

# BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN  
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **16** Tháng 03 - 04/2016

## TIN NỔI BẬT

### Diễn đàn Quan hệ lao động 2016 – Diễn đàn ba bên đầu tiên

Với chủ đề “Đổi mới Quan hệ lao động Việt Nam trong tiến trình hội nhập quốc tế”, ngày 19/4, tại Hà Nội, các đối tác ba bên (Bộ LĐTB&XH, Tổng LĐLĐVN, Phòng TM&CNVN) phối hợp với ILO tổ chức Diễn đàn Quan hệ lao động. Diễn đàn có sự tham gia của hơn 250 đại biểu là lãnh đạo của các đối tác ba bên cả ở cấp trung ương và địa phương, các hiệp hội doanh nghiệp, tập đoàn, công ty, các đối tác thương mại, các viện nghiên cứu và trường đại học, các chuyên gia trong và ngoài nước.

Đáng lưu ý, tại Diễn đàn, ba bên đã ra Tuyên bố chung về quan hệ lao động.

### Công bố “Báo cáo Quan hệ lao động – 30 năm vận động và phát triển”

Ngày 19/4, tại Diễn đàn Quan hệ lao động, “Báo cáo Quan hệ lao động – 30 năm vận động và phát triển” – Báo cáo quốc gia đầu tiên về quan hệ lao động đã được công bố. Đây là ấn phẩm đầu tiên phản ánh đầy đủ bức tranh về quan hệ lao động, quá trình phát triển và đổi mới của quan hệ lao động tại Việt Nam gắn liền với quá trình Đổi mới và hội nhập trong gần 30 năm qua. Báo cáo do Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRĐ) soạn thảo với sự hỗ trợ kỹ thuật của Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO.

### Hội thảo tham vấn ba bên về lập kế hoạch xây dựng Dự án về quan hệ lao động

Hội thảo đã được Bộ LĐTB&XH phối hợp với ILO tổ chức ngày 15/4, tại Hà Nội. Sau 2 thế hệ Dự án Quan hệ lao động, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu trong việc tăng cường nhận thức về quan hệ lao động, sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật công đoàn... Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO thế hệ thứ 3 này đang được thiết kế nhằm bắt kịp những thay đổi nhanh chóng của quan hệ lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thực hiện các cam kết TPP và tiến tới thực hiện đầy đủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế./.

## Đổi mới quản lý Nhà nước về quan hệ lao động ở địa phương

Kể từ năm 1989 đến nay, cả nước có hơn 5700 cuộc đình công. Mặc dù Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung, thay thế nhiều lần nhưng cho đến nay các cuộc đình công vẫn không do công đoàn lãnh đạo và bỏ qua hầu hết các thủ tục pháp lý. Thực tế này đặt ra các vấn đề đối với cơ quan quản lý nhà nước ở các địa phương:

- Cơ quan nào chịu trách nhiệm về việc theo dõi, quản lý và giải quyết các cuộc đình công?
- Cơ quan nào chịu trách nhiệm quản lý, hỗ trợ QHLD tại doanh nghiệp?
- Cơ quan nào chịu trách nhiệm hỗ trợ và thúc đẩy các cơ chế đối thoại, thương lượng trong QHLD?
- Cơ quan nào theo dõi, quản lý và đảm bảo quyền công đoàn của người lao động?
- Cơ quan nào quản lý, điều phối đội ngũ Hòa giải viên lao động?
- Cơ quan nào chịu trách nhiệm thu thập, tổng hợp và phân tích các dữ liệu về QHLD để tham mưu cho các cấp lãnh đạo?

Đặc biệt, Thủ tướng đã chỉ đạo thí điểm xây dựng và thực hiện Đề án QHLD ở 5 tỉnh/thành phố. Tuy nhiên, sau khi xây dựng thì việc triển khai Đề án đang là thách thức lớn mà một trong những điểm then chốt là thiếu một cơ quan điều phối thực sự có năng lực ở mỗi địa phương.

Ở địa phương, đơn vị chuyên môn quản lý nhà nước về QHLD thường là Phòng Lao động, Tiền lương và Bảo hiểm xã hội thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên, lĩnh vực quản lý rộng, nội dung công việc của Phòng quá nhiều, trong khi nhận thức và trình độ của cán bộ về QHLD còn nhiều hạn chế. Do đó, việc đảm bảo các chức năng trên dường như là quá sức và không phù hợp với điều kiện thực tế của các đơn vị này. Chẳng hạn, Hải Phòng là một địa bàn phức tạp về QHLD nhưng Phòng Lao động, Tiền lương và Bảo hiểm xã hội chỉ vồn vẹn có 4 người.

Thực tế, khi mỗi cuộc đình công xảy ra các tỉnh đều cử Tổ công tác xuống giải quyết. Thành phần của Tổ công tác gồm đại diện từ nhiều cơ quan ban ngành, có khi đến cả chục cơ quan ban ngành. Tuy nhiên, sau vụ việc không có ai tiếp tục theo dõi, quản lý và hỗ trợ việc tái lập QHLD hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp.

Chính vì vậy, mỗi địa phương nhất thiết cần phải có một đơn vị quản lý nhà nước chuyên trách đủ mạnh để vừa quản lý, vừa điều phối và vừa hỗ trợ QHLD trên địa bàn./.

## Các cấu phần chung trong nội dung Đề án phát triển quan hệ lao động các địa phương và tình hình triển khai

Trong những năm qua, thực hiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, kinh tế của cả nước nói chung và từng tỉnh, thành phố, nhất là các tỉnh, thành phố thuộc vùng kinh tế trọng điểm nói riêng luôn duy trì được sự tăng trưởng tương đối cao và ổn định, tạo được nhiều việc làm cho người lao động. Nhiều chính sách được tiếp tục đổi mới, hoàn thiện, góp phần tích cực cho việc cải thiện điều kiện lao động, nâng cao thu nhập, đời sống, an sinh xã hội cho người lao động, làm cho thị trường lao động từng bước được vận hành theo đúng quan hệ cung - cầu của nền kinh tế thị trường.

Bên cạnh những kết quả đạt được thì tình hình quan hệ lao động đã và đang đặt ra nhiều vấn đề phức tạp như tranh chấp lao động, đình công không theo trình tự, thủ tục tiếp tục phát sinh, 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 của từng tỉnh, thành phố cũng còn thiếu đồng bộ, chưa theo kịp sự đòi hỏi của thực tế...

Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư, Bộ luật Lao động 2012, Luật công đoàn 2012 và các chính sách có liên quan về phát triển quan hệ lao động ra đời nhằm tạo khung khổ pháp lý để các địa phương nghiên cứu triển khai các hoạt động để phát triển quan hệ lao động trên địa bàn phù hợp với điều kiện đặc thù của từng tỉnh.

Cho đến nay, cả nước đã có 06 tỉnh, thành phố xây dựng và ban hành Đề án gồm Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương và Bình Phước, trong đó ban hành sớm nhất là Bình Dương (ngày 27/11/2013) và gần đây nhất là Bình Phước (ngày 17/8/2015).

### Nội dung cơ bản của Đề án

Nội dung các Đề án được xây dựng gắn với điều kiện cụ thể của từng địa phương. Trên cơ sở đánh giá thực trạng quan hệ lao động trên địa bàn, các Đề án đưa ra các mục tiêu, giải pháp và phân công trách nhiệm trong tổ chức triển khai thực hiện.

### Về mục tiêu

Các Đề án đều đề ra mục tiêu tổng quát là phấn đấu đến năm 2020, cơ bản xây dựng được đồng bộ và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động của tỉnh, 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. Ngoài ra, mỗi địa phương có đề ra

các mục tiêu chi tiết với những bước đi cụ thể tùy thuộc tình hình từng tỉnh.

### Về giải pháp

Các Đề án đều tập trung vào 5 nhóm giải pháp chính, trong mỗi nhóm giải pháp gồm có các hoạt động cụ thể nhằm tạo sự chuyển biến tích cực cho việc phát triển quan hệ lao động theo từng địa bàn. Cụ thể:

- *Nhóm giải pháp thứ nhất:* tăng cường năng lực quản lý và hỗ trợ QHLD của cơ quan nhà nước và các thiết chế QHLD. Nhóm giải pháp này tập trung vào các hoạt động chính là: (i) Rà soát, đánh giá tổng thể hiện trạng quan hệ lao động; (ii) Hình thành bộ máy chuyên trách về QHLD; (iii) Tăng cường năng lực hoạt động của thanh tra lao động; (iv) Thí điểm xây dựng hồ sơ QHLD đối với doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động; (v) Tổ chức và nâng cao năng lực đội ngũ hòa giải viên lao động; (vi) Nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác QHLD; (vii) Đẩy mạnh hoạt động truyền thông... Đây là nhóm giải pháp trụ cột, nhằm mục tiêu là từng bước bảo đảm cho Nhà nước thực hiện được tốt các chức năng trong quản lý và hỗ trợ thúc đẩy phát triển quan hệ lao động phù hợp theo cơ chế thị trường.

- *Nhóm giải pháp thứ hai:* tăng cường năng lực các chủ thể, đặc biệt là công đoàn với các hoạt động cơ bản: (i) Thí điểm về vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở; (ii) Thí điểm đổi mới việc thành lập công đoàn cơ sở theo cách tiếp cận từ cơ sở; (iii) Xây dựng đội ngũ chuyên trách về QHLD của liên đoàn lao động; (iv) Thí điểm việc liên đoàn lao động đưa ra gợi ý nội dung thỏa ước LĐTT để công đoàn cơ sở làm căn cứ thương lượng... Mục tiêu của nhóm giải pháp này là tập trung vào thực hiện có hiệu quả các quy định của Luật công đoàn, bảo đảm cho công đoàn từng bước là tổ chức do chính người lao động bầu ra, có đủ năng lực đại diện, để bảo vệ các quyền lợi cho tập thể lao động trong quan hệ lao động.

- *Nhóm giải pháp thứ ba:* tạo lập và nâng cao hiệu quả hoạt động đối thoại, thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể, tập trung vào các hoạt động cơ bản: (i) Thí điểm hoạt động hỗ trợ của bên thứ ba trong đối thoại, thương lượng ở doanh nghiệp; (ii) Thí điểm về đối thoại có hiệu quả tại doanh nghiệp; (iii) Thí điểm tổ chức đối thoại nhóm doanh nghiệp... Mục đích của nhóm giải pháp này là từng bước thí điểm, tiến tới thúc đẩy thực hiện đồng bộ có hiệu quả các hình thức tương tác chính giữa các chủ thể để thiết lập quan hệ lao động tập thể hài hòa, ổn định căn cứ vào các quy định của Bộ Luật lao động.

- *Nhóm giải pháp thứ tư:* chủ động giảm thiểu tranh chấp lao động tập thể và đình công. Trọng tâm của nhóm giải pháp này là hoạt động về cải tiến chu trình giải quyết đình công không theo trình tự thủ tục theo hướng từng bước

phù hợp với cơ chế thị trường và thông lệ quốc tế, trên cơ sở đó dần dần định hình cơ chế giải quyết các cuộc tranh chấp lao động và đình công theo đúng các quy định của luật.

- *Nhóm giải pháp thứ năm:* cải thiện môi trường kinh tế - xã hội có tác động đến QHLD, trong đó tập trung vào 02 nhóm hoạt động chính là: (i) Cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động; (ii) Triển khai chính sách nhà ở cho công nhân ở các khu công nghiệp.

Các nhóm giải pháp trên về cơ bản đã bảo đảm bao quát được các cấu phần của hệ thống quan hệ lao động xét trên cả phạm vi quốc gia và trên từng địa bàn theo cấp tỉnh, thành phố.

### Tình hình triển khai thực hiện một số nội dung Đề án

#### Về công tác xây dựng kế hoạch triển khai Đề án

Sau khi ban hành Đề án, tất cả các tỉnh, thành phố đều xây dựng và ban hành (UBND ban hành chung hoặc từng Sở, ngành) kế hoạch triển khai giai đoạn I các nội dung Đề án, trong đó đều có sự xác định cụ thể các nhiệm vụ triển khai, sự phân công trách nhiệm giữa các cơ quan và sự bảo đảm về nguồn lực thực hiện.

#### Về triển khai thực hiện các nội dung của Đề án

Căn cứ trên kế hoạch chi tiết của từng địa phương, đến nay nhiều hoạt động đề ra trong Đề án bước đầu đã được tổ chức triển khai, trong đó:

a) Ở nhóm giải pháp thứ nhất - Tăng cường năng lực quản lý và hỗ trợ QHLD của cơ quan nhà nước và các thiết chế QHLD cho thấy:

- Tất cả các tỉnh, thành phố có Đề án đều đã đẩy mạnh việc tổ chức tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập đối với đội ngũ công chức, viên chức làm công tác quan hệ lao động.

- Mặc dù có sự ràng buộc giới hạn bởi vấn đề tổ chức, biên chế song để triển khai Đề án, ở đa số các Sở LĐTBXH, điển hình như thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai... đều đã có sự sắp xếp lại biên chế để bố trí cán bộ chuyên trách đảm nhiệm về công tác quan hệ lao động.

- Công tác tăng cường năng lực thanh tra đều đã được các địa phương tổ chức triển khai theo lộ trình của Đề án nâng cao năng lực thanh tra đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

- Đội ngũ hòa giải viên lao động đã được các địa phương tiến hành sắp xếp lại.

- Hoạt động xây dựng Hồ sơ quan hệ lao động đã được thí điểm triển khai tại Đồng Nai và thành phố Hồ Chí Minh. Trong khi đó, Hà Nội, Hải Phòng dự kiến sẽ triển khai thí điểm trong thời gian tới.

b) Ở nhóm giải pháp thứ hai – Tăng cường năng lực các chủ thể, đặc biệt là công đoàn cho thấy: các hoạt động thí điểm được tập trung vào 4 nhóm nội dung chính, bao gồm: (i) Thí điểm việc thành lập công đoàn cơ sở từ dưới lên; (ii) Đổi mới về cơ cấu tổ chức, cách thức lựa chọn cán bộ công đoàn cơ sở có đủ năng lực xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định trong các doanh nghiệp; (iii) Thí điểm việc công đoàn cấp trên đưa ra gợi ý nội dung TỰLĐTT để công đoàn cơ sở làm căn cứ thương lượng. Các hoạt động được triển khai với sự chỉ đạo, hướng dẫn thống nhất từ cấp Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tới địa phương, trong đó Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương và thành phố Hồ Chí Minh là 4 tỉnh, thành phố đang tích cực triển khai các thí điểm này và bước đầu đã có những chuyển biến nhất định.

c) Ở nhóm giải pháp thứ ba – Tạo lập và nâng cao hiệu quả hoạt động đối thoại, thương lượng và ký thỏa ước lao động tập thể, sự ghi nhận bước đầu ở các địa phương thời gian qua đó là sự tập trung vào các hoạt động hỗ trợ các doanh nghiệp triển khai các hoạt động đối thoại theo quy định tại Nghị định số 60/2013/NĐ-CP. Ngoài ra, hoạt động về thí điểm thương lượng nhóm doanh nghiệp cũng bước đầu được triển khai tại thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đồng Nai và Bình Dương.

d) Ở nhóm giải pháp thứ tư – Giảm thiểu tranh chấp lao động tập thể và đình công, hoạt động được triển khai trọng tâm thời gian qua ở các tỉnh, thành phố là tiến hành sửa đổi lại quy chế về giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự thủ tục. Hiện thành phố Hồ Chí Minh (trong đó có Quận 7) là địa phương có sự phối hợp chặt chẽ với Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động để đánh giá, sửa đổi lại quy định về giải quyết đình công không theo trình tự, thủ tục theo cách tiếp cận mới nhằm từng bước định hình cơ chế giải quyết các cuộc tranh chấp lao động và đình công phù hợp với cơ chế thị trường. Dự kiến quy chế của thành phố Hồ Chí Minh sẽ được ban hành trong thời gian tới. Đối với các tỉnh, thành phố khác, hoạt động này cũng đã và đang được triển khai.

e) Ở nhóm giải pháp thứ năm – Cải thiện môi trường kinh tế - xã hội có tác động đến QHLD. Đây là nhóm giải pháp lớn, nhất là chính sách về nhà ở đối với người lao động, liên quan trực tiếp tới các kế hoạch, quy hoạch và nguồn lực cụ thể của từng địa phương nên thời gian qua, các tỉnh, thành phố vẫn đang tập trung triển khai theo các chương trình tổng thể đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, tuy nhiên do giới hạn về mặt nguồn lực nên việc triển khai các hoạt động thuộc nhóm giải pháp này ở các tỉnh nhìn chung vẫn còn manh mún, chưa tạo được những đột phá có tính nổi bật, nhất là trong vấn đề nhà ở và xây dựng các công trình phúc lợi, cơ sở hạ tầng phục vụ công nhân lao động trong các khu công nghiệp tập trung./.

## Mô hình quan hệ lao động In-đô-nê-xi-a

Quan hệ lao động của In-đô-nê-xi-a có sự thay đổi mạnh mẽ sau khủng hoảng kinh tế năm 1997. Các tổ chức công đoàn, các nhà hoạt động xã hội về lao động và nhiều tổ chức đã tạo áp lực thúc đẩy tiến trình cải cách, trong đó có cải cách khung khổ pháp lý về quan hệ lao động. In-đô-nê-xi-a là quốc gia Châu Á đầu tiên phê chuẩn tất cả các Công ước cơ bản của ILO và quan hệ lao động ngày nay chịu ảnh hưởng trực tiếp từ những cải cách tiến hành vào năm 1998. Với sự ra đời của Luật Công đoàn năm 2000 dỡ bỏ nhiều rào cản hạn chế hoạt động công đoàn; Luật Nguồn nhân lực năm 2003 mở rộng phạm vi các quyền của người lao động, các tiêu chuẩn lao động và Luật giải quyết tranh chấp lao động quy định về quy trình thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động đã tạo ra những thay đổi căn bản về quan hệ lao động tại In-đô-nê-xi-a hiện nay.

Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động tại In-đô-nê-xi-a nằm trong Bộ Nguồn nhân lực; ngoài ra từ năm 2003, Tòa án Quan hệ lao động có thực hiện một phần chức năng này trong giải quyết các tranh chấp.

### Bộ Nguồn nhân lực

Bộ Nguồn nhân lực thực hiện chức năng quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp Trung ương và phân cấp cho cơ quan nguồn nhân lực cấp tỉnh và cấp huyện quản lý theo địa giới hành chính.

Bộ Nguồn nhân lực có 4 Tổng cục và các Cục, Vụ, Viện chức năng, trong đó có Tổng cục Quan hệ lao động và an sinh xã hội chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về quan hệ lao động của Bộ; ở cấp địa phương là Cục Quan hệ lao động tại 34 tỉnh.

Cơ cấu tổ chức của Tổng cục Quan hệ lao động và an sinh xã hội, gồm Tổng cục trưởng và các Cục, Vụ chức năng. Tổng cục có trách nhiệm chung là ban hành, hướng dẫn kỹ thuật và đánh giá chính sách, tiêu chuẩn, định mức, hướng dẫn và cơ chế đối với các vấn đề: tiền lương và an sinh xã hội, giảm thiểu và giải quyết tranh chấp quan hệ lao động, phúc lợi và phân biệt đối xử, thiết chế và xã hội hóa quan hệ lao động...

### Tòa án quan hệ lao động

Hệ thống Tòa án quan hệ lao động được thành lập theo quy định của Luật giải quyết tranh chấp lao động, với Hội đồng xét xử gồm có: 01 thẩm phán chuyên trách, 01 thẩm phán không chuyên do công đoàn bầu, và 01 thẩm phán không chuyên do người sử dụng lao động bầu. Các Tòa án quan hệ lao động đều thuộc hệ thống tư pháp và Chánh án Tòa án tối cao có thẩm quyền bổ nhiệm các thẩm phán và trong trường hợp có thẩm phán không chuyên thì phải có sự phê duyệt của Tổng thống.

Tòa án quan hệ lao động là tòa án cấp cao nhất đối với các tranh chấp về lợi ích và tranh chấp trong nội bộ công đoàn, còn các tranh chấp về quyền và tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động có thể tiến hành kháng cáo lên Tòa án Tối cao. Các thủ tục tố tụng tại Tòa án quan hệ lao động phải tuân theo các quy định về tố tụng dân sự.

### Về tổ chức đại diện người lao động (công đoàn)

Trước năm 1998, chính phủ In-đô-nê-xi-a chỉ thừa nhận duy nhất một tổ chức công đoàn. Từ năm 1998, sau khi In-đô-nê-xi-a phê chuẩn công ước số 87 của ILO và Luật Công đoàn năm 2000 ra đời thì số lượng công đoàn có sự gia tăng đáng kể.

Theo quy định của Luật Công đoàn năm 2000 thì mọi người lao động đều được thành lập và trở thành đoàn viên công đoàn; có ít nhất 10 lao động tham gia thì được thành lập 01 công đoàn cơ sở; ít nhất 05 công đoàn cơ sở tham gia thì được thành lập 01 liên đoàn và ít nhất 03 liên đoàn tham gia thì được thành lập một Tổng công đoàn. Không khống chế số lượng tối đa đối với tất cả các cấp công đoàn.

Ngoài ra, luật pháp In-đô-nê-xi-a cũng có quy định cho phép về việc liên kết công đoàn, tổng liên đoàn; về việc tham gia hoạt động chính trị của công đoàn và về tài chính công đoàn.

### Về tổ chức đại diện người sử dụng lao động (Apindo)

Hiệp hội doanh nghiệp In-đô-nê-xi-a (Apindo) hiện là tổ chức đại diện duy nhất của người sử dụng lao động toàn In-đô-nê-xi-a. Apindo thành lập năm 1952, cơ cấu lại vào năm 1985 và hoạt động trên hai lĩnh vực chính là lao động và đầu tư.

Tổ chức của Apindo gồm 01 chủ tịch, 03 phó chủ tịch, 01 tổng thư ký, các phó tổng thư ký và các ban chuyên môn. Hiện Apindo có chi nhánh ở cả 34 tỉnh, với số lượng thành viên tham gia là 14.000 doanh nghiệp.

Hoạt động của Apindo tập trung vào 03 nhiệm vụ chính là: (i) Vận động chính sách; (ii) Cung cấp các dịch vụ đối với các thành viên; (iii) Kết nối các thành viên trong triển khai thực hiện các chính sách.

Trong quan hệ lao động, Apindo có vai trò ảnh hưởng lớn, nhất là trong cơ chế hợp tác ba bên ở tất cả các cấp từ trung ương tới huyện.

### Về Tổ chức hợp tác ba bên

#### Tổ chức hợp tác ba bên

Theo quy định của Luật nhân lực thì Tổ chức hợp tác ba bên được thành lập ở 03 cấp: quốc gia, tỉnh và huyện; ngoài ra có tổ chức theo cấp ngành/lĩnh vực. Thành viên của tổ chức hợp tác ba bên gồm đại diện của Chính phủ, tổ chức doanh nghiệp và công đoàn/ngành đoàn.

#### Hội đồng Tiền lương

Hội đồng Tiền lương là một dạng tổ chức hợp tác ba bên. Hội đồng Tiền lương cấp trung ương và địa phương được thiết lập từ năm 2004 với cơ cấu thành viên 3 bên theo tỷ lệ 2:1:1. Hội đồng Tiền lương có thẩm quyền đưa ra khuyến nghị về chính sách lương cho chính quyền trung ương và mức lương cho chính quyền địa phương. Thống đốc tỉnh, trên cơ sở các khuyến nghị của Hội đồng sẽ ấn định tiền lương đối với các thành phố và quận huyện trong tỉnh, cũng như ấn định tiền lương tại cấp tỉnh./.

## Quá trình triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động tại Tp. Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế - xã hội lớn của cả nước với hơn 150.000 doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh, thương mại, dịch vụ với nhiều loại hình doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, luôn diễn ra sôi động ở 24 quận huyện và 17 Khu chế xuất - Khu công nghiệp và Khu công nghệ cao của Thành phố.

Mặc dù là nơi thu hút nguồn lao động đa dạng, dồi dào, năng động từ các tỉnh; tuy nhiên, phần lớn lao động tại Tp. Hồ Chí Minh đều là lao động phổ thông có trình độ văn hóa thấp, trình độ hiểu biết pháp luật lao động chưa cao, kỹ năng, kỷ luật, tác phong công nghiệp còn thiếu và yếu. Chính vì thế, việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp là nhiệm vụ trọng tâm vừa mang tính cấp bách vừa lâu dài để đảm bảo môi trường đầu tư, tăng trưởng kinh tế bền vững và giữ vững trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn thành phố.

Ý thức được vấn đề này, ngày 07/10/2008 Thành ủy Tp. Hồ Chí Minh đã ban hành Thông tri số 17-TT/TU chỉ đạo các cấp Chính quyền Thành phố tổ chức quán triệt và triển khai ngay các giải pháp xây dựng, củng cố quan hệ lao động trên địa bàn. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quyết định số 1993/QĐ-UBND ngày 23 tháng 4 năm 2014 về phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020”. Các nhóm giải pháp cơ bản để ổn định quan hệ lao động theo Đề án được triển khai, bước đầu đã có tác động tích cực đến nhận thức của các sở, ngành, đoàn thể, doanh nghiệp và nhất là cán bộ trực tiếp làm công tác về quan hệ lao động và thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động. Đặc biệt là nhóm giải pháp chủ động giảm thiểu tranh chấp lao động tập thể và đình công.

Nhóm giải pháp chủ động giảm thiểu tranh chấp lao động tập thể và đình công tập trung vào hai nhiệm vụ chính là:

**Thứ nhất**, bổ sung, hoàn thiện quy trình giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định, từ giai đoạn hỗ trợ trước đình công, giải quyết đình công đến việc theo dõi tình hình quan hệ lao động sau đình công. Trong đó, rà soát đánh giá lại quy trình giải quyết bước đầu các cuộc đình công theo Quyết định 35/2006/QĐ-UBND để định hướng, bổ sung, cải tiến, hình thành quy trình khung về giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự pháp luật thông qua hòa giải với các giai đoạn trước, trong và sau khi xảy ra đình công; triển khai thí điểm áp dụng quy trình tại một số địa phương, doanh nghiệp. Tiến hành đánh giá rút kinh nghiệm để hoàn thiện quy trình giải quyết đình công không đúng trình tự pháp luật quy định và mở rộng diện áp dụng.

**Thứ hai**, thí điểm hoạt động can thiệp, hỗ trợ chủ động của hòa giải viên trong giai đoạn có nguy cơ xảy ra đình công (trước đình công) tại doanh nghiệp. Trong đó, thí điểm xây dựng cơ chế hòa giải viên thường xuyên nắm bắt thông tin, theo dõi tình hình quan hệ lao động tại những doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động trong hồ sơ quan hệ lao động, chủ động xuống doanh nghiệp hỗ trợ các bên hòa giải ngay khi phát hiện

có dấu hiệu phát sinh tranh chấp lao động. Triển khai thí điểm áp dụng quy trình tại một số địa phương, doanh nghiệp. Tiến hành đánh giá rút kinh nghiệm để hoàn thiện cơ chế hỗ trợ chủ động của hòa giải viên lao động và mở rộng diện áp dụng.

Được sự hỗ trợ của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động - CIRD của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, từ Quý IV/2015, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp Ban Quản lý các Khu chế xuất - Khu công nghiệp, Ủy ban nhân dân 05 quận/huyện trọng điểm và xây ra định công thực hiện xây dựng hồ sơ quan hệ lao động tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động tập thể trên địa bàn. Từng bước hình thành hệ thống chỉ tiêu để theo dõi, đánh giá đầy đủ và kịp thời tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp nhất là những doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động, định công để cơ quan quản lý nhà nước có những giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, giảm thiểu những tranh chấp lao động phát sinh. Dù vẫn còn một số khó khăn trong quá trình xây dựng hồ sơ, song với sự chủ động góp ý, tư vấn, rút kinh nghiệm của các hòa giải viên, thí điểm đã đạt được những thành công nhất định. Cho tới nay đã xây dựng được 52 hồ sơ quan hệ lao động tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động tập thể (dựa trên 3 đặc điểm cơ bản: doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động; trong 03 năm gần đây xảy ra nhiều tranh chấp lao động tập thể, đình công; đang tiềm ẩn nhiều nguy cơ).

Về phương hướng hoạt động về quan hệ trong năm 2016, Tp. Hồ Chí Minh xác định sẽ tiếp tục với các nhóm giải pháp sau:

- Xây dựng hồ sơ quan hệ lao động đối với những doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động tập thể, đình công;
- Hỗ trợ doanh nghiệp trong việc tổ chức Hội nghị người lao động, đối thoại, thương lượng xây dựng thỏa ước lao động tập thể;
- Hướng dẫn thực hiện đình công đúng trình tự thủ tục pháp luật;
- Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho đội ngũ hòa giải viên lao động;
- Triển khai Quyết định số 35/2006/QĐ-UBND ngày 07/3/2006 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Quy chế phối hợp giải quyết bước đầu các vụ đình công không đúng quy định pháp luật lao động trên địa bàn Thành phố theo hướng xây dựng quy trình giải quyết tranh chấp lao động thông qua trung gian hòa giải từ giai đoạn hỗ trợ trước khi đình công, giải quyết tranh chấp và tiếp tục theo dõi tình hình quan hệ lao động của doanh nghiệp sau tranh chấp để có giải pháp ngăn ngừa./.

### Một số hoạt động hỗ trợ 05 tỉnh/thành phố xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động của Dự án Quan hệ lao động Việt Nam – ILO

#### Thành phố Hà Nội

- Thí điểm xây dựng Hồ sơ quan hệ lao động.
- Thiết lập mạng lưới những người làm công tác quan hệ lao động toàn thành phố.
- Thí điểm cơ chế Công đoàn cấp trên cơ sở tham gia vào xây dựng quan hệ lao động tại các doanh nghiệp chưa có Công đoàn cơ sở theo quy định tại Điều 188 của Bộ luật Lao động và Điều 17 của Luật Công đoàn, tập trung thực hiện thí điểm tại một số Công đoàn cấp trên cơ sở ở đó doanh nghiệp có nguy cơ tranh chấp lao động cao (Liên đoàn Lao động quận Cầu Giấy, Long Biên, Thanh Xuân, Hà Đông).
- Thí điểm thực hiện cơ chế hỗ trợ Công đoàn cấp trên cơ sở tổ chức thành lập Công đoàn cơ sở theo Điều 17 Điều lệ Công đoàn Việt Nam, đặc biệt là việc thành lập các nghiệp đoàn theo nhóm nghề (thí điểm tại Liên đoàn Lao động quận Cầu Giấy, Long Biên, Bắc Từ Liêm, Thanh Xuân, Hoàng Mai, Nam Từ Liêm).

#### Thành phố Hải Phòng

- Thí điểm phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở theo phương thức mới;
- Thí điểm tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn cơ sở;
- Thí điểm thương lượng tập thể dưới sự điều phối, hỗ trợ của Công đoàn cấp trên cơ sở theo nhóm doanh nghiệp;
- Thí điểm tăng cường vai trò của Công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc;
- Thí điểm xây dựng Hồ sơ quan hệ lao động;
- Tọa đàm về tình hình triển khai thực hiện NĐ60/2013/NĐ-CP;
- Tọa đàm về cách tiếp cận mới trong việc xây dựng quy trình giải quyết đình công tự phát.

#### Thành phố Hồ Chí Minh

- Tập huấn cho hòa giải viên lao động về Hồ sơ quan hệ lao động;
- Thí điểm quy trình giải quyết đình công không theo trình tự thủ tục và sửa đổi Quyết định số 35/2006/QĐ-UBND ngày 17/6/2006 về quy trình giải quyết đình công tự phát;
- Triển khai thí điểm về tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu, tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐCS;
- Triển khai thí điểm về thương lượng tập thể với sự điều phối của công đoàn cấp trên cơ sở.

#### Tỉnh Bình Dương

- Thí điểm phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở theo phương thức mới;
- Thí điểm tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn cơ sở;
- Thí điểm thương lượng tập thể dưới sự điều phối, hỗ trợ của Công đoàn cấp trên cơ sở theo nhóm doanh nghiệp;
- Thí điểm tăng cường vai trò của Công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc;
- Tổ chức Hội thảo tham vấn về hoạt động đối thoại hiệu quả trong quan hệ lao động.

#### Tỉnh Đồng Nai

- Thí điểm phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở theo phương thức mới;
- Thí điểm tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn cơ sở;
- Thí điểm thương lượng tập thể dưới sự điều phối, hỗ trợ của Công đoàn cấp trên theo nhóm doanh nghiệp;
- Thí điểm tăng cường vai trò của Công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc;
- Tập huấn nâng cao năng lực cho hòa giải viên;
- Thí điểm xây dựng Hồ sơ quan hệ lao động tại 18 doanh nghiệp thuộc 3 quận/huyện.

### Căn cứ để xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động tại các địa phương

Ngày 11/6/2013, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng đã có chỉ đạo 05 tỉnh/thành phố xây dựng và triển khai thực hiện Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn giai đoạn 2013-2020 tại Công văn số 4690/VPCP-KGVX của Văn phòng Chính phủ. 05 tỉnh/thành phố bao gồm: thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hải Phòng, tỉnh Đồng Nai và tỉnh Bình Dương.

Ngày 26/12/2014, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 97/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ triển khai Kết luận số 96-KL/TW ngày 7/4/2014 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 5/6/2008 của Ban Bí thư khoá X về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

#### Mục tiêu của Chương trình nhằm:

- Nâng cao nhận thức, hành động của các cấp, các ngành, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc triển khai thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW ngày 5/6/2008 của Ban Bí thư khoá X về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp và Kết luận số 96-KL/TW ngày 7/4/2014 của Ban Bí thư về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW.

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động; hoàn thiện các thiết chế về quan hệ lao động; củng cố và nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động và hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

- Phấn đấu đến năm 2020 quan hệ lao động trong doanh nghiệp ổn định, đảm bảo hài hoà lợi ích các bên; đời sống vật chất, tinh thần của người lao động được cải thiện; trình độ tay nghề và ý thức kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp của người lao động được nâng cao; tranh chấp lao động và đình công giảm, không để xảy ra đình công không đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật.

Theo đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có nhiệm vụ chỉ đạo, hỗ trợ các địa phương xây dựng và triển khai thực hiện Đề án phát triển quan hệ lao động.

### 06 tỉnh, thành phố xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động

#### Thành phố Hà Nội

Ngày 14/10/2014, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quyết định số 5261/QĐ-UBND về việc phê duyệt Đề án

“Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2014 – 2020”.

#### Thành phố Hải Phòng

Ngày 16/6/2015, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quyết định số 1309/QĐ-UBND của về việc 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.

#### Thành phố Hồ Chí Minh

Ngày 23/4/2014, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quyết định số 1993/QĐ-UBND về việc phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020”.

#### Tỉnh Bình Dương

Ngày 27/11/2013, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 3047/QĐ-UBND về việc phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2013 - 2020.

#### Tỉnh Đồng Nai

Ngày 3/6/2014, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 1617/QĐ-UBND về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2014 - 2020”.

#### Tỉnh Bình Phước

Ngày 17/8/2015, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 1786/QĐ-UBND về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bình Phước giai đoạn 2015-2020”.

#### Quy chế tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động

Ngày 4/3/2016, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã có Quyết định 06/2016/QĐ-UBND về ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động.

Quy chế bao gồm các nội dung chính sau:

- Tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hoà giải viên lao động;

- Quyền và nghĩa vụ của hoà giải viên lao động;

- Quy trình tác nghiệp hòa giải lao động, cơ chế phối hợp hoà giải tranh chấp lao động (bao gồm các quy trình tác nghiệp hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích).

## VẤN ĐỀ QUAN TÂM

### Số liệu lưu ý trong quá trình triển khai Đề án của các địa phương

#### Tại Tp. Hồ Chí Minh

Kể từ năm 2014 tới nay, Tp. Hồ Chí Minh đã hình thành được đội ngũ hòa giải viên lao động ở 24 quận/huyện theo quy định của Bộ luật Lao động 2012. Tổng số hòa giải viên được công nhận là 114 người, trong đó nữ là 50 người chiếm 44%

Các hòa giải viên lao động tại Tp. Hồ Chí Minh đã góp phần lớn vào việc xây dựng 52 hồ sơ quan hệ lao động tại các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động tập thể.

#### Tại Đồng Nai

Trong khuôn khổ các hoạt động của Đề án, tỉnh Đồng Nai đã tổ chức 2 buổi Hội thảo lấy ý kiến hoàn chỉnh mẫu hồ sơ quan hệ lao động, đã triển khai và hoàn chỉnh 15 mẫu hồ sơ quan hệ lao động tại 15 doanh nghiệp; tổ chức 6 lớp tập huấn nghiệp vụ, nâng cao năng lực cho 585 lượt hòa giải viên lao động và cán bộ làm công tác lao động tại địa phương.

Hoạt động thí điểm thương lượng tập thể theo sự điều phối, hỗ trợ của công đoàn cấp trên cơ sở tại Hải Phòng đã được tiến hành tại 10 doanh nghiệp trong đó có 4 doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn với hơn 17 nghìn lao động.

Bình Dương được đánh giá là tỉnh có tình hình triển khai chính sách nhà ở và các hoạt động cải thiện đời sống vật chất tinh thần cho người lao động tốt nhất trên cả nước. Tính đến nay, đã có 34 dự án hoàn thành và đưa vào sử dụng với tổng diện tích là 1,04 triệu m<sup>2</sup> đáp ứng nhu cầu cho 64 nghìn người (trong tổng số 82 dự án phát triển nhà ở xã hội được thu hút với tổng diện tích là 3,9 triệu m<sup>2</sup> sàn nhà ở, đáp ứng cho 240 nghìn người).

Hoạt động thí điểm thành lập CĐCS theo phương pháp mới của Tổng liên đoàn lao động Việt nam, cho đến nay đã kết nạp được 24407 đoàn viên với hơn 323 CĐCS mới được hình thành.

## GIỚI THIỆU SẢN PHẨM

### Đàm phán trong quan hệ lao động

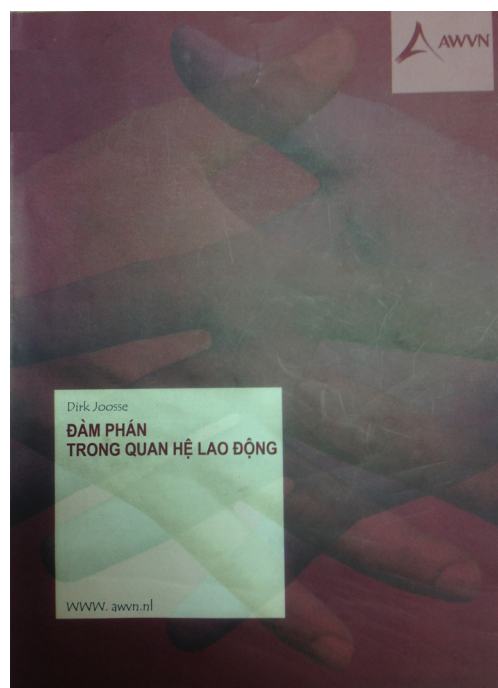
Trong công việc hay trong cuộc sống thường ngày, mọi sự việc xảy ra đều do sự tương tác giữa con người với nhau. Chất lượng của sự tương tác đó sẽ quyết định đến kết quả đạt được sau cùng.

Dựa trên quan điểm một mối quan hệ tốt không chỉ mang lại cảm giác dễ chịu cho các bên đối tác mà còn giúp các bên đạt được mục đích theo cách tốt hơn dù xét dưới bất kỳ góc độ nào, từ kinh tế đến xã hội; cuốn sách: “Đàm phán trong quan hệ lao động” đã được ra đời theo triết lý đó.

Ở bất cứ đâu, quá trình thương lượng, đàm phán cũng đều hiện diện yếu tố lợi ích mặc dù các bên có nhận biết và công nhận hay không. Song, cuốn sách này lại tập trung đi sâu phân tích cách giải quyết vấn đề lợi ích một cách có ý thức và sáng tạo. Nghiên cứu cuốn sách, bên cạnh việc lựa chọn một chiến lược thương lượng hợp lý, những người tham gia đàm phán có thêm nhiều kỹ năng để điều chỉnh cách thức giao tiếp cho phù hợp với chiến lược của mình.

Cuốn sách là sản phẩm của Tổng hội giới chủ AWWN tại Hà Lan do Tiến sĩ Dirk Joosse, ngành Khoa học xã hội (Đại học Amsterdam) biên soạn và được Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam biên dịch lại làm tài liệu tham khảo.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc./.



## MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Bộ LĐTB&XH  
Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội  
Tel: 04 39369805 Fax: 0439393027  
Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhelaodong.gov.vn>  
Email: [bantin@cird.gov.vn](mailto:bantin@cird.gov.vn)