

Số: **5161** /QĐ-UBND

Hà Nội, ngày **14** tháng 10 năm 2014

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt Đề án "Phát triển quan hệ lao động
thành phố Hà Nội giai đoạn 2014 - 2020"**

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Căn cứ Luật Tổ chức HĐND và UBND ngày 26/11/2003;

Căn cứ Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 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;

Căn cứ Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18 tháng 8 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 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 Bộ luật Lao động được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII thông qua tại kỳ họp thứ 3, ngày 18/6/2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/2013;

Căn cứ ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 4690/VPCP-KGVX ngày 11 tháng 6 năm 2013, trong đó giao trách nhiệm cho Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội nghiên cứu, xây dựng và triển khai thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn;

Căn cứ công văn số 2308/LĐTĐBXH-QHLD ngày 20/6/2013 của Bộ lao động Thương binh và Xã hội về việc thông báo triển khai thực hiện dự án Quan hệ lao động;

Xét đề nghị của Sở lao động Thương binh và Xã hội tại công văn số 2789/LĐTĐBXH-CSLĐVL ngày 06 tháng 10 năm 2014,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động thành phố Hà Nội giai đoạn 2014 - 2020 với những nội dung chủ yếu như sau:

1. Mục tiêu của Đề án

a) Mục tiêu tổng quát:

Đến năm 2020, cơ bản xây dựng và đi vào vận hành được đồng bộ 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 2012, Luật Công đoàn 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 2014 - 2016, 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.

- Trên cơ sở kết quả thí điểm, giai đoạn 2017-2020 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 tạo tiền đề cho những năm sau 2020.

2. Nội dung hoạt động của Đề án (gồm 04 nhóm hoạt động lớn, trong mỗi nội dung hoạt động lớn sẽ bao gồm các nhóm hoạt động nhỏ)

a) 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

b) Tăng cường năng lực các chủ thể quan hệ lao động.

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

d) Giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công.

e) Cải thiện môi trường kinh tế - xã hội tác động đến quan hệ lao động.

3. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án

Các hoạt động của Đề án được bảo đảm triển khai thực hiện bằng ngân sách nhà nước theo quy định của Luật ngân sách và từ các nguồn hỗ trợ hợp pháp khác (nếu có), cụ thể:

a) Kinh phí ngân sách nhà nước hỗ trợ được bố trí trong dự toán chi thường xuyên hàng năm của các cơ quan, đơn vị được phân công tổ chức thực hiện Đề án theo quy định hiện hành về phân cấp quản lý ngân sách nhà nước, trong đó:

- Ngân sách Thành phố đảm bảo kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án do các sở, ban, ngành, cơ quan của Thành phố được phân công chủ trì thực hiện.

- Ngân sách quận, huyện, thị xã đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc quận, huyện, thị xã.

b) Các nguồn kinh phí huy động từ các nguồn lực xã hội, sự tham gia, đóng góp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước và các nguồn kinh phí hợp pháp khác.

4. Tổ chức thực hiện Đề án

a) Phạm vi thời gian thực hiện:

Đề án được triển khai thực hiện từ năm 2014 đến 2020 tại cấp Thành phố và các quận, huyện, thị xã.

b) Tổ chức triển khai Đề án:

- Ban quan hệ lao động Thành phố chỉ đạo thực hiện toàn diện các hoạt động của Đề án.

- Các cơ quan, tổ chức được phân công chủ trì các hoạt động của Đề án thành lập Tổ công tác hoặc bộ phận chuyên trách để triển khai thực hiện các hoạt động của Đề án theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

c) Phân công trách nhiệm:

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chủ trì Đề án, tổ chức phối hợp, kiểm tra, đánh giá, tổng kết và báo cáo việc thực hiện các hoạt động của Đề án;

- Các Sở, ngành liên quan: theo chức năng, nhiệm vụ của mình tổ chức triển khai các hoạt động của Đề án này.

- Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thị xã: theo chức năng, nhiệm vụ của mình chủ động bảo đảm kinh phí từ nguồn ngân sách của địa phương, phối hợp với các sở, ngành, cơ quan, tổ chức liên quan triển khai các hoạt động của Đề án.


Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành;

Điều 3. Chánh Văn phòng UBND Thành phố; Ban quan hệ lao động Thành phố; Chủ tịch UBND các quận, huyện, thị xã; Giám đốc các Sở: Lao động Thương binh và Xã hội, Tài chính, Nội vụ, Sở kế hoạch và Đầu tư; Chủ tịch Liên đoàn Lao động Thành phố; Trưởng Ban quản lý các khu Công nghiệp và Chế xuất Hà Nội; Chủ tịch Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội; Hội đồng giới sử dụng lao động Thành phố; Liên minh hợp tác xã Thành phố, các cơ quan liên quan và các doanh nghiệp chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Chủ tịch UBND TP; (để b/c)
- PCT Nguyễn Thị Bích Ngọc;
- VPUBTP: CVP, PCVP Đỗ Đình Hồng, Phòng VX, CT, TH;
- Lưu: VT, VX_(Tue).

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Nguyễn Thị Bích Ngọc

ĐỀ ÁN

**Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn thành phố
Hà Nội giai đoạn 2014 - 2020**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số: 5261 /QĐ-UBND ngày 14 /10/ 2014
của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội)*

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Cở sở thực tiễn

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, những năm qua kinh tế của Thành phố Hà Nội liên tục có sự tăng trưởng cao; vốn đầu tư trong nước và nước ngoài 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 tỉnh/thành phố khác; 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, tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp của thành phố Hà Nội 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 hệ thống quan hệ lao động phù hợp cơ chế thị trường.

Từ thực tiễn 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 và 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 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 thiếu và yếu. Do đó, 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.

Cùng với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, sự hội nhập kinh tế quốc tế trong thời gian tới cũng 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 có 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 đòi hỏi phải chú trọng ngay đến các khía cạnh này để có những hoạt động đồng bộ, phù hợp.

2. Cơ sở pháp lý

- Căn cứ Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05 tháng 6 năm 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;

- Căn cứ Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18 tháng 8 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 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 Bộ luật Lao động được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 1/5/2013 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Căn cứ Luật Công đoàn sửa đổi, bổ sung năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Căn cứ Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động và Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 của Bộ Lao động - TBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 46/2013/NĐ-CP;

- Căn cứ Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

- Căn cứ ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 4690/VPCP-KGVX ngày 11 tháng 6 năm 2013, trong đó giao trách nhiệm cho Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội nghiên cứu, xây dựng và triển khai thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn.

II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

1. Thực trạng quan hệ lao động

a) Về doanh nghiệp và lao động

Thành phố Hà Nội hiện có trên 7 triệu người, trong đó khoảng 4,4 triệu người trong độ tuổi lao động, gần 3,5 triệu người tham gia hoạt động kinh tế.

Hằng năm, Thành phố có gần 80.000 lao động bước vào tuổi lao động, khoảng 4.000 bộ đội hoàn thành nhiệm vụ trở về, số lao động mất việc làm do chuyển dịch đất nông nghiệp và do thu hẹp sản xuất của các doanh nghiệp lên đến trên 5 vạn lao động. Ngoài ra, còn số lao động tốt nghiệp các trường đại học, trường dạy nghề có nhu cầu việc làm tại Thủ đô.

Tính đến hết tháng 31/12/2013, Thành phố có 147.000 doanh nghiệp, trong đó: 156 doanh nghiệp nhà nước, 4.200 doanh nghiệp FDI và văn phòng đại diện, 142.644 doanh nghiệp dân doanh; 500 doanh nghiệp nằm trong 8 khu công nghiệp và chế xuất; bình quân giai đoạn 2008-2013, trung bình mỗi năm tăng thêm khoảng 15.000 doanh nghiệp. Ngoài ra còn có gần 1.600 Hợp tác xã hoạt động theo mô hình doanh nghiệp (chiếm 10% tổng số hợp tác xã trong cả nước).

Tổng số lao động làm việc trong các loại hình doanh nghiệp tại thời điểm năm 2013 khoảng 1.762.600 lao động, trong đó số làm việc trong doanh nghiệp nhà nước là 100.000 lao động; doanh nghiệp dân doanh là 152.000 lao động; doanh nghiệp FDI là 160.000 lao động; số làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế xuất là 138.000 lao động; số lao động có độ tuổi từ 18 đến 30 chiếm 38%, từ 31 đến 45 chiếm 43,4%, trên 46 chiếm 18,6%; số đã qua đào tạo nghề đạt 5,5%.

Trong 05 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. Tuy nhiên, 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, nhất là lực lượng lao động từ các tỉnh khác đến làm việc tại Thành phố sẽ tiếp tục tăng và sẽ tác động trực tiếp tới tình hình quan hệ lao động của Thành phố.

b) Về chủ thể quan hệ lao động

- Tổ chức công đoàn: Tính đến hết tháng 7/2013, toàn thành phố có 2.634 tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp, với 282.549 đoàn viên, trong đó: 158 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp nhà nước, với 46.094 đoàn viên; 2.2229 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp dân doanh, với 120.217 đoàn viên; 247 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp FDI, với 116.238 đoàn viên. Công tác phát triển tổ chức công đoàn, đoàn viên thường xuyên được Thành phố quan tâm, trong đó tính riêng khi triển khai thực hiện Chỉ thị số 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 nay, toàn thành phố đã phát triển thêm được 1.783 công đoàn cơ sở, chiếm 67,7% tổng số công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp và kết nạp thêm được 175.494 đoàn viên, chiếm 62% tổng số đoàn viên trong doanh nghiệp. 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, 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 đã phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam triển khai việc thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Hà Nội. Ngày 18/11/2011, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã có Quyết định số 2976/PTM-VPGC thành lập Tổ chức đại diện người sử dụng lao động thành phố Hà Nội (Hội đồng giới sử dụng lao động Thành phố) với sự tham gia của 05 hiệp hội (Hiệp hội doanh nghiệp Hà Nội, Hiệp hội doanh nghiệp trẻ, Hiệp hội nữ doanh nhân Hà Nội, Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Hà Nội, Hiệp hội thủ công mỹ nghệ làng nghề) và 15 doanh nghiệp lớn của Hà Nội đại diện cho các lĩnh vực hoạt động khác nhau. Đây là một thiết chế đầu môi, đại diện cho người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp tham gia vào cơ chế ba bên để phát triển quan hệ lao động của Thành phố. Tuy nhiên, thực tế hoạt động của tổ chức này gần như không thể hiện được tính đại diện cho các doanh nghiệp, không có tính liên kết thực sự tham gia vào việc phát triển quan hệ lao động đang còn nhiều vấn đề đặt ra, cần tiếp tục phải có sự thay đổi cho phù hợp yêu cầu thực tế.

c) Về tình hình đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể

- Về đối thoại: Trước tháng 5/2013, pháp luật lao động chưa quy định đối thoại bắt buộc trong doanh nghiệp, tuy nhiên nhiều doanh nghiệp cũng đã thiết lập được các kênh đối thoại phù hợp giữa doanh nghiệp và tập thể lao động để hỗ trợ duy trì sự ổn định trong quan hệ lao động. Về phía các cơ quan chức năng của Thành phố, như: Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất, Liên đoàn Lao động Thành phố... cũng đã tham gia tích cực vào việc tổ chức một số hoạt động đối thoại với các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, đối thoại giữa lãnh đạo quận, huyện với doanh nghiệp, người lao động, lãnh đạo Thành phố với công nhân lao động trong các khu công nghiệp nhằm chia sẻ thông tin, giải đáp các vấn đề liên quan để hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa phát triển sản xuất, kinh doanh, vừa duy trì quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp.

- Về thương lượng, thỏa ước tập thể: Căn cứ quy định của pháp luật, trong những năm qua, Liên đoàn Lao động, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các khu công nghiệp và chế xuất 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. Trung bình mỗi năm có khoảng 400 doanh nghiệp đăng ký thỏa ước (kể cả đăng ký lại) và tính chung đến nay đã có 62% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn ký kết được thỏa ước lao động tập thể, tuy nhiên tính 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 có các thỏa thuận khác chất lượng cũng 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 nhằm đáp ứng yêu cầu của bên khách hàng nhập khẩu hoặc đáp ứng yêu cầu quản lý của người sử dụng lao động, điều này đã 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.

d) Về tình hình tranh chấp lao động và đình công

- Từ năm 2008 đến nay, các cuộc đình công trong doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội 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. Trong 6 năm, từ 2008 đến 2013, toàn Thành phố xảy ra 110 cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công (năm 2008: 24 cuộc, năm 2009: 12 cuộc, năm 2010: 16 cuộc, năm 2011: 41 cuộc và năm 2012: 12 cuộc, năm 2013: 5 cuộc) các cuộc đình công chủ yếu diễn ra trong các khu công nghiệp và chế xuất, chiếm 90% tổng số các cuộc đình công. Mỗi cuộc đình công diễn ra thường từ 03 đến 04 ngày, bình quân mỗi cuộc khoảng 300 người tham gia. Số cuộc đình công diễn ra chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong đó các doanh nghiệp có vốn đầu tư từ Nhật Bản: 75 cuộc, chiếm 71,4 %, từ Đài Loan: 10 cuộc, chiếm 9,5 %, từ Trung Quốc: 05 cuộc, chiếm 4,7%, từ Hồng Kông: 03 cuộc, chiếm 2,8%, từ Mỹ: 02 cuộc, chiếm 1,9%, từ các nước khác: 04 cuộc, chiếm 3,8%, còn lại 06 cuộc là doanh nghiệp trong nước. Nguyên nhân của các cuộc đình công chủ yếu vẫn là các bất đồng giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về vấn đề tiền lương, tiền thưởng, 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 hòa, ổn định trong các doanh nghiệp, UBND Thành phố thành lập Ban chỉ đạo Thành phố và Tổ công tác liên ngành giải quyết các vụ đình công không đúng trình tự thủ tục, trong đó UBND Thành phố phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên Ban chỉ đạo và thành viên Tổ công tác liên ngành, ban hành quy trình giải quyết các vụ đình công không đúng trình tự thủ tục nhằm giải quyết nhanh chóng, kịp thời các vụ đình công không đúng trình tự thủ tục xảy ra trên địa bàn.

- Việc xử lý các tranh chấp lao động, đình công được giải quyết kịp thời ngay tại nơi xảy ra tranh chấp, không để xảy ra tình trạng lây lan 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 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, trong thực tế, cơ chế giải quyết một số cuộc đình công cũng còn hạn chế, nhất là các cuộc đình công xảy ra trong các khu công nghiệp và chế xuất do thiếu sự đồng bộ trong phối hợp giữa Tổ công tác liên ngành cấp huyện và cơ quan quản lý các khu công nghiệp và chế xuất. Nhiều 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 về yêu cầu chính đáng của người lao động; nhiều trường hợp tranh chấp phức tạp, kéo dài gây ảnh hưởng chung tới tình hình an ninh trật tự và với cơ chế giải quyết tranh chấp còn mang nặng tính hành chính thông qua Tổ công tác liên ngành như hiện nay sẽ không giải quyết được tận gốc vấn đề theo đúng cơ chế hỗ trợ để hai bên tiến hành thương lượng, thỏa thuận thực sự, làm cho tình hình tranh chấp lao động có thể tiếp tục có những diễn biến phức tạp.

e) Về hòa giải, trọng tài lao động và thiết chế tham vấn

- Hòa giải lao động: Thực hiện Bộ luật Lao động 1994, Hà Nội đã hình thành được đội ngũ hòa giải viên tại 29 quận, huyện, thị xã là 76 người (trong đó huyện ít nhất là 01, nhiều nhất là 09 hòa giải viên; thành phần chủ yếu là cán bộ của phòng Lao động Thương binh và Xã hội và Liên đoàn lao động cấp 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 chủ yếu tập trung ở giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân và số vụ tham gia giải quyết cũng rất thấp (các tranh chấp chủ yếu giải quyết thông qua kênh hành chính, khiếu nại); đối với các tranh chấp lao động tập thể, đình công ở một số doanh nghiệp trên địa bàn huyện, sự tham gia của hòa giải viên với vai trò độc lập gần như chưa tiếp cận được, kể cả trong 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 phát sinh 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 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 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 thực hiện được đúng vai trò, chức năng của một thiết chế trọng tài trong quan hệ lao động theo luật định do tất cả các tranh chấp lao động tập thể, đình công đều diễn ra không đúng trình tự thủ tục pháp luật.

- Thiết chế tham vấn: Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, ngày 29/5/2012, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 2322/QĐ-UBND về việc thành lập Ban Quan hệ lao động Thành phố. Đây là một thiết chế ba bên với sự tham gia của đại diện chính quyền, Công đoàn và Tổ chức đại diện người sử dụng lao động Thành phố, trong đó một Phó Chủ tịch UBND Thành phố làm Trưởng Ban. Ban Quan hệ lao động Thành phố có chức năng tư vấn cho Chủ tịch UBND Thành phố đề ra các chính sách và giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ và tham vấn cho các đối tác trong quan hệ lao động ở cấp ngành và doanh nghiệp. Việc thành lập được Ban quan hệ lao động là một trong những nỗ lực của Thành phố để hỗ trợ cho việc phát triển quan hệ lao động chung của Thành phố. Qua hơn một năm đi vào hoạt động cho thấy mô hình và cơ chế hoạt động của thiết chế này cũng cần phải được tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện.

g) Về các phúc lợi xã hội khác

- Chính sách hỗ trợ về nhà ở: từ năm 2008, Thành phố đã chỉ đạo triển khai thực hiện các dự án đầu tư xây dựng nhà ở góp phần giải quyết nhu cầu bức xúc về nhà ở cho công nhân ở các khu công nghiệp và chế xuất. Đến năm 2013, đã có 5/8 khu công nghiệp có dự án xây dựng nhà ở cho người lao động với diện tích 75 ha, thiết kế 65.000 chỗ ở do Thành phố và doanh nghiệp đầu tư (trong đó Thành phố đầu tư 35.800 chỗ trên diện tích 68,8 ha, hiện đã đạt 11.620 chỗ). Ngoài chính sách của Thành phố, để giải quyết vấn đề nhà ở, một số doanh nghiệp cũng đã tự đầu tư xây nhà ở cho công nhân lao động, một số hỗ trợ tiền nhà hàng tháng... Tuy nhiên, so với tổng số lao động trong các khu công nghiệp và chế xuất và các cụm công nghiệp của các quận, huyện thì những nỗ lực của Thành phố và một số doanh nghiệp cũng mới chỉ đáp ứng được một phần rất nhỏ về nhu cầu chỗ ở của người lao động, do đó trong thời gian tới cần phải tiếp tục có những giải pháp đồng bộ.

- Về chăm lo đời sống vật chất, văn hóa tinh thần cho người lao động: các cấp, các ngành, Liên đoàn lao động Thành phố đã phối hợp triển khai Đề án xây dựng điểm sinh hoạt văn hóa công nhân. Đến nay đã có 11 điểm sinh hoạt văn hóa công nhân được đầu tư xây dựng ở một số khu công nghiệp và quận, huyện, nơi tập trung đông công nhân, đồng thời nghiên cứu xây dựng một số nhà văn hóa công nhân nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu văn hóa tinh thần của người lao

động. Định kỳ tổ chức liên hoan văn nghệ, thể thao cấp thành phố, quận, huyện của công nhân lao động. Tổ chức các hoạt động biểu diễn văn nghệ “hát cho công nhân nghe, nghe công nhân hát” phục vụ hàng chục ngàn lượt công nhân lao động. Từ năm 2010, Thành phố cũng triển khai Đề án đưa báo tới công nhân các khu công nghiệp và chế xuất (báo lao động, báo phụ nữ), đến nay đã có khoảng trên 40.000 người được thụ hưởng chương trình này, góp phần tích cực cho việc tuyên truyền xây dựng quan hệ lao động trong các khu công nghiệp.

2. Đánh giá chung

2.1. Mặt được

a) Về nhận thức, trước những diễn biến phức tạp của tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp và sau 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 liên quan như Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất, Liên đoàn Lao động, 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 xã hội trên địa bàn.

c) Một số giải pháp về phát triển kinh tế xã hội liên quan đến quan hệ lao động như chính sách nhà ở, xây dựng đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động cũng đã được Thành phố bước đầu quan tâm, tạo tiền đề cho các bước tiếp theo trong việc hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động chung của Thành phố.

2.2. Mặt tồn tại

a) Các thiết chế quan hệ lao động chưa phát huy được hiệu quả trong việc điều chỉnh, 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 thực hiện triệt để. Các giải pháp thiên về hành chính (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 quản lý nhà nước chưa thực sự chủ động điều chỉnh 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 quan hệ lao động thì gần như chưa có hoặc có thì còn 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. Cho tới nay, vẫn chưa có một 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, 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 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 các 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 làm cho sự vận hành của các thiết chế quan hệ lao động thiếu đồng 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 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 xử lý vấn đề trong thực tiễn còn mang tính tình huống, nhất là trong việc giải quyết các cuộc đình công.

e) 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 phép 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 HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2014 - 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.

- 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 2012, Luật Công đoàn 2012 điều chỉnh về quan hệ lao động 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 2014 – 2020 và những năm tiếp theo, thành phố Hà Nội 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 ngoại tỉnh 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:

Đến năm 2020, cơ bản xây dựng và đi vào vận hành được đồng bộ 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 2012, Luật Công đoàn 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 2014 - 2016, 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 2017-2020 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 gắn với 05 nhóm hoạt động theo 05 cấu phần của hệ thống quan hệ lao động trong kinh tế thị trường, trong đó tập trung vào tính chất, chất lượng của các quá trình tương tác trong quan hệ lao động, thay vì chỉ tập trung vào các chỉ tiêu kết quả định lượng cuối cùng, 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 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 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

Đề án đề xuất 5 nhóm giải pháp để phát triển quan hệ lao động giai đoạn 2014 – 2020 như sau:

a) 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:

- Tập trung củng cố, 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, vừa tăng cường công tác quản lý nhà nước, vừa 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 tổ chức, 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:

Tập trung củng cố tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động, lấy trọng tâm củng cố tổ chức công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để các tổ chức này thực sự đại diện, đủ năng lực và vị thế để đại diện cho tập thể lao động tham gia hiệu quả 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:

Tập trung cho triển khai có hiệu quả các quy định của Bộ luật Lao động 2012 về đối thoại, thương lượng và thỏa ước lao động tập thể, lấy trọng tâm vào việc thí điểm thực hiện một số quy định mới về đối thoại, sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với quá trình đối thoại, thương lượng, 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, đình công tự phát, 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 những người lao động nhập cư, lao động làm việc trong các khu công nghiệp tập trung.

3. Các 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 thuộc Sở Lao động Thương binh và Xã hội 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 2014 – 2015, 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 các khu công nghiệp và chế xuất 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 2015, 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

Mục đích của hoạt động 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 2012, Luật Công đoàn 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 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 tháng 11 năm 2013 và Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án ban hành kèm theo Quyết định số 193/QĐ-LĐTBXH ngày 19 tháng 2 năm 2014 của Bộ trưởng 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 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 các khu công nghiệp và chế xuất, 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 nhận thức, hiểu biết về kiến thức 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 tuyên truyền 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 những 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 về vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 và Luật Công đoàn 2012.

Theo quy định mới của Bộ luật Lao động 2012 và Luật Công đoàn 2012, công đoàn cấp trên cơ sở sẽ 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 tập thể người lao động của công đoàn cấp trên cơ sở 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 2012 và Luật công đoàn 2012, nhất là trong vấn đề hỗ trợ công đoàn cơ sở và đại diện cho người lao động ở 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, 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 2012 và Luật Công đoàn 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 2012, Luật Công đoàn 2012 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, để 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 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 dưới 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 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.

Dưới 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 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, dưới 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 vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại ba bên.

Mục đích của hoạt động này nhằm nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, các hiệp hội doanh nghiệp lớn của Thành phố khi tham gia vào các hoạt động phối hợp với tổ chức công đoàn và cơ quan nhà nước 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 và ký thỏa ước lao động 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

ng 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 liệu 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 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 các khu công nghiệp và chế xuất, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội cấp huyện...) tham gia hỗ trợ các bên trong 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**

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 2012 giao quyền cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh và Chủ tịch UBND cấp 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 UBND 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 các khu công nghiệp.

Hoạt động này thực hiện căn cứ theo quy định tại Quyết định số 66/2009/QĐ-TTg ngày 24 tháng 4 năm 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 công nghiệp tập trung.

Hoạt động này thực hiện căn cứ theo Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12 tháng 10 năm 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 tập trung triển khai theo 02 giai đoạn:

- **Giai đoạn từ 2014 – 2016:** Tập trung thực hiện các hoạt động thí điểm.

- **Giai đoạn từ 2017-2020:** Trên cơ sở kết quả thu được từ thí điểm, các hoạt động triển khai trên diện rộng. Tùy theo yêu cầu và khả năng, có thể phát triển các hoạt động thành dự án riêng.

- **Đối với những năm tiếp theo:** Để tiếp tục duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thủ đô. Căn cứ tình hình thực tế, Thành phố có thể xem xét quyết định kéo dài thời gian thực hiện một số các hoạt động của Đề án cho những năm tiếp theo.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án (có phụ lục chi tiết kèm theo)

Các hoạt động của Đề án được bảo đảm triển khai thực hiện bằng ngân sách nhà nước theo quy định của Luật Ngân sách và từ các nguồn hỗ trợ hợp pháp khác (nếu có), cụ thể:

a) Kinh phí ngân sách nhà nước hỗ trợ được bố trí trong dự toán chi thường xuyên hàng năm của các cơ quan, đơn vị được phân công tổ chức thực hiện Đề án theo quy định hiện hành về phân cấp quản lý ngân sách nhà nước, trong đó:

- Ngân sách Thành phố đảm bảo kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án do các Sở, ban, ngành, cơ quan của Thành phố được phân công chủ trì thực hiện.

- Ngân sách quận, huyện, thị xã đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc quận, huyện, thị xã.

b) Các nguồn kinh phí huy động từ các nguồn lực xã hội, sự tham gia, đóng góp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước và các nguồn kinh phí hợp pháp khác.

2. Lập, phân bổ dự toán, quản lý và quyết toán

a) Hàng năm, cùng thời gian quy định về lập dự toán ngân sách nhà nước, cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ thực hiện các nội dung của Đề án lập dự toán kinh phí và tổng hợp chung trong dự toán thu, chi ngân sách của cơ quan, đơn vị, gửi Sở Tài chính hoặc phòng Tài chính - Kế hoạch (theo phân cấp quản lý) và Sở Lao động Thương binh và Xã hội hoặc phòng Lao động Thương binh và Xã hội (theo phân cấp quản lý) để tổng hợp, trình cấp có thẩm quyền quyết định (đối với

phần kinh phí ngân sách nhà nước hỗ trợ) theo quy định hiện hành về lập và phân bổ dự toán ngân sách nhà nước.

b) Cơ quan, đơn vị được giao dự toán kinh phí ngân sách nhà nước thực hiện các nội dung của Đề án có trách nhiệm tổng hợp trong quyết toán ngân sách hàng năm của các cơ quan, đơn vị theo quy định của pháp luật về kế toán, thống kê, báo cáo quyết toán; và báo cáo Sở Lao động Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo chung của Đề án”

3. Trách nhiệm triển khai

3.1. Ban Quan hệ lao động Thành phố

Thực hiện chức năng là Ban Chỉ đạo triển khai Đề án, có trách nhiệm chủ trì chỉ đạo thực hiện toàn diện các hoạt động của Đề án.

3.2. Sở Lao động Thương binh và Xã hội

- Là cơ quan thường trực, tham mưu, giúp việc cho Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án.

- Chủ trì và phối hợp với Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất, Liên đoàn Lao động Thành phố và các cơ quan liên quan triển khai thực hiện các hoạt động 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 3.1 và nhóm hoạt động 4 nêu tại điểm 3 mục III Đề án này và Kế hoạch triển khai giai đoạn 1 của Đề án.

- Chỉ đạo Trung tâm Dịch vụ việc làm số 1 Hà Nội, Trung tâm dịch vụ việc làm số 2 thực hiện một số nhiệm vụ thuộc quan hệ lao động khi chưa thành lập được bộ phận chuyên trách nêu tại hoạt động 1.1 điểm 3 mục III Đề án này.

- Định kỳ hàng năm báo kết quả hoạt động triển khai thực hiện Đề án này với Thành ủy, UBND 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 UBND Thành phố sơ kết, tổng kết sau khi kết thúc mỗi giai đoạn triển khai thực hiện Đề án.

3.3. Liên đoàn lao động Thành phố

- Chủ trì, phối hợp Sở Lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan triển khai thực hiện các hoạt động 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.2 nêu tại điểm 3 mục III Đề án này (riêng hoạt động 3.2 chỉ áp dụng đối với các doanh nghiệp hoạt động ngoài các khu công nghiệp và chế xuất).

- Định kỳ hàng năm tiến hành đánh giá kết quả hoạt động triển khai thực hiện các hoạt động này, báo cáo UBND Thành phố, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (qua Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động). Đồng thời gửi Sở Lao động Thương binh và xã hội để tổng hợp chung phục vụ công tác sơ kết, tổng kết.

3.4. Hội đồng giới sử dụng lao động Thành phố (Hiệp hội doanh nghiệp Hà Nội, Hiệp hội doanh nghiệp trẻ, Hiệp hội nữ doanh nhân Hà Nội, Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Hà Nội, Hiệp hội thủ công mỹ nghệ làng nghề).

Chịu trách nhiệm chủ trì và phối hợp với các cơ quan liên quan triển khai thực hiện hoạt động 2.6 nêu tại điểm 3 mục III Đề án này.

3.5. Ban quản lý các khu Công nghiệp và Chế xuất Hà Nội

- Chủ trì, phối hợp Sở Lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan triển khai thực hiện các hoạt động 3.2 nêu tại điểm 3 mục III Đề án này (đối với các doanh nghiệp hoạt động trong các khu công nghiệp và chế xuất).

- Định kỳ hàng năm tiến hành đánh giá kết quả hoạt động triển khai thực hiện hoạt động này gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội để tổng hợp chung phục vụ công tác báo cáo định kỳ, sơ kết, tổng kết.

3.6. Sở Nội vụ

Chủ trì, phối hợp với Sở lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan tham mưu UBND Thành phố thành lập bộ phận chuyên trách thực hiện công tác quan hệ lao động nêu tại hoạt động 1.1 điểm 3 mục III Đề án này.

3.7. Sở Tài chính

Thẩm định dự toán kinh phí hoạt động của Đề án, cân đối ngân sách Thành phố, báo cáo UBND Thành phố xem xét phê duyệt để triển khai các kế hoạch hoạt động theo nội dung Đề án.

3.8. Các sở, ban, ngành được phân công triển khai thực hiện các hoạt động của Đề án

- Các cơ quan, tổ chức được phân công chủ trì các hoạt động của Đề án thành lập Tổ công tác hoặc bộ phận chuyên trách để triển khai thực hiện các hoạt động của Đề án theo chức năng, nhiệm vụ được phân công.

- Hằng năm căn cứ dự kiến kinh phí của Đề án, xây dựng kế hoạch hoạt động và dự toán kinh phí chi tiết cho các hoạt động của Đề án thuộc chức năng nhiệm vụ được phân công gửi Sở Tài chính thẩm định theo quy định của luật Ngân sách.

3.9. UBND quận, huyện, thị xã

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn thuộc thẩm quyền thực hiện, phối hợp thực hiện các hoạt động đề ra trong Đề án này khi triển khai trên địa bàn.

- Hỗ trợ kinh phí và các nguồn lực phù hợp theo quy định để thực hiện có hiệu quả các hoạt động phối hợp đề ra trong Đề án này khi triển khai trên địa bàn.

V. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG VÀ HIỆU QUẢ KINH TẾ, XÃ HỘI 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 những tác động tích cực 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 củng 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 quy định mới của Bộ luật Lao động 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 quy định mới của Bộ luật Lao động 2012 và Luật công đoàn 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 thực sự là tổ chức đại diện 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; và 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 2012.

- Các thiết chế quan hệ lao động khác, ngoài việc triển khai một số hoạt động được đề ra trong Đề án này, đồng thời sẽ tiếp tục triển khai theo các quy định riêng của Bộ luật Lao động 2012, luật Công đoàn 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 công nhân lao động trên địa bàn Thành phố sẽ từng bước được cải thiện hơn thông qua việc xây dựng được môi 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, tinh thần cho công nhân lao động trong các khu công nghiệp).

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH



Nguyễn Thị Bích Ngọc

DỰ KIẾN KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

(Phụ lục kèm theo đề án Phát triển quan hệ lao động Thành phố Hà Nội giai đoạn 2014-2020)

STT	Các hoạt động	Kinh phí (triệu đồng)								Đơn vị thực hiện
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tổng các năm	
1	Xây dựng Đề án, rà soát, sắp xếp đội ngũ công chức làm công tác QHLLĐ và Hình thành bộ phận chuyên trách về QHLLĐ, duy trì hoạt động của bộ phận chuyên trách này hằng năm (HĐ 1.1)	400	300	300	300	300	300	300	2200	<p>Cơ quan chủ trì: Sở Lao động TB&XH</p> <p>Cơ quan phối hợp: - Ban QLKCN - Liên đoàn LĐ - Các cơ quan có liên quan khác</p> <p><i>(riêng hoạt động Hình thành bộ phận chuyên trách về QHLLĐ sẽ do Sở Nội vụ chủ trì và phối hợp với các cơ quan liên quan)</i></p>
2	Tăng cường năng lực hoạt động của thanh tra lao động (HĐ 1.2)	Kinh phí thực hiện theo Quyết định 193/QĐ-LĐTĐ ngày 19/2/2014 của Bộ trưởng Bộ Lao động TB&XH								
3	Thí điểm về xây dựng hồ sơ QHLLĐ đối với DN có nguy cơ cao về tranh chấp lao động và nhân rộng cho các năm sau (HĐ 1.3)	500	500	500	500	500	500	500	3500	
4	Tăng cường năng lực hoạt động của hòa giải viên lao động (HĐ 1.4)	50	100	200	300	300	300	300	1550	
5	Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực về QHLLĐ đối với người làm công tác QHLLĐ ở các cơ quan liên quan. (HĐ 1.5)	50	100	100	100	100	100	100	650	
6	Hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức xã hội về quan hệ lao động (HĐ 1.6)	200	500	400	300	300	300	300	2300	
7	Thí điểm về thực hiện đối thoại hiệu quả tại doanh nghiệp và nhân rộng cho các năm sau. (HĐ 3.1)	0	100	100	100	100	100	100	600	
8	Xây dựng chu trình giải quyết cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật qui định (HĐ 4)	50	100	50	0	0	0	0	200	

9	Thí điểm hoạt động hỗ trợ của bên thứ ba đối với hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp và nhân rộng cho các năm sau đối với các doanh nghiệp hoạt động trong KCN&CX (HĐ 3.2) và các hoạt động phối hợp khác.	100	300	300	300	300	300	300	1900	<p><u>Cơ quan chủ trì:</u> Ban Quản lý các KCN&CX</p> <p><u>Cơ quan phối hợp:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> + Sở lao động TB&XH + Liên đoàn lao động TP + Công đoàn KCN + Các cơ quan liên quan
10	Tăng cường vai trò của Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại 3 bên (HĐ 2.6)	30	100	200	200	200	200	200	1130	<p><u>Cơ quan chủ trì:</u>Hội đồng giới sử dụng lao động (Hiệp hội doanh nghiệp Hà Nội, Hiệp hội doanh nghiệp trẻ, Hiệp hội nữ doanh nhân Hà Nội, Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Hà Nội, Hiệp hội thủ công mỹ nghệ làng nghề</p> <p><u>Cơ quan phối hợp:</u></p> <p>Các cơ quan liên quan</p>
11	Thực hiện về vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở theo quy định của BLLĐ và luật CĐ (HĐ 2.1)	50	100	200	300	300	300	300	1550	<p><u>Cơ quan chủ trì:</u></p> <p>Liên đoàn lao động Thành phố.</p> <p><u>Cơ quan phối hợp:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sở Lao động TB&XH - Ban quản lý các KCN - Các cơ quan có liên quan khác
12	Thí điểm phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở theo phương thức mới và nhân rộng cho các năm sau (HĐ 2.2)	50	100	100	200	200	200	200	1050	
13	Thí điểm tăng cường năng lực, củng cố cơ cấu tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở và nhân rộng cho các năm sau. (HĐ 2.3)	20	100	100	200	200	300	300	1220	
14	Thí điểm thương lượng tập thể dưới sự điều phối, hỗ trợ của công đoàn cấp trên theo nhóm doanh nghiệp và nhân rộng cho các năm sau. (HĐ 2.4)	50	100	100	100	100	100	100	650	
15	Thí điểm tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở trong việc thúc đẩy quá trình tham vấn, đối thoại 2 bên, 3 bên ở cấp khu công nghiệp hoặc cấp ngành địa phương và nhân rộng cho các năm sau. (HĐ 2.5)	100	100	100	200	200	300	300	1300	
16	Thí điểm hoạt động hỗ trợ của bên thứ ba đối với hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp và nhân rộng cho các năm sau đối với các doanh nghiệp hoạt động ngoài KCN&CX (HĐ 3.2)	50	100	100	100	200	200	200	950	

17	Tiếp tục thực hiện các hoạt động về cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân các khu công nghiệp (HĐ 5.1)								kinh phí riêng	Các cơ quan liên quan của Thành phố
18	Tiến khai chính sách về nhà ở cho công nhân ở các khu công nghiệp tập trung (HĐ 5.2)								kinh phí riêng	Các cơ quan liên quan của Thành phố
19	Các hoạt động phối hợp triển khai một số hoạt động của Đề án trong khu vực hợp tác xã	0	100	100	100	100	100	100	600	Liên minh hợp tác xã TP
20	Các hoạt động phối hợp triển khai các hoạt động của Đề án trên địa bàn quận, huyện, thị xã	0	3000	3000	3000	3000	3000	3000	18000	Mỗi quận, huyện, thị xã 100/năm x 30 Q, H, TX
Cộng từng năm		1700	5800	5950	6300	6400	6600	6600	39350	

(Tổng số tiền bằng chữ của 7 năm (từ 2014-2020): Ba mươi chín tỷ ba trăm năm mươi triệu đồng chẵn)

Dự kiến kinh phí trên được xây dựng dựa trên cơ sở các hoạt động được đề cập trong nội dung Đề án