. Tính đến tháng 12/2014 đã có 806 doanh nghiệp xây dựng và đăng ký thỏa ước lao động tập thể, đạt 69,54% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở ký kết được thỏa ước. Tuy nhiên, tính chung trên tổng số doanh nghiệp đang hoạt động thì tỷ lệ này còn khá thấp. Về nội dung, trong số các thỏa ước đã ký kết vẫn tồn tại tình trạng sao chép lại các quy định của pháp luật; số thỏa ước có các thỏa thuận khác chất lượng chưa cao, chưa thực sự là kết quả của quá trình đối thoại, thương lượng của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động mà thường là chịu sự chi phối, tác động bởi yêu cầu của người sử dụng lao động, điều này làm hạn chế ý nghĩa, tác dụng của thỏa ước lao động tập thể như một công cụ điều hòa quan hệ của hai bên trong quan hệ lao động.

### ***1.4. Về tình hình tranh chấp lao động và đình công***

- Từ năm 2009 đến nay, các cuộc đình công trong doanh nghiệp trên địa bàn thành phố diễn ra mang tính ôn hòa hơn so với trước năm 2007, số cuộc đình công cũng diễn ra ít hơn so với các tỉnh/thành phố lớn có nhiều doanh nghiệp. Từ 2008 đến 2014, thành phố xảy ra 97 cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công, trong đó năm 2008 là 34 cuộc, năm 2009 là 12 cuộc, năm 2010 là 10 cuộc, năm 2011 là 23 cuộc, năm 2012 là 6 cuộc, năm 2013 là 8 cuộc và

năm 2014 là 4 cuộc. Số cuộc đình công diễn ra chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp FDI là 60 cuộc, chiếm 61,86%, còn lại 32 cuộc ở doanh nghiệp dân doanh, chiếm 32,99% và 5 cuộc trong doanh nghiệp nhà nước (đã cổ phần hóa), chiếm 5,15%. Nguyên nhân của các cuộc đình công chủ yếu vẫn là các bất đồng giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động về vấn đề tiền lương, tiền thưởng, định mức lao động, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc, bữa ăn giữa ca, cách thức ứng xử của người sử dụng lao động...

- Để phòng ngừa, giải quyết các cuộc đình công và xúc tiến việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định trong các doanh nghiệp, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 2189/2007/QĐ-UBND ngày 08/11/2007 quy định Quy chế phối hợp giải quyết các cuộc đình công, ngừng việc tập thể tại các doanh nghiệp, các tổ chức sản xuất kinh doanh trên địa bàn thành phố, trong đó phân công nhiệm vụ cụ thể cho các cơ quan chức năng của thành phố và thành viên Tổ công tác liên ngành nhằm giải quyết nhanh chóng, kịp thời các vụ đình công không đúng trình tự thủ tục xảy ra trên địa bàn.

- Tinh thần chung về xử lý các tranh chấp lao động, đình công là giải quyết kịp thời ngay tại nơi xảy ra tranh chấp, không để xảy ra tình trạng lan truyền ảnh hưởng xấu đến môi trường đầu tư và trật tự an toàn xã hội. Khi tranh chấp lao động tập thể, đình công xảy ra, Tổ công tác liên ngành tiếp xúc với người lao động và chủ doanh nghiệp để làm cầu nối thông tin và thương lượng giữa hai bên. Nếu phát hiện có vi phạm pháp luật lao động, Tổ công tác sẽ tiến hành nhắc nhở hoặc đề nghị thanh, kiểm tra xử lý theo quy định. Trong quá trình thương lượng, Tổ công tác thực hiện các biện pháp, không để tình trạng mất an ninh trật tự xảy ra. Tuy nhiên, một số vụ tranh chấp, việc giải quyết cũng gặp khó khăn do phía người lao động từ chối không thương lượng hoặc gặp khó khăn trong việc lấy ý kiến tập thể người lao động do đó doanh nghiệp không nắm được thông tin yêu cầu chính của người lao động; nhiều trường hợp tranh chấp phức tạp, kéo dài gây ảnh hưởng chung tới tình hình an ninh trật tự; có những doanh nghiệp xảy ra đình công nhiều lần, do công tác giải quyết tranh chấp vẫn chưa thực sự có giải pháp phù hợp để giải quyết tận gốc vấn đề theo đúng cơ chế hỗ trợ để hai bên tiến hành thương lượng, thỏa thuận thực sự.

### ***1.5. Về hòa giải, trọng tài lao động***

#### ***- Hòa giải lao động:***

Thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012, trên địa bàn thành phố đã hình thành được đội ngũ hòa giải viên tại 14 quận, huyện là 58 người với thành phần chủ yếu là cán bộ của phòng Lao động Thương binh và Xã hội và Liên đoàn Lao động cấp quận, huyện làm công tác kiêm nhiệm để thực hiện chức năng hòa giải tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp tập thể khi có yêu cầu. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, hoạt động giải quyết tranh chấp của hòa giải viên mới chủ yếu mới tập trung ở giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân và số vụ tham gia



giải quyết cũng rất thấp. Đối với các tranh chấp lao động tập thể, đình công ở một số doanh nghiệp trên địa bàn các quận, huyện, sự tham gia của hòa giải viên với vai trò độc lập còn hạn chế, kể cả trong vai trò giải quyết trực tiếp khi tranh chấp phát sinh và hỗ trợ đối với các doanh nghiệp trong các khâu đối thoại, thương lượng nhằm hạn chế các tranh chấp xảy ra nhất là các vụ tranh chấp lao động phức tạp. Đây là vấn đề đặt ra cần thiết phải có sự cải tiến phù hợp để thúc đẩy phát triển quan hệ lao động lành mạnh, nhất là trong bối cảnh triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012.

*- Trọng tài lao động:*

Để hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động, thành phố cũng đã quan tâm kiện toàn Hội đồng trọng tài lao động với 7 thành viên để hoà giải các vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và các vụ tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp không được đình công. Tuy nhiên, thực tế hoạt động của thiết chế này chủ yếu là thực hiện các hoạt động tư vấn, hướng dẫn pháp luật lao động, hỗ trợ tuyên truyền... mà chưa thể hiện được đúng vai trò, chức năng của một thiết chế trọng tài trong quan hệ lao động.

**1.6. Về các phúc lợi xã hội khác**

- *Chính sách hỗ trợ về nhà ở:* Thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 1797/QĐ-UBND ngày 22/10/2008 giao nhiệm vụ cụ thể cho các Sở, ban, ngành của thành phố, trong đó giao Sở Xây dựng chủ trì, phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Tài chính, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng xây dựng Đề án phát triển nhà ở cho công nhân, xây dựng công trình sinh hoạt văn hóa, cơ sở phúc lợi xã hội tại các khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn thành phố, đồng thời thành phố cũng đã đưa ra nhiều giải pháp, chính sách thu hút các nhà đầu tư, nguồn lực xã hội cho phát triển nhà ở cho công nhân lao động. Đến nay, thành phố cũng đã dành được quỹ đất hàng trăm ha cho việc phát triển nhà ở xã hội cho công nhân lao động. Tuy nhiên, việc triển khai xây dựng theo các dự án cụ thể hiện vẫn đang còn gặp nhiều khó khăn.

- *Về chăm lo đời sống vật chất, văn hóa tinh thần cho người lao động:* Thành phố đã tập trung nhiều giải pháp để phát triển các công trình phúc lợi để phục vụ đời sống và tinh thần đối với người lao động, một số khu, cụm công nghiệp đông lao động đã có trạm y tế, có tuyến xe buýt, hệ thống thanh toán ngân hàng qua ATM để phục vụ người lao động. Thành phố cũng đã có kế hoạch và triển khai quy hoạch quỹ đất dành xây dựng các cơ sở giáo dục mầm non, tiểu học để phục vụ công nhân lao động và bổ sung đề xuất cơ chế hỗ trợ của doanh nghiệp đối với người lao động, trong đó có hỗ trợ tiền gửi con ở các nhà trẻ mẫu giáo. Các trung tâm văn hóa, rạp chiếu phim, rạp hát, nhà thi đấu thể dục thể thao được đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, đổi mới hình thức, mô hình

hoạt động... để phục vụ ngày càng tốt hơn nhu cầu đời sống tinh thần của người lao động.

## **2. Đánh giá chung**

### **2.1. Mặt được**

a) Về mặt nhận thức: Trước những diễn biến phức tạp của tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp và quá trình từ 2008 đến nay, với việc triển khai thực hiện nhiều giải pháp về quan hệ lao động theo tinh thần Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư, nhận thức chung của các cấp, các ngành, các đối tác xã hội và các doanh nghiệp của thành phố về quan hệ lao động và vai trò của việc phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định từng bước được cải thiện; năng lực của các cơ quan cơ quan chuyên môn như Sở Lao động Thương binh và xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Liên đoàn Lao động thành phố, các quận/huyện từng bước được tăng cường trong lĩnh vực quan hệ lao động.

b) Căn cứ các chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chỉ đạo của các cơ quan Trung ương và điều kiện thực tế, thành phố đã kịp thời đề ra được nhiều giải pháp phát huy hiệu quả, làm cho ý thức chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp được tốt hơn, giảm thiểu được số các vụ vi phạm pháp luật lao động; quyền lợi của người lao động được bảo đảm tốt hơn; trong các doanh nghiệp thực hiện các yêu cầu về việc thành lập công đoàn cơ sở, phát triển đoàn viên, tiến hành thương lượng, ký thỏa ước lao động tập thể, xây dựng và đăng ký thang bảng lương, nội quy lao động theo quy định của pháp luật lao động; khi tranh chấp lao động tập thể, đình công phát sinh, phần lớn được giải quyết nhanh chóng, với sự tham gia của nhiều ban ngành khác nhau, không để tình trạng đình công kéo dài, gây ảnh hưởng đến tình hình an ninh, chính trị, trật tự địa bàn.

### **2.2. Mặt tồn tại**

a) Các thiết chế quan hệ lao động chưa phát huy được hiệu quả trong việc điều chỉnh, dẫn dắt, quản lý và thúc đẩy phát triển quan hệ lao động lành mạnh.

- Các cơ quan có trách nhiệm của Nhà nước tuy đã có nhiều cố gắng, nhưng do nhiều vấn đề về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường còn mới nên một số giải pháp, chính sách đưa ra chưa được thực hiện triệt để. Các giải pháp thiên về hành chính, mệnh lệnh (như trong giải quyết đình công tự phát...), thiếu những giải pháp mang tính hỗ trợ của Nhà nước nên chưa thật sự phát huy hiệu quả.

- Do thiếu các cơ chế, thiết chế và giải pháp hỗ trợ nên các cơ quan nhà nước chưa thực sự chủ động điều chỉnh và dẫn dắt quan hệ lao động. Vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước chủ yếu mới thực hiện được ở khâu quản lý hành chính, với các hoạt động hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp. Ở khâu hỗ trợ, dẫn dắt quan hệ lao động



thì gần như chưa có hoặc đã có thì còn rất bị động, phụ thuộc vào tình hình khách quan, đặc biệt đối với tình hình tranh chấp lao động tập thể và đình công.

- Những hoạt động về quan hệ lao động giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, nhất là quá trình thương lượng và đình công, chủ yếu mang tính tự phát, dẫn tới việc các chủ thể trong quan hệ lao động không sử dụng các thiết chế trong quan hệ lao động chính thức gồm hòa giải, trọng tài và tòa án, khiến cả hệ thống thiết chế này không phát huy hiệu quả.

b) Tổ chức công đoàn cơ sở chưa thực sự phát huy được vai trò đại diện cho người lao động, đặc biệt trong thương lượng thỏa ước lao động tập thể và trong tranh chấp lao động, đình công.

- Khi nền kinh tế chuyển sang vận hành theo cơ chế thị trường thì tính chất của quan hệ lao động trong khu vực tư nhân đã có những khác biệt căn bản so với quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước trước đây. Vì vậy, vai trò của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp cũng như mối quan hệ giữa công đoàn cấp trên cơ sở với chủ doanh nghiệp, với công đoàn cơ sở và với người lao động cũng đòi hỏi phải có những thay đổi căn bản. Trong những năm qua, công đoàn các cấp đã có nhiều tích cực đổi mới phương thức và nội dung hoạt động nhưng các hoạt động mang tính chất hỗ trợ trực tiếp cho công đoàn cơ sở và người lao động trong thực hiện các hoạt động tác nghiệp cụ thể để xây dựng quan hệ lao động như tiến hành đối thoại, thương lượng... để xây dựng quan hệ lao động hài hòa còn hạn chế.

- Trong những năm qua, số lượng tổ chức công đoàn cơ sở cũng như số lượng đoàn viên công đoàn phát triển nhanh, các hoạt động công đoàn đã và đang phát triển mạnh nhưng do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, vai trò thực sự của một số công đoàn cơ sở trong việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh tại doanh nghiệp còn hạn chế, đặc biệt là trong việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và xây dựng thang bảng lương. Có trường hợp công đoàn cơ sở đứng về phía người sử dụng lao động mà không bảo vệ quyền lợi những người lao động mà mình là đại diện. Tính tới nay, vẫn chưa có cuộc đình công nào diễn ra mà do công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.

- Vai trò hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với tập thể lao động ở các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở theo tinh thần quy định của Bộ luật Lao động 2012, Luật Công đoàn 2012 cũng chưa được phát huy do có hạn sự hạn chế cả về mặt tổ chức, nhân lực và khả năng tác nghiệp.

c) Chưa có giải pháp triệt để về chủ động phòng ngừa và giải quyết đình công hữu hiệu.

- Mặc dù đã đưa ra nhiều giải pháp để phòng ngừa đình công nhưng còn thiên về các giải pháp mang tính hành chính và tập trung vào việc tăng cường thực hiện pháp luật, nghĩa là nhằm hạn chế tranh chấp tập thể về quyền. Các giải

pháp phòng ngừa mang tính hỗ trợ, tập trung vào việc hạn chế phát sinh tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, dẫn đến đình công còn hạn chế, số doanh nghiệp được hỗ trợ chưa nhiều và chưa kịp thời.

- Mặc dù rất tích cực, kịp thời giải quyết khi đình công xảy ra, tuy nhiên cơ chế giải quyết đình công mang còn mang tính hành chính như hiện nay có thể đạt được mục đích là giải quyết nhanh, nhưng chưa thật sự giải quyết tận gốc các tranh chấp lao động và nếu kéo dài sẽ trở thành một trong những yếu tố khiến các cuộc đình công tiếp tục diễn ra không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định và làm cho hoạt động các thiết chế quan hệ lao động (hòa giải, trọng tài, tòa lao động) không phát huy hiệu quả, làm mất ý nghĩa của đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể và đặc biệt là sẽ làm giảm vai trò của công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động theo luật định.

- Về diễn giải và định hướng dư luận thông qua các phương tiện truyền thông đối với hiện tượng đình công tự phát có lúc chưa đúng với những nguyên tắc của quan hệ lao động theo quy định của pháp luật, dễ tạo thành tiền lệ cho các cuộc đình công tự phát tiếp tục xảy ra.

d) Hoạt động đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế về chất lượng, làm ảnh hưởng đến vai trò tương tác căn bản của quan hệ lao động lành mạnh.

- Do nhiều nguyên nhân, bao gồm cả nguyên nhân về chính sách pháp luật nên hoạt động thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể thời gian qua ở một số doanh nghiệp còn mang tính hình thức, không đóng góp hoặc còn hạn chế trong việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh.

- Do còn thiếu cơ sở pháp lý nên trong những năm vừa qua (trước khi Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực), các quá trình đối thoại và thương lượng vốn là những quá trình mang tính cơ bản để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, hợp tác tại doanh nghiệp đã không được quan tâm, làm cho những hoạt động này hầu như không được thúc đẩy.

### **2.3. Nguyên nhân của những tồn tại**

a) Do tác động của nền kinh tế bắt đầu bước vào thời kỳ công nghiệp hóa với 04 đặc trưng cơ bản ảnh hưởng trực tiếp tới quan hệ lao động là: Sử dụng nhiều lao động giản đơn, lương thấp, điều kiện lao động khó khăn chiếm tỷ trọng lớn; nhận thức và tính liên kết, tính tổ chức, tính kỷ luật của người lao động chưa cao, dễ hành động tự phát; các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển; nhận thức chung của xã hội về quan hệ lao động hiện đại chưa đầy đủ. Và đặc biệt là phía doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp FDI mới chủ yếu tập trung cho đầu tư tối đa hóa lợi nhuận mà thiếu sự quan tâm, đầu tư phù hợp để duy trì phát triển quan hệ lao động ổn định. Những điều này làm cho tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có nhiều diễn biến phức tạp, mang tính

tự phát cao, kéo theo đó làm cho sự vận hành của các thiết chế quan hệ lao động thiếu động bộ, hiệu quả.

b) Về phía nhà nước, sự chủ động đầu tư cho tổ chức nhân sự thực hiện các vấn đề về quan hệ lao động còn mỏng, thiếu con người và bộ máy có khả năng chuyên môn mang tính chuyên nghiệp để đóng vai trò đầu tàu cho toàn hệ thống, dẫn tới nhiều vấn đề phát sinh không được xử lý kịp thời hoặc khi có giải pháp cũng thiếu nguồn lực triển khai.

c) Cách hiểu về quan hệ lao động của các cơ quan liên quan còn đơn giản nên nhiều giải pháp phát triển quan hệ lao động đưa ra thiên về hành chính, chưa phù hợp với nguyên lý quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, thậm chí còn có sự nhầm lẫn giữa giải pháp trực tiếp về quan hệ lao động và ngoài quan hệ lao động, giữa giải pháp hành chính, quản lý và giải pháp hỗ trợ.

d) Cách tiếp cận vấn đề quan hệ lao động thiếu tính hệ thống, chưa căn cứ vào bản chất nên quá trình xử lý vấn đề trong thực tiễn còn mang tính tình huống, cảm tính, lẫn lộn những nguyên tắc và quy định của pháp luật, đặc biệt trong việc giải quyết các cuộc đình công.

đ) Thiếu các giải pháp mang tính chiều sâu, dài hạn và đồng bộ về phát triển quan hệ lao động, đi kèm với kế hoạch xây dựng bộ máy và con người. Còn thiếu các giải pháp nâng cao nhận thức của xã hội, của người lao động và người sử dụng lao động về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và các cách ứng xử trong quan hệ lao động theo quy định của pháp luật.

### **III. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2015- 2020**

#### **1. Bối cảnh, quan điểm, mục tiêu**

##### **1.1. Bối cảnh**

- Thời gian tới, Việt Nam sẽ tiếp tục hội nhập sâu rộng và toàn diện với kinh tế thế giới, theo đó quan hệ lao động của Việt Nam nói chung và ở từng địa phương nói riêng cũng sẽ phải vận hành theo thông lệ chung của các nước có nền kinh tế thị trường; các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động, ngoài pháp luật lao động hiện hành còn có sự chi phối bởi các công ước quốc tế, các cam kết song phương và đa phương mà Việt Nam tham gia trong quá trình hội nhập..., theo đó sẽ tác động tới các yêu cầu về việc bảo đảm tính thống nhất, phù hợp với các quy định của pháp luật ngay từ khâu xây dựng chương trình, kế hoạch đến việc tổ chức triển khai thực hiện các hoạt động của hệ thống quan hệ lao động, kể cả ở cấp quốc gia và doanh nghiệp.

- Với sự vận hành theo cơ chế thị trường, xu hướng chung là vai trò của Nhà nước đối với quan hệ lao động sẽ tiếp tục có sự thay đổi theo hướng giảm bớt sự can thiệp trực tiếp hành chính và chuyển dần sang tăng cường cho vai trò dẫn dắt, hỗ trợ quan hệ lao động; về phía tập thể người lao động và người sử

dụng lao động, khả năng liên kết, tổ chức sẽ ngày một cao hơn. Do đó, đòi hỏi phải có sự nắm bắt, điều chỉnh phù hợp để phát huy hiệu quả sự vận hành của các thiết chế trong quan hệ lao động.

- Từ năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 điều chỉnh về quan hệ lao động đã chính thức có hiệu lực và đi vào thực tế, trong đó có nhiều quy định mới về quan hệ lao động như: Quá trình đối thoại và thương lượng; vai trò hỗ trợ của cơ quan nhà nước, công đoàn cấp trên và tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động trong hoạt động thương lượng ở cấp doanh nghiệp...nên sẽ xuất hiện những yêu cầu mới, đặc biệt là yêu cầu về hỗ trợ trong quan hệ lao động.

- Trong giai đoạn 2015 - 2020 và những năm tiếp theo, thành phố Hải Phòng sẽ tiếp tục là địa phương có mật độ tập trung công nghiệp cao trong cả nước, thu hút lượng vốn đầu tư lớn, số lượng doanh nghiệp và nhu cầu sử dụng lao động, kể cả lao động từ các địa phương khác sẽ tiếp tục gia tăng, do đó tình hình quan hệ lao động sẽ tiếp tục diễn ra sôi động.

## ***1.2. Quan điểm***

- Phát triển quan hệ lao động trên cơ sở bảo đảm sự tuân thủ các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tiến trình thực hiện công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Bảo đảm sự vận hành hệ thống quan hệ lao động theo nguyên lý của kinh tế thị trường, tiếp cận với các thông lệ, tiêu chuẩn, cam kết quốc tế về lao động, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam và đặc thù của thành phố, bảo đảm quyền bình đẳng, hài hòa lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động, Nhà nước và xã hội.

## ***1.3. Mục tiêu***

### ***a) Mục tiêu tổng quát***

Phấn đấu đến năm 2020, cơ bản xây dựng được đồng bộ và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động của thành phố phù hợp với cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, tạo nền tảng duy trì và phát triển mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ cho những năm tiếp theo.

### ***b) Mục tiêu cụ thể***

- Bảo đảm triển khai việc xây dựng, củng cố và vận hành các thiết chế quan hệ lao động phù hợp với các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012, các quy định của pháp luật liên quan và các tiêu chuẩn, cam kết quốc tế gắn với quan hệ lao động.

- Giai đoạn 2015 - 2017, cùng với việc triển khai thực hiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động, tập trung thực hiện có hiệu quả các hoạt động thí điểm về một số nội dung trọng yếu của quan hệ lao động theo yêu cầu thực tiễn để định hướng hoàn thiện cơ chế vận hành các hoạt động trong hệ thống quan hệ lao động phù hợp theo cơ chế thị trường.

- Trên cơ sở kết quả thí điểm, giai đoạn 2018-2020 thực hiện củng cố những nội dung, hoạt động cơ bản của hệ thống quan hệ lao động của thành phố, làm cơ sở cho việc phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ và tạo tiền đề cho những năm sau 2020.

## **2. Một số giải pháp phát triển quan hệ lao động**

### **2.1. Cách tiếp cận trong đề xuất giải pháp**

Trên cơ sở tôn trọng những quy định của pháp luật về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và khẳng định vai trò quản lý của Nhà nước, Đề án đề xuất giải pháp dựa trên cách tiếp cận sau:

- Giải pháp đề xuất mang tính tổng thể theo cách tiếp cận hệ thống; tập trung vào tính chất của các quá trình tương tác trong quan hệ lao động, thay vì tập trung vào kết quả, nhất là đối với vấn đề thành lập công đoàn cơ sở và việc ký thỏa ước lao động tập thể.

- Nhà nước đóng vai trò chủ đạo trong việc quản lý, định hướng, dẫn dắt và hỗ trợ việc phát triển quan hệ lao động. Các bên trong quan hệ lao động thực hiện nghiêm pháp luật, đảm bảo quyền của đối tác theo quy định của pháp luật; tự thỏa thuận các vấn đề về lợi ích thông qua đối thoại, thương lượng. Bên thứ ba, bao gồm cơ quan chức năng của Nhà nước và các tổ chức khác theo quy định của pháp luật có thể tham gia hỗ trợ quá trình đối thoại, thương lượng nếu hai bên yêu cầu.

- Các thiết chế quan hệ lao động thực hiện các chức năng của mình theo quy định của pháp luật một cách có hiệu quả và hiệu lực.

### **2.2. Các nhóm giải pháp phát triển quan hệ lao động**

Đề án đề xuất 5 nhóm giải pháp để phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2015–2020 như sau:

*a) Thực hiện nâng cao năng lực quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan quản lý nhà nước và các thiết chế quan hệ lao động*

Nội dung chính của nhóm giải pháp:

- Tập trung củng cố, tổ chức lại hệ thống tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ cấp thành phố tới cấp quận, huyện, bảo đảm có tổ chức, có nhân sự phù hợp để triển khai nhiệm vụ đặt ra trong từng giai đoạn.

- Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ cho các cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động, ngoài công tác quản lý nhà nước còn thực hiện các hoạt động hỗ trợ các chủ thể trong doanh nghiệp xây dựng và phát triển quan hệ lao động.

- Cấu trúc lại cả về tổ chức và cơ chế hoạt động đối với các thiết chế về hòa giải, trọng tài, trong đó lấy trọng tâm tái cấu trúc hoạt động hòa giải để hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

*b) Tăng cường năng lực của các chủ thể trong quan hệ lao động, đặc biệt là tổ chức công đoàn*

Nhóm giải pháp này tập trung củng cố tổ chức đại diện của tập thể lao động (công đoàn) và người sử dụng lao động, trong đó lấy trọng tâm là củng cố tổ chức công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để bảo đảm cho các tổ chức này thực sự đại diện, đủ năng lực và vị thế để đại diện cho các bên tham gia vào xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

*c) Tạo lập và nâng cao hiệu quả của đối thoại, thương lượng và thỏa ước lao động tập thể*

Nhóm giải pháp này tập trung cho triển khai có hiệu quả các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về đối thoại, thương lượng và thỏa ước lao động tập thể, trong đó lấy trọng tâm vào việc thí điểm thực hiện một số quy định mới về đối thoại, về sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với quá trình đối thoại, thương lượng, để trên cơ sở đó có căn cứ triển khai phù hợp với điều kiện thực tế.

*d) Thực hiện giảm thiểu tranh chấp lao động tập thể và đình công*

Nhóm giải pháp này tập trung vào các hoạt động hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với hai bên trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp ngay từ khâu đối thoại, thương lượng để thiết lập được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, hạn chế các tranh chấp phát sinh. Đối với các tranh chấp lao động tập thể phát sinh, cần hướng tới việc xây dựng một quy trình giải quyết thống nhất, hiệu quả.

*e) Phát triển các yếu tố môi trường kinh tế - xã hội*

Nhóm giải pháp này hướng tới việc xây dựng và thực hiện các chính sách vĩ mô của Nhà nước và thành phố nhằm hỗ trợ cải thiện, từng bước nâng cao đời sống của người lao động, trong đó lấy trọng tâm vào việc thực hiện các chính sách về hỗ trợ nhà ở và các chương trình phúc lợi xã hội đối với người lao động, nhất là lao động làm việc trong các khu công nghiệp tập trung.

### **3. Một số hoạt động cụ thể**

**\* NHÓM HOẠT ĐỘNG 1. Nâng cao năng lực quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan nhà nước và các thiết chế quan hệ lao động**



*- Hoạt động 1.1: Hình thành bộ phận chuyên trách về quan hệ lao động với hai chức năng là quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.*

Hoạt động nhằm thực hiện quy định tại Điều 235 của Bộ luật Lao động 2012 về "xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ". Bộ phận quan hệ lao động chuyên trách hình thành sẽ đóng vai trò chính trong việc thực hiện các chức năng quản lý nhà nước về quan hệ lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao của thành phố, đồng thời là đầu mối để phối hợp toàn bộ các hoạt động trong Đề án.

Các bước triển khai hình thành bộ phận chuyên trách được thực hiện gắn với chủ trương chung của Đảng và Nhà nước về sắp xếp tổ chức, biên chế các cơ quan nhà nước và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ về quan hệ lao động của thành phố. Giai đoạn 2015 – 2017, trên cơ sở tổ chức và chỉ tiêu biên chế hiện hành, tập trung sắp xếp lại đội ngũ công chức làm công tác quan hệ lao động tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban quản lý Khu kinh tế Hải Phòng và các Phòng Lao động Thương binh và Xã hội cấp quận/huyện bảo đảm đủ số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu công việc thường xuyên và nhiệm vụ triển khai thực hiện Đề án trên địa bàn. Sau năm 2017, nghiên cứu, đề xuất để Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, thành lập đơn vị hỗ trợ và trung gian hòa giải lao động để trực tiếp hỗ trợ các bên trong doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động và giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh trên địa bàn theo hướng chuyên nghiệp.

*- Hoạt động 1.2: Tăng cường năng lực hoạt động của Thanh tra lao động*

Hoạt động này nhằm củng cố, tăng cường cả về số lượng và chất lượng đội ngũ thanh tra lao động của thành phố để đáp ứng yêu cầu thực tiễn, nhất là trong điều kiện triển khai các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia.

Hoạt động tập trung vào 02 nội dung chính:

- Triển khai thực hiện các hoạt động củng cố và tăng cường năng lực của đội ngũ thanh tra lao động thành phố theo nội dung Đề án tăng cường năng lực thanh tra ngành lao động thương binh và xã hội đến năm 2020 ban hành kèm theo Quyết định số 2155/2013/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ và Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án ban hành kèm theo Quyết định số 193/QĐ-LĐTBXH ngày 19/02/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

- Thực hiện các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động của Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản trong các doanh nghiệp (lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, phân biệt đối xử, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, công đoàn, thỏa ước tập thể, hợp đồng lao động, bảo

hiểm xã hội...) và thí điểm xây dựng các báo cáo chuyên đề về việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trên địa bàn, phục vụ yêu cầu hội nhập quốc tế.

**- Hoạt động 1.3. Thí điểm về xây dựng hồ sơ quan hệ lao động đối với doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động.**

Hoạt động này nhằm tạo lập được các cơ sở dữ liệu cần thiết phục vụ cho công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Cơ quan quản lý nhà nước, các hòa giải viên lao động và các thiết chế quan hệ lao động liên quan sẽ nắm bắt tình hình quan hệ lao động ở các doanh nghiệp, trước hết là các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động để kịp thời triển khai các biện pháp hỗ trợ và phòng ngừa việc phát sinh tranh chấp, đình công.

Công việc trọng tâm của hoạt động gồm:

- Xây dựng mẫu hồ sơ quan hệ lao động doanh nghiệp và các hướng dẫn về lập và quản lý hồ sơ;

- Trên cơ sở mẫu hồ sơ, cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động (Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội cấp quận/huyện) tiến hành lập hồ sơ đối với từng doanh nghiệp có nguy cơ tranh chấp lao động cao, cập nhật định kỳ và tổ chức quản lý hồ sơ để phục vụ cho công tác quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa các tranh chấp lao động phát sinh đối với từng doanh nghiệp khi cần thiết.

**- Hoạt động 1.4. Tăng cường năng lực hoạt động hòa giải lao động.**

Hoạt động nhằm triển khai quy định Bộ luật Lao động 2012. Hòa giải viên lao động theo Bộ luật Lao động 2012 được trao thêm nhiều chức năng và quyền hạn và đóng vai trò quan trọng đối với tranh chấp lao động, bao gồm cả tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; đồng thời đây cũng là thiết chế có khả năng hỗ trợ tốt nhất cho các bên trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp thực hiện đối thoại, thương lượng hiệu quả để hạn chế các tranh chấp lao động phát sinh. Do đó, tập trung ưu tiên cho việc tái cấu trúc hoạt động hòa giải lao động.

Các công việc trọng tâm của hoạt động:

- Rà soát, tổ chức lại đội ngũ hòa giải viên của thành phố để bảo đảm số lượng và chất lượng đáp ứng các quy định của Bộ luật Lao động 2012, Nghị định số 46/2013/NĐ-CP của Chính phủ và các yêu cầu mới về phát triển quan hệ lao động đặt ra trong Đề án.

- Tổ chức lại hoạt động hòa giải của hòa giải viên lao động, trong đó ngoài việc củng cố các hoạt động hòa giải tranh chấp lao động theo luật định sẽ tập trung vào thực hiện 02 hoạt động chính: Thí điểm thực hiện cơ chế hỗ trợ chủ động của hòa giải viên đối với các doanh nghiệp (như đối thoại, thương lượng...) để xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, hạn chế các tranh chấp phát

sinh; thí điểm cơ chế giải quyết các cuộc đình công tự phát thông qua thiết chế hòa giải lao động để từng bước chuyển đổi từ cơ chế can thiệp hành chính đối với các cuộc đình công tự phát sang cơ chế hòa giải theo luật định.

- Xác lập các cơ chế chính sách hỗ trợ của thành phố (đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, điều kiện làm việc, trợ cấp thêm ...) để khuyến khích nâng cao hiệu quả hoạt động hòa giải.

*- Hoạt động 1.5. Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực về quan hệ lao động đối với những người làm công tác quan hệ lao động ở các cơ quan, tổ chức có liên quan.*

Phần lớn đội ngũ công chức, viên chức nhà nước và những người làm công tác quan hệ lao động trong các doanh nghiệp hiện nay chưa có điều kiện được đào tạo bài bản về quan hệ lao động nên các tác nghiệp chủ yếu dựa trên kinh nghiệm thực tiễn. Vì vậy, để thúc đẩy phát triển quan hệ lao động, hoạt động này tập trung tăng cường sự nhận thức, hiểu biết về kiến thức về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam, nội dung các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, các cam kết quốc tế về lao động mà Việt Nam tham gia trong quá trình hội nhập, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và các kỹ năng, tác nghiệp cần thiết về quan hệ lao động. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là các công chức, viên chức làm công tác quan hệ lao động trong hệ thống cơ quan nhà nước từ cấp thành phố tới quận/huyện, cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở, cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, người làm công tác nhân sự/quan hệ lao động trong các doanh nghiệp và một số đối tượng liên quan.

*- Hoạt động 1.6. Hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức xã hội về quan hệ lao động.*

Hoạt động này nhằm cung cấp cho người lao động và người sử dụng lao động nhận thức đúng về quan hệ lao động, pháp luật lao động, các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, các cam kết quốc tế về lao động mà Việt Nam tham gia, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp... để có phép ứng xử thích hợp trong quan hệ lao động, đồng thời cung cấp cho xã hội nhận thức đúng về các nội dung này để giúp định hướng dư luận xã hội phục vụ cho yêu cầu phát triển quan hệ lao động và hội nhập quốc tế.

## **\* NHÓM HOẠT ĐỘNG 2. Tăng cường năng lực các chủ thể quan hệ lao động**

*- Hoạt động 2.1: Thực hiện vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012.*

Theo quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012, công đoàn cấp trên cơ sở có thêm nhiều trách nhiệm và quyền hạn đối với quan hệ lao động tại doanh nghiệp, trong đó quan trọng nhất là vai trò đại diện cho tập thể người lao động ở các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở

trong việc xây dựng quan hệ lao động. Theo đó, hoạt động này sẽ tập trung vào 03 nội dung chính, gồm:

- Rà soát, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động ở Liên đoàn Lao động cấp quận/huyện để bảo đảm thực hiện tốt các nhiệm vụ được đặt ra theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật công đoàn năm 2012, nhất là trong vấn đề hỗ trợ công đoàn cơ sở và đại diện cho người lao động những nơi chưa có công đoàn cơ sở tiến hành đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động tập thể...

- Tăng cường năng lực đối với công đoàn cơ sở thông qua sự hỗ trợ trực tiếp của công đoàn cấp trên, trong đó tập trung vào đổi mới phương thức hướng dẫn, chỉ đạo của công đoàn cấp trên cơ sở theo hướng hỗ trợ trực tiếp, thường xuyên về chuyên môn, đổi mới về cơ cấu tổ chức, cách thức lựa chọn cán bộ công đoàn cơ sở để có đủ năng lực xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp, trước hết ưu tiên đối với các doanh nghiệp có nguy cơ tranh chấp lao động cao.

- Thí điểm cơ chế công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tham gia vào xây dựng quan hệ lao động tại các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012, trong đó tập trung thực hiện thí điểm đối với các doanh nghiệp có nguy cơ tranh chấp lao động cao.

***- Hoạt động 2.2. Thí điểm phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở theo phương thức mới***

Hoạt động này nhằm đổi mới, đa dạng cách thức phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm sự tham gia tự nguyện của người lao động, hạn chế sự can thiệp của người sử dụng lao động, trên cơ sở áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, để tổ chức công đoàn cơ sở thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động, có đủ năng lực và vị thế đại diện cho tập thể người lao động tương tác với người sử dụng lao động tại doanh nghiệp.

***- Hoạt động 2.3. Thí điểm tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở***

Hoạt động này nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các công đoàn cơ sở tại những doanh nghiệp đang có quan hệ lao động phức tạp hoặc đã xảy ra đình công tự phát mà Ban chấp hành công đoàn cơ sở còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế về năng lực đại diện cho người lao động.

Thực hiện hoạt động này, công đoàn cấp trên cùng với công đoàn cơ sở tham gia đánh giá tình hình quan hệ lao động, năng lực của công đoàn cơ sở, những khó khăn, vướng mắc, từ đó xác định các công việc cụ thể để công đoàn

cấp trên hỗ trợ khắc phục, trong đó tập trung vào hỗ trợ khắc phục những nguyên nhân làm hạn chế năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở (từ tổ công đoàn trở lên), nguyên nhân từ sự can thiệp, cản trở của người sử dụng lao động, sự liên kết lỏng lẻo, thiếu tự nguyện của người lao động...

**- Hoạt động 2.4. Thí điểm thương lượng tập thể theo sự điều phối, hỗ trợ của công đoàn cấp trên theo nhóm doanh nghiệp**

Nội dung của hoạt động này là thí điểm tiến hành thương lượng tập thể đa doanh nghiệp hoặc đơn doanh nghiệp trong cùng ngành nghề, địa phương, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, dưới sự điều phối, hỗ trợ của công đoàn cấp trên và sự phối hợp giữa các công đoàn cơ sở với nhau.

Công đoàn cấp trên cùng với một số công đoàn cơ sở tham gia thí điểm tiến hành đánh giá thực trạng tình hình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp, kết hợp khảo sát nhu cầu, nguyện vọng của người lao động, xác định những điểm đã đạt được, chưa đạt được trong giải quyết mối quan hệ lao động, trên cơ sở đó công đoàn cấp trên tư vấn, lựa chọn các công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, địa phương, khu công nghiệp, cụm công nghiệp thực hiện liên kết chặt chẽ để tiến hành thương lượng nhằm tối đa hóa sức mạnh tập thể người lao động trong thương lượng tập thể.

Theo sự điều phối, hỗ trợ của công đoàn cấp trên, các công đoàn cơ sở cùng nhau thảo luận, lên kế hoạch về thương lượng tập thể theo nhóm doanh nghiệp, xác định nội dung, yêu cầu để đề nghị thương lượng với người sử dụng lao động (thực hiện đồng thời cùng nhóm doanh nghiệp, cùng nội dung, cùng thời điểm...) cho đến khi đạt được mục tiêu thương lượng.

**- Hoạt động 2.5. Thí điểm tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thúc đẩy quá trình tham vấn, đối thoại hai bên hoặc ba bên ở cấp khu công nghiệp hoặc cấp ngành địa phương.**

Công đoàn cấp trên tổ chức đối thoại, xây dựng cơ chế ba bên cấp khu công nghiệp hoặc cấp ngành địa phương, làm cơ sở hỗ trợ công đoàn cơ sở nâng cao năng lực đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc.

Hoạt động dự kiến thực hiện tổ chức được một số hội nghị liên ngành, có sự tham gia của công đoàn cấp trên, chủ tịch một số công đoàn cơ sở với hiệp hội giới chủ hoặc hiệp hội các nhà đầu tư trong nước, đầu tư nước ngoài tại khu công nghiệp, cụm công nghiệp, trung tâm công nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước về doanh nghiệp, lao động tại địa phương, để đối thoại, thỏa thuận, thống nhất cơ chế, giải pháp thực hiện đối thoại dân chủ trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.

Thông qua thỏa thuận ba bên, công đoàn cấp trên hỗ trợ tổ chức đối thoại hai bên tại cấp doanh nghiệp, theo sự chủ trì của chủ doanh nghiệp và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, được triển khai tổ chức thực hiện thuận lợi, công khai,

dân chủ, theo định kỳ, giải quyết kịp thời những kiến nghị, thắc mắc của người lao động; nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; phát triển doanh nghiệp gắn với nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

**- Hoạt động 2.6. Tăng cường sự tham của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại ba bên để xây dựng quan hệ lao động**

Hoạt động này nhằm nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, các hiệp hội doanh nghiệp của thành phố cùng tham gia vào cơ chế tham vấn, đối thoại ba bên giữa cơ quan chính quyền thành phố, tổ chức công đoàn trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động.

**\* NHÓM HOẠT ĐỘNG 3. Tạo lập và nâng cao hiệu quả hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể**

**- Hoạt động 3.1. Thí điểm về thực hiện đối thoại hiệu quả tại doanh nghiệp.**

Hoạt động nhằm thực hiện quy định tại Mục I, Chương V của Bộ luật Lao động 2012. Đây là quy định mới, lần đầu tiên được luật định, do đó để triển khai thực hiện có hiệu quả trên diện rộng đòi hỏi cần có hoạt động thí điểm nhằm nghiên cứu để đưa ra mô hình về đối thoại thực chất, có hiệu quả tại doanh nghiệp, làm tiền đề cho hoạt động thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp.

Công việc trọng tâm của hoạt động, gồm: xây dựng các tài hướng dẫn nghiệp vụ đối thoại trong doanh nghiệp; lựa chọn một số doanh nghiệp tiến hành làm điểm; nhân rộng mô hình đối thoại hiệu quả trong các doanh nghiệp.

**- Hoạt động 3.2. Thí điểm hoạt động hỗ trợ của bên thứ ba đối với hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp.**

Hoạt động này nhằm thực hiện Điều 72 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định trách nhiệm của tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban quản lý Khu kinh tế, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội cấp quận/huyện...) tham gia hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng tập thể để xây dựng quan hệ lao động ở doanh nghiệp khi một trong hai bên có đề nghị.

**\* NHÓM HOẠT ĐỘNG 4. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công**

**- Hoạt động 4.1: Xây dựng chu trình giải quyết một cuộc đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định.**

Trong thời gian tới, các cuộc đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định có thể vẫn tiếp tục xảy ra. Điều 222 của Bộ luật Lao động năm 2012 giao quyền cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố và Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện chỉ đạo và phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan tiến hành các bước cần thiết để giải quyết những cuộc đình công này. Bởi vậy,



cần có chu trình giải quyết để Chủ tịch Ủy ban nhân dân các cấp có căn cứ chỉ đạo và các tổ chức, cơ quan có liên quan phối hợp thực hiện.

**\* NHÓM HOẠT ĐỘNG 5. Cải thiện môi trường kinh tế-xã hội tác động đến quan hệ lao động**

- **Hoạt động 5.1.** Tiếp tục thực hiện các hoạt động về cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Hoạt động này thực hiện căn cứ theo quy định tại Quyết định số 66/2009/QĐ-TTg ngày 24/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về một số cơ chế, chính sách phát triển nhà ở cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp và căn cứ theo các chương trình, kế hoạch, nguồn lực riêng của thành phố.

- **Hoạt động 5.2.** Triển khai chính sách về nhà ở cho công nhân ở các khu chế xuất, khu công nghiệp tập trung.

Hoạt động này thực hiện căn cứ theo Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020 và căn cứ theo các chương trình, kế hoạch, nguồn lực riêng của thành phố.

**4. Lộ trình thực hiện các hoạt động**

Các hoạt động của Đề án được tập trung triển khai theo 02 giai đoạn:

- **Giai đoạn từ 2015-2017:** Tập trung thực hiện các hoạt động thí điểm.

- **Giai đoạn từ 2018-2020:** Trên cơ sở kết quả thu được từ thí điểm, các hoạt động sẽ được triển khai trên diện rộng. Tùy theo yêu cầu và khả năng, có thể phát triển các hoạt động lên thành dự án riêng.

**IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**1. Nguồn lực tài chính thực hiện**

Các hoạt động của Đề án được bảo đảm triển khai thực hiện bằng nguồn lực tài chính của thành phố theo quy định của Luật ngân sách; nguồn Trung ương và các nguồn xã hội hoá.

**2. Trách nhiệm triển khai**

**2.1. Sở Lao động Thương binh và Xã hội:**

- Là Cơ quan thường trực, tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện Đề án.

- Đề nghị hoặc tham mưu để Ủy ban nhân dân thành phố đề nghị Bộ Lao động Thương binh và Xã hội chỉ đạo, hướng dẫn chuyên môn đối với Sở Lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan của thành phố trong việc tổ chức triển khai các nội dung nêu tại Đề án thuộc chức năng của Sở.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan, trong năm 2015, xây dựng kế hoạch triển khai giai đoạn I (2015-2017) và đến quý III/2017 xây dựng Kế

hoạch triển khai giai đoạn II (2018-2020) Đề án này, trình Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt để làm căn cứ triển khai thực hiện.

- Chủ trì, phối hợp với cơ quan liên quan của thành phố triển khai thực hiện các hoạt động nêu tại Điểm 3, Mục III Đề án này, bao gồm: Hoạt động 1.1; hoạt động 1.2; hoạt động 1.3 (đối với doanh nghiệp ngoài khu kinh tế); hoạt động 1.4; hoạt động 1.5 (đối với những người làm công tác quan hệ lao động trong cơ quan đơn vị từ thành phố tới cấp huyện, những người làm công tác quan hệ lao động trong doanh nghiệp và các đối tượng khác có liên quan); hoạt động 1.6 (theo phạm vi chức năng nhiệm vụ được giao); hoạt động 2.6; hoạt động 3.1 và 3.2 (đối với doanh nghiệp ngoài khu kinh tế); hoạt động 4.1.

- Định kỳ hàng năm báo kết quả hoạt động triển khai thực hiện Đề án với Ủy ban nhân dân thành phố và Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (qua Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động).

- Tham mưu giúp Ủy ban nhân dân thành phố sơ kết, tổng kết sau khi kết thúc mỗi giai đoạn triển khai thực hiện Đề án.

## **2.2. Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng:**

- Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan triển khai thực hiện các hoạt động nêu tại Điểm 3, Mục III Đề án này, bao gồm: Hoạt động 1.3 (đối với doanh nghiệp trong các khu kinh tế); hoạt động 1.5 (đối với những người làm công tác quan hệ lao động trong doanh nghiệp trong khu kinh tế); hoạt động 1.6 (theo phạm vi chức năng nhiệm vụ được giao); hoạt động 3.1 và 3.2 (đối với doanh nghiệp trong khu kinh tế).

- Phối hợp với các cơ quan của thành phố trong việc triển khai các hoạt động khác được đề ra trong Đề án theo chức năng nhiệm vụ liên quan.

- Định kỳ tiến hành đánh giá kết quả triển khai thực hiện Đề án này theo chức năng, nhiệm vụ được giao, gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội tổng hợp chung, báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố và Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (qua Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động).

## **2.3. Đề nghị Liên đoàn Lao động thành phố:**

- Chủ trì, phối hợp với cơ quan liên quan triển khai thực hiện các hoạt động nêu tại Điểm 3, Mục III Đề án này, bao gồm: Hoạt động 2.1, hoạt động 2.2, hoạt động 2.3, hoạt động 2.4 và hoạt động 2.5.

- Phối hợp với các cơ quan liên quan của thành phố trong việc triển khai các hoạt động khác được đề ra trong Đề án theo chức năng nhiệm vụ liên quan.

- Định kỳ tiến hành đánh giá kết quả triển khai thực hiện Đề án, gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội tổng hợp chung, báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (qua Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động).

#### **2.4. Sở Nội vụ:**

Phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng và các cơ quan liên quan rà soát, sắp xếp bố trí đội ngũ làm công tác quan hệ lao động và tham mưu để Ủy ban nhân dân thành phố thành lập bộ phận chuyên trách thực hiện công tác quan hệ lao động theo nội dung nêu tại hoạt động 1.1, Điểm 3, Mục III Đề án này.

#### **2.5. Sở Tài chính:**

Phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội và các Sở ngành liên quan xây dựng phương án tài chính gắn với kế hoạch triển khai các hoạt động được đề ra trong Đề án từ nguồn ngân sách thành phố, trình Ủy ban nhân dân thành phố xem xét phê duyệt. Tranh thủ các nguồn lực từ Trung ương và xã hội hoá để thực hiện Đề án.

#### **2.6. Các Sở, ban, ngành liên quan:**

Theo chức năng nhiệm vụ được phân công tổ chức xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện các nhóm hoạt động 5 nêu tại Điểm 3 mục III Đề án này.

#### **2.7. Ủy ban nhân dân cấp quận/huyện:**

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn của quận/huyện thực hiện, phối hợp thực hiện các hoạt động đề ra trong Đề án khi triển khai thực hiện trên địa bàn.
- Bảo đảm bố trí các nguồn lực phù hợp theo quy định để thực hiện có hiệu quả các hoạt động đề ra trong Đề án khi triển khai trên địa bàn.

### **V. DỰ KIẾN MỘT SỐ KẾT QUẢ CỦA ĐỀ ÁN**

Triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp, hoạt động được đề ra trong Đề án này dự kiến sẽ mang lại một số kết quả chính như sau:

1. Năng lực hoạt động của các thiết chế quan hệ lao động (hệ thống các thiết chế lao động gồm: Thiết chế quản lý nhà nước về lao động; thiết chế đại diện của người lao động là công đoàn và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động; thiết chế trung gian - hòa giải; thiết chế trọng tài; thiết chế tòa án; thiết chế tham vấn) cơ bản của thành phố từng bước được tăng cường, bảo đảm đáp ứng yêu cầu phát triển quan hệ lao động phù hợp với từng giai đoạn. Trong đó:

- Hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động được tăng cường thông qua các hoạt động rà soát, sắp xếp, bố trí lại đội ngũ công chức làm công tác quan hệ lao động trong cơ quan lao động từ cấp thành phố tới cấp quận/huyện; năng lực cán bộ, công chức được nâng cao thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức về quan hệ lao động, hệ thống pháp luật lao động quốc gia, các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, các cam kết quốc tế về lao động và các kỹ năng, tác nghiệp cần thiết; công tác thanh tra, kiểm tra việc thực thi pháp luật lao động được đẩy mạnh thông qua việc rà soát, sắp xếp lại đội ngũ thanh tra lao động; chức năng, nhiệm vụ của cơ quan lao động được

cùng cố và mở rộng thông qua việc thực hiện các hoạt động hỗ trợ trực tiếp đối với doanh nghiệp trong việc phát triển quan hệ lao động theo tinh thần quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2012...

- Vai trò của tổ chức công đoàn được đẩy mạnh thông qua các hoạt động rà soát, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ làm công tác quan hệ lao động ở tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (công đoàn cấp quận/ huyện) để bảo đảm thực hiện được vai trò hỗ trợ trực tiếp đối với tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp, tham gia trực tiếp hỗ trợ đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn theo tinh thần quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012; tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước được thành lập, từng bước nâng cao về số lượng và bảo đảm chất lượng thông qua việc đổi mới cách tiếp cận, vận động thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm công đoàn cơ sở thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động, có đủ năng lực và vị thế để đại diện cho tập thể người lao động tương tác với người sử dụng lao động trong xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

- Thiết chế trung gian - hòa giải được củng cố và từng bước đổi mới hoạt động theo hướng chuyên nghiệp thông qua việc rà soát, sắp xếp lại đội ngũ hòa giải viên của thành phố và mở rộng các hoạt động tác nghiệp của hòa giải viên sang cơ chế hỗ trợ chủ động đối với các doanh nghiệp để phát triển quan hệ lao động nhằm ngăn ngừa và hạn chế các tranh chấp lao động phát sinh; tham gia trực tiếp giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh, nhất là các cuộc đình công tự phát theo chu trình đổi mới để từng bước thực thi theo đúng các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.

- Các thiết chế quan hệ lao động khác, ngoài việc triển khai một số hoạt động được đề ra trong Đề án, đồng thời sẽ tiếp tục triển khai theo các quy định riêng của Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 và hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành, theo đó năng lực tổ chức và hoạt động sẽ từng bước được tăng cường để bảo đảm có sự vận hành đồng bộ giữa các thiết chế trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động chung của thành phố.

2. Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp của thành phố sẽ từng bước được xác lập và vận hành hài hòa, ổn định, bảo đảm quyền và lợi ích của các bên phù hợp theo cơ chế thị trường thông qua các hoạt động hỗ trợ thông tin, tuyên truyền, đào tạo, bồi dưỡng, thành lập công đoàn cơ sở, xây dựng các tiêu chuẩn lao động, tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, đình công... từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, các cấp công đoàn và các cơ quan, tổ chức liên quan.

3. Tình hình tranh chấp lao động và đình công tự phát trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố sẽ giảm thông qua việc thực hiện kết hợp, đồng bộ

các giải pháp, hoạt động được đề ra trong Đề án, góp phần ổn định môi trường đầu tư, bảo đảm an ninh, trật tự xã hội.

4. Đời sống người lao động trên địa bàn thành phố sẽ từng bước được cải thiện hơn thông qua việc xây dựng được mối quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp và triển khai có hiệu quả các chính sách cải thiện môi trường kinh tế - xã hội của thành phố (như chính sách nhà ở; chính sách cải thiện đời sống vật chất thần cho người lao động làm việc trong các khu công nghiệp, khu kinh tế...).

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ**

**KT. CHỦ TỊCH  
PHÓ CHỦ TỊCH**



**Lê Khắc Nam**