ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LẠNG SƠN	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG TÌNH HÌNH MỚI TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH LẠNG SƠN

(Kèm theo Quyết định số: 2243/QĐ-UBND ngày 12 tháng 12 năm 2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Lạng Sơn)

PHẦN I. MỞ ĐẦU

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH ĐỀ ÁN

Việt Nam đã tham gia các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, EVFTA), Công ước số 98 của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO). Các Hiệp định, Công ước đều có những điều khoản ràng buộc chặt chẽ về quan hệ lao động.

Trước những thay đổi của quá trình hội nhập, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp là một xu hướng tất yếu, là yếu tố vô cùng quan trọng, không những làm cho quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đạt kết quả tốt, mang lại quyền lợi cho người lao động, mà còn góp phần ổn định kinh tế - xã hội, thúc đẩy phát triển bền vững.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới *(sau đây gọi là Chỉ thị số 37-CT/TW)*, Tỉnh ủy, UBND tỉnh và các cấp, các ngành của tỉnh đã quan tâm triển khai các giải pháp nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, bước đầu đã đạt được một số kết quả nhất định: nhận thức của các cấp, các ngành và của người lao động, người sử dụng lao động về quan hệ lao động từng bước được nâng lên; hoạt động của tổ chức Công đoàn từng bước phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; trong nhiều năm qua trên địa bàn tỉnh chưa xảy ra đình công; đời sống vật chất và tinh thần của người lao động từng bước được cải thiện. Những kết quả nêu trên góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo an ninh trật tự xã hội trên địa bàn tỉnh.

Bên cạnh kết quả đã đạt được trong thời gian qua, cùng với sự tăng trưởng và phát triển nhanh của nền kinh tế, của thị trường lao động dẫn đến quá trình triển khai, thực hiện công tác này còn bộc lộ một số hạn chế nhất định, cụ thể: quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn những hạn chế như tình trạng vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động; vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định và vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của tổ chức Công đoàn

cơ sở trong quan hệ lao động còn hạn chế; thực hiện quy định về đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở chưa hiệu quả, chưa thực chất; thỏa ước lao động tập thể tại một số doanh nghiệp chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng...

Tháng 6/2024, tỉnh đã khởi công dự án Khu công nghiệp VSIP Lạng Sơn, quy mô 599,76 ha với tổng vốn đầu tư hơn 6.361 tỷ đồng. Dự án được triển khai trên địa bàn 02 xã: Hồ Sơn và Hòa Thắng của huyện Hữu Lũng. Dự án sau khi hoàn thành đi vào hoạt động sẽ thu hút các nhà đầu tư lĩnh vực công nghiệp, qua đó góp phần gia tăng giá trị sản xuất công nghiệp của tỉnh, đồng thời cũng đặt ra những thách thức trong quan hệ lao động, phân bố lao động trên địa bàn.

Giai đoạn 2024 - 2025 là giai đoạn quan trọng trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách mới về quan hệ lao động. Sự phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn này tác động sâu sắc đến quan hệ lao động, an ninh trật tự và kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm tiếp theo. Do đó, cần phải ban hành một Đề án Phát triển quan hệ lao động với những giải pháp mang tính đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng nhằm thúc đẩy phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới; phát huy đúng và đủ vai trò của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, trung gian, hòa giải, trọng tài và xử lý các cuộc đình công, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt với sự ra đời và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp không thuộc hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

II. CĂN CỨ PHÁP LÝ

1. Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019.

2. Luật Công đoàn ngày 20/6/2012.

3. Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

4. Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể[1].

5. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

6. Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

---

[1] Công ước yêu cầu các quốc gia phải có hành động trong luật pháp và thực tiễn để bảo vệ thích đáng các tổ chức của người lao động, tổ chức của người sử dụng lao động khỏi các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của bên kia; khuyến khích và thúc đẩy thương lượng tập thể trong quan hệ lao động.

7. Công văn số 1565/BLĐTBXH-CQHLĐTL ngày 12/4/2024 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc xây dựng, triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động.

8. Kế hoạch số 128-KH/TU, ngày 09/3/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG

1. Phạm vi áp dụng

- Phạm vi không gian: việc quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Phạm vi thời gian: giai đoạn 2024 - 2025 và những năm tiếp theo.

2. Đối tượng

- Người lao động, các cấp công đoàn và tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh được thành lập theo quy định của pháp luật.

- Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp tỉnh, cấp huyện.

- Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tỉnh.

- Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc thực hiện nội dung Đề án.

PHẦN II
THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

I. TÌNH HÌNH CHUNG VỀ LAO ĐỘNG

Tính đến tháng 11/2024, Lạng Sơn có dân số trung bình 814 nghìn người, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên 336,7 nghìn người, trong đó tỷ lệ lao động đang làm việc chiếm 39,8% tổng dân số, số người tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) chiếm khoảng 42,7% lực lượng lao động trong độ tuổi; số doanh nghiệp đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh trên địa bàn khoảng 3.000 doanh nghiệp, trong đó có 02 doanh nghiệp nhà nước, 24 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI); 780 chi nhánh, văn phòng đại diện. Số lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh khoảng 46.550 người, thu nhập bình quân của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh là 5 - 7 triệu đồng/tháng.

Sau ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh dần ổn định trở lại. Tuy nhiên, bên cạnh những đóng góp tích cực của doanh nghiệp đối với phát triển kinh tế địa phương thì vẫn có doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động - tiền lương, BHXH, an toàn

vệ sinh lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, môi trường làm việc còn hạn chế,... ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, tiềm ẩn nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động trên địa bàn tỉnh.

II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

1. Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Số lượng biên chế hiện tại trong các cơ quan quản lý nhà nước về lao động chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước về quan hệ lao động, cụ thể: theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ thì Thư ký Hội đồng trọng tài là công chức Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, làm việc theo chế độ chuyên trách; theo Thông tư số 10/2023/TT-BLĐTBXH ngày 17/10/2023 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành lao động, người có công và xã hội trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực lao động, người có công và xã hội, có vị trí việc làm "lao động tiền lương", tuy nhiên hiện nay các cán bộ, công chức phải thực hiện công tác kiêm nhiệm, không có cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động cũng như Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Tại cấp huyện, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố, Phòng Lao động, Thương binh, Xã hội - Dân tộc các huyện bố trí 01 biên chế làm công tác kiêm nhiệm về lao động.

Hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động chủ yếu thực hiện lồng ghép thông qua đối thoại, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, các cuộc thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện các quy định pháp luật về lao động cho người lao động, hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; việc tiếp nhận thông tin, tổng hợp báo cáo từ người lao động, người sử dụng lao đông trên địa bàn.

Bộ luật Lao động ban hành ngày 20/11/2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) quy định trách nhiệm quản lý nhà nước trong việc quản lý hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp; thành lập hội đồng thương lượng tập thể. Do đó, yêu cầu về khối lượng, chất lượng công việc của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là cấp tỉnh sẽ tăng lên vì vậy cần phải đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động để đáp ứng yêu cầu thực tế quản lý.

2. Tổ chức Công đoàn

Liên đoàn Lao động tỉnh hiện đang quản lý 11 Liên đoàn Lao động huyện, thành phố, 03 công đoàn ngành và 1.319 công đoàn cơ sở (trong đó có 136 công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước). Tổng số công nhân viên chức lao động trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có tổ chức công đoàn toàn tỉnh hiện nay là 46.663 người, trong đó: trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh là 42.719 người, trực thuộc công đoàn ngành Trung ương trên địa bàn là 3.944 người. Tổng số đoàn viên công đoàn trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh là 41.576/42.719 người

(chiếm 97,3%), trong đó, đoàn viên khu vực ngoài nhà nước là 5.472 người (chiếm 13,2%).

Thời gian qua, dưới sự chỉ đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, của Tỉnh ủy, các cấp Công đoàn trong tỉnh đã từng bước phát huy vai trò là người đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của đoàn viên Công đoàn, người lao động. Thường xuyên tổ chức các hoạt động gắn kết, tạo không khí vui tươi cho người lao động như: tổ chức Chương trình "Tết sum vầy"; "Chợ tết công đoàn"; "Bữa cơm công đoàn"; thăm, tặng quà người lao động có hoàn cảnh khó khăn nhân dịp tết Nguyên đán, Tháng công nhân, Tháng hành động về an toàn, vệ sinh lao động..., tổ chức Hội nghị hướng dẫn, tư vấn nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn cơ sở về thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đối thoại; tuyên truyền phổ biến chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến người lao động; đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn theo hướng vì lợi ích đoàn viên và người lao động; chú trọng tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; tạo điều kiện để công nhân, lao động thực hiện được quyền và nghĩa vụ của mình.

Trong những năm qua, đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của người lao động đã được quan tâm, tổ chức Công đoàn đã có nhiều hoạt động thiết thực, cụ thể chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động như: các hội thi thể dục thể thao, văn nghệ... được triển khai từ cơ sở. Tuy nhiên, đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại nhiều cơ sở, doanh nghiệp còn hạn chế; môi trường văn hóa ở nơi làm việc và nơi sinh sống của người lao động chưa được quan tâm đúng mức; vẫn còn nhiều công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn cần được giúp đỡ.

3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập trên địa bàn tỉnh: Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh, Hội doanh nghiệp trẻ. Đây là các đơn vị đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Các tổ chức được thành lập với mục đích tập hợp, trao đổi liên kết, hợp tác giúp đỡ nhau giữa các doanh nghiệp, hợp tác xã, chủ yếu trong việc xúc tiến thương mại, tìm kiếm nguồn hàng và cơ bản đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, tuy nhiên chưa quan tâm, hỗ trợ doanh nghiệp và lao động trong vấn đề phát triển quan hệ lao động.

4. Việc thực hiện đối thoại, thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể

4.1. Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở

Những năm qua, các cấp Công đoàn đã chủ động phối hợp với người sử dụng lao động trong việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Tuy nhiên, thực tế một số lãnh đạo doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng công tác thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; tổ chức Hội nghị người lao động còn mang tính hình thức, chất lượng chưa cao. Công tác tuyên truyền, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở của các cơ quan chức năng còn hạn chế,

đặc biệt là khu vực ngoài Nhà nước, dẫn đến người lao động và người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

4.2. Đối thoại

Việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được các cấp, các ngành và doanh nghiệp quan tâm triển khai thực hiện trong đó có vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc chủ động phối hợp tổ chức đối thoại đạt hiệu quả. Đến nay, việc tổ chức hội nghị đối thoại chủ yếu ở các doanh nghiệp có đông lao động, còn tại các doanh nghiệp nhỏ (nhất là các doanh nghiệp dân doanh) thường rất ít tổ chức đối thoại định kỳ.

4.3. Thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể

Trong những năm qua, thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp đã được ký kết theo trình tự quy định của pháp luật, tuy nhiên, số lượng đơn vị ký kết thoả ước lao động không nhiều, trung bình mỗi năm có khoảng 20 lượt doanh nghiệp gửi đăng ký Thoả ước lao động tập thể đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Đến nay trên địa bàn tỉnh có 29 thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp còn hiệu lực.

Qua theo dõi cho thấy việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể vẫn mang tính hình thức, còn tình trạng một số ít doanh nghiệp chưa thực hiện đúng trình tự đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Một số thỏa ước lao động tập thể đã có những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, tuy nhiên vẫn còn một số thỏa ước lao động tập thể chủ yếu là sao chép lại các quy định của Bộ luật Lao động.

4.4. Hoạt động của hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài, tranh chấp lao động và đình công

Năm 2017, Hội đồng trọng tài được thành lập với 07 thành viên, năm 2018, Hội đồng trọng tài được kiện toàn (giữ nguyên số lượng thành viên), bổ nhiệm 08 hoà giải viên lao động cấp huyện. Đến thời điểm hiện tại, Hội đồng trọng tài và các hoà giải viên đã hết nhiệm kỳ hoạt động. Trong nhiệm kỳ hoạt động của Hội đồng trọng tài không có vụ việc tranh chấp phát sinh cần giải quyết.

Trong nhiệm kỳ hoạt động của hoà giải viên lao động, có 03 đơn phát sinh vào năm 2021, nội dung đề nghị giải quyết tranh chấp lao động được gửi đến hoà giải viên lao động cấp huyện, các đơn đề nghị hoà giải được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố tiếp nhận và chuyển đơn đến hoà giải viên theo đúng quy định. Tuy nhiên, do một bên vắng mặt trong buổi hòa giải nên kết quả các cuộc hòa giải đều không thành.

Thời gian qua, quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh cơ bản ổn định, không xảy ra tình trạng doanh nghiệp có người lao động đình công.

4.5. Cơ chế phối hợp ba bên

Cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, người lao động, người sử dụng lao động thông qua các tổ chức đại diện trên địa bàn tỉnh bước đầu đã được thiết lập, chủ yếu thông qua việc lấy ý kiến đóng góp của các bên về một số chính sách của nhà nước về lao động; tổ chức hội thảo; hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật; giải quyết tranh chấp lao động. Ngoài ra, hàng năm, các cơ quan chức năng đã tổ chức nhiều cuộc đối thoại với doanh nghiệp, người lao động làm việc trên địa bàn tỉnh để tháo gỡ các vướng mắc trong quá trình thực hiện Bộ Luật Lao động và các văn bản liên quan.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Mặt được

- Nhận thức của các cấp, các ngành, các cơ quan, các doanh nghiệp và người lao động trong tỉnh về quan hệ lao động ngày càng được nâng cao, nhất là đối với chủ sử dụng lao động trong việc chấp hành pháp luật lao động, chú trọng thực hiện tốt các chế độ chính sách cho người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Nhờ đó mà trong những năm qua, trên địa bàn tỉnh không có tình trạng đình công và tranh chấp lao động tập thể.

- Công đoàn các cấp đã có nhiều hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên, người lao động trên địa bàn tỉnh; góp phần tạo sự tin tưởng và thu hút người lao động tham gia tổ chức Công đoàn.

- Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa thông qua việc thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động dần được nâng lên cả về số lượng, chất lượng và hình thức.

2. Khó khăn, hạn chế

- Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển quan hệ lao động mới chỉ tập trung vào chức năng quản lý nhà nước, chưa chú trọng công tác hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp còn gặp khó khăn; nhận thức của nhiều doanh nghiệp về vai trò và ý nghĩa của hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động còn hạn chế.

- Nhiều doanh nghiệp chưa chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật lao động[2].

- Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn và số đoàn viên chưa tương

[2] chậm đóng BHXH, chưa ký kết hợp đồng lao động với đầy đủ người lao động, chưa tham gia BHXH đúng quy định, chưa thực hiện việc quan trắc môi trường lao động để xác định các yếu tố có hại đến sức khỏe người lao động, chưa thực hiện việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm; công tác huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tại hầu hết các doanh nghiệp gặp một số khó khăn, nhiều doanh nghiệp chưa kịp thời huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cho người lao động ...

xứng so với tổng số doanh nghiệp đã đi vào hoạt động và người lao động trên địa bàn tỉnh. Tổ chức Công đoàn ở một số nơi, nhất là Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa phát huy được vai trò đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích người lao động trong quan hệ lao động; trình độ, năng lực cán bộ công đoàn cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của công đoàn trong tình hình mới.

- Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động hoạt động chủ yếu về hỗ trợ xúc tiến thương mại cho những doanh nghiệp, hợp tác xã là thành viên, chưa thực sự quan tâm đến những vấn đề về quan hệ lao động.

- Hoạt động thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế. Thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng mà thường chịu sự chi phối, tác động bởi yêu cầu của người sử dụng lao động.

- Số doanh nghiệp ban hành và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội còn thấp; việc thực hiện quy chế dân chủ tại doanh nghiệp còn mang tính hình thức.

- Lực lượng hòa giải viên lao động tại một số địa phương chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế, chưa được tập huấn về nghiệp vụ hoà giải.

3. Nguyên nhân

Những hạn chế nêu trên do nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu vẫn là nguyên nhân chủ quan:

- Còn một số cấp ủy đảng, chính quyền địa phương chưa tập trung chỉ đạo sâu sát, quyết liệt; sự phối hợp giữa các ngành, các cấp trong lĩnh vực quan hệ lao động chưa thật sự đồng bộ, chặt chẽ.

- Bộ máy quản lý nhà nước còn bất cập: thiếu về số lượng, thiếu cán bộ chuyên trách quan hệ lao động; cán bộ quản lý nhà nước về lao động chưa được đào tạo bài bản hoặc tập huấn về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường; số lượng các cuộc thanh tra, kiểm tra lao động hàng năm thấp.

- Vai trò của cơ quan nhà nước và các thiết chế khác trong việc hỗ trợ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể chưa được phát huy.

- Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, số lượng lao động ít, còn nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động thời vụ. Nhận thức của nhiều người sử dụng lao động trong việc chấp hành pháp luật về lao động còn hạn chế.

- Hoạt động của hòa giải viên lao động còn nhiều hạn chế, chưa được tập huấn về nghiệp vụ hoà giải viên lao động.

- Số lượng biên chế cán bộ chuyên trách công đoàn, nhất là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở còn ít, chưa tương ứng với phát triển doanh nghiệp.

- Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở chủ yếu làm kiêm nhiệm, không ổn

định, thường xuyên luân chuyển công tác nên hoạt động công đoàn của công đoàn cơ sở còn gặp nhiều khó khăn. Hầu hết tiền lương và thu nhập của cán bộ công đoàn cơ sở phụ thuộc vào người sử dụng lao động, chưa có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn khi tham gia đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

- Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động chưa quan tâm đúng mức đến chế độ, quyền lợi, đời sống tinh thần của người lao động dẫn đến quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động ở một số doanh nghiệp chưa được hài hòa, tiến bộ.

Phần III
QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong chỉ đạo, thực hiện các giải pháp phát triển quan hệ lao động. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan quản lý nhà nước; phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

- Phát triển quan hệ lao động trên cơ sở tuân thủ các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, phù hợp các chính sách đặc thù của tỉnh, gắn với việc giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội và tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, phù hợp nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2025, cơ bản xây dựng và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động của tỉnh phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết, đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng 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, góp phần ổn định và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh bền vững.

2.2. Mục tiêu cụ thể

a) Đến năm 2025, phấn đấu đạt các mục tiêu sau:

- Hỗ trợ, hướng dẫn khi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có yêu cầu được thành lập, đăng ký thành lập theo đúng quy định của pháp luật.

- 100% cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động.

- 75% cán bộ, ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quan hệ lao động.

- Hoàn thành việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động.

- Bổ nhiệm, củng cố, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động.

b) Các năm tiếp theo, phấn đấu đạt các mục tiêu sau:

- Phấn đấu hàng năm 100% doanh nghiệp có từ 25 lao động trở lên thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

- Từ 85% trở lên trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

- Từ 85% trở lên hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện tốt hai chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

- Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố phối hợp chặt chẽ với tổ chức Đảng và cấp ủy, tổ chức Công đoàn cùng cấp tiếp tục nghiên cứu, quán triệt đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW; tăng cường thực hiện hiệu quả Kế hoạch số 105-KH/TU, ngày 07/5/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ thực hiện Chỉ thị số 33-CT/TW, ngày 18/3/2019 của Ban Bí thư về tăng cường xây dựng tổ chức đảng trong các đơn vị kinh tế tư nhân và Chỉ thị số 06-CT/TU, ngày 28/5/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về đẩy mạnh phát triển đảng và quản lý đảng viên ở thôn, tổ dân phố và trong các đơn vị kinh tế tư nhân, giai đoạn 2021 - 2025.

- Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ gắn với ổn định chính trị, xã hội, môi trường kinh doanh, thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

- Xác định rõ nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vừa cấp bách, vừa lâu dài, là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, người lao động, người sử dụng lao động và toàn xã hội. Trên cơ sở đó có các biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo triển khai các nhiệm vụ, giải pháp phát triển quan hệ lao động trong thời gian tới, đồng thời đảm bảo bố trí nguồn nhân lực, kinh phí phù hợp để triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đề ra.

2. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động

- Tăng cường, củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp tỉnh, cấp huyện. Quan tâm bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại cấp tỉnh và một số huyện, thành

phố có lực lượng lao động đông, số lượng doanh nghiệp nhiều.

- Tăng cường vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

+ Căn cứ văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức triển khai có hiệu quả công tác tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

+ Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, Công đoàn cho người lao động và người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho người lao động, người sử dụng lao động tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức giữ gìn trật tự, an toàn xã hội; đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền, chú trọng thông tin trên mạng xã hội để tạo sự chuyển biến thực sự trong việc chấp hành pháp luật của các bên trong quan hệ lao động.

+ Quản lý, hướng dẫn, hỗ trợ thành lập tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp (ngoài tổ chức công đoàn) sau khi có hướng dẫn, quy định cụ thể của Chính phủ đối với các tổ chức có nhu cầu.

+ Tiếp tục đẩy mạnh, đổi mới và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để phục vụ tốt cho công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động và hỗ trợ các bên trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể.

- Tăng cường công tác phối hợp, tham vấn ba bên trong việc hoạch định các chính sách, chia sẻ thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động, quan hệ lao động ở địa phương.

- Đẩy mạnh các hoạt động thanh tra, kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm, hướng dẫn và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm nhằm thúc đẩy việc tuân thủ các quy định pháp luật lao động trong doanh nghiệp; đồng thời đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra để nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, giảm thiểu các tranh chấp, tạo môi trường thuận lợi cho xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động

- Đổi mới hoạt động và nâng cao vai trò của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong công tác đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên Công đoàn và người lao động.

- Đẩy mạnh tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên, chú trọng thành lập Công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước, đa dạng hóa phương thức kết nạp người lao động, bảo đảm tính tự nguyện khi gia nhập, hoạt động Công đoàn; thu hút người lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Công đoàn cơ sở để Công đoàn thực sự là chỗ dựa vững chắc của đoàn viên, lao động trên

cơ sở ưu tiên nguồn lực cho hoạt động thương lượng tập thể, nhất là thương lượng về việc làm, về tiền lương, tăng cường thực hiện đối thoại, tham vấn tại nơi làm việc, tích cực, chủ động sử dụng cơ chế theo quy định để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

- Triển khai có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ công đoàn và tổ chức Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp trước sự phân biệt đối xử, can thiệp, thao túng từ phía người sử dụng lao động nhằm làm suy yếu vai trò của tổ chức Công đoàn.

4. Thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể

- Hỗ trợ xây dựng và tăng cường năng lực đối thoại, thương lượng cho các chủ thể quan hệ lao động, tập trung nâng cao năng lực của các tổ chức đại diện người lao động trong đối thoại, thương lượng tập thể. Đảm bảo các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có đủ năng lực để thực hiện đối thoại, thương lượng tập thể thực chất theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể doanh nghiệp, ngăn ngừa nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, đình công bất hợp pháp.

- Nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, bảo đảm các tranh chấp phát sinh đều phải được giải quyết nhanh chóng, kịp thời theo đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật, Nhà nước không can thiệp, làm thay vai trò của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định.

5. Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động

- Rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm các tranh chấp lao động phát sinh được giải quyết đúng trình tự thủ tục, trong đó tập trung vào các nhiệm vụ sau:

+ Thường xuyên rà soát, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên, trọng tài viên lao động đảm bảo số lượng và chất lượng tham gia giải quyết các tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu thực tế.

+ Thiết lập đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động của tỉnh và phân công nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội với Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện bảo đảm sự kết nối, vận hành giữa đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động với các thiết chế hòa giải, trọng tài nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giải quyết tranh chấp theo nguyên tắc của quan hệ lao động, giảm thiểu các biện pháp can thiệp hành chính.

+ Từng bước nâng cao hiệu quả hoạt động của thiết chế hòa giải viên lao động thông qua việc hỗ trợ, thúc đẩy hòa giải viên lao động tham gia giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động tập thể.

+ Từng bước đưa thiết chế hội đồng trọng tài lao động vận hành trong thực tiễn thông qua việc hướng dẫn, hỗ trợ trọng tài viên lao động tham gia các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

- Chủ động triển khai các biện pháp bảo đảm an ninh, an toàn tại các cuộc tranh chấp lao động tập thể và đình công, không để đối tượng xấu lợi dụng, lôi kéo, kích động, gây rối an ninh trật tự; xử lý nghiêm các đối tượng lợi dụng tranh chấp lao động, đình công để vi phạm pháp luật.

6. Triển khai thực hiện các chính sách phúc lợi cho người lao động

Triển khai thực hiện có hiệu quả các chính sách về đầu tư phát triển nhà ở, xây dựng các công trình phúc lợi xã hội (trường học, nhà mẫu giáo, các thiết chế văn hóa), các thiết chế công đoàn, các biện pháp cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động… để hỗ trợ tích cực cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

PHẦN IV
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Nguồn ngân sách nhà nước bố trí cho các cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ tại Đề án theo phân cấp quản lý ngân sách nhà nước và các quy định của pháp luật hiện hành, trong đó ưu tiên lồng ghép với các nhiệm vụ thường xuyên, các chương trình, kế hoạch, đề án khác có liên quan trên địa bàn tỉnh.

2. Nguồn huy động xã hội hoá và các nguồn lực hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

II. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

- Là cơ quan thường trực, tham mưu UBND tỉnh chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan, các địa phương, doanh nghiệp triển khai thực hiện các nội dung của Đề án; định kỳ hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện Đề án, báo cáo UBND tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan tổ chức tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, triển khai kịp thời các quy định của pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Việc làm và các văn bản hướng dẫn thi hành, kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động, trong đó tập trung vào những nội dung vi phạm thường xảy ra tranh chấp, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động.

- Tham mưu UBND tỉnh bổ nhiệm hòa giải viên lao động; bổ nhiệm trọng tài viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài. Tổ chức tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho 100% lực lượng hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động; cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, quản lý tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

- Tổ chức tuyên truyền, đối thoại với doanh nghiệp, người lao động nhằm kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi pháp luật lao động.

- Hướng dẫn đôn đốc các doanh nghiệp tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của pháp luật lao động. Nâng cao năng lực hoạt động của Thanh tra chuyên ngành lao động đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

- Phát triển và hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động để phục vụ cho công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động và hỗ trợ các bên trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể.

- Tham mưu UBND tỉnh giải quyết tranh chấp lao động và đình công trên địa bàn tỉnh.

- Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan liên quan thẩm định hồ sơ xin thành lập, giải thể tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp; phối hợp tăng cường quản lý nhà nước đảm bảo quá trình thành lập, hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, tôn chỉ, mục đích theo quy định của pháp luật; kịp thời phát hiện các tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp thành lập không đúng quy định để hướng dẫn tổ chức này đăng ký thành lập theo đúng quy định của pháp luật.

2. Sở Tài chính

Căn cứ khả năng cân đối ngân sách và tình hình thực tế tại địa phương, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan, đơn vị có liên quan tham mưu cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí thực hiện Đề án theo phân cấp quản lý ngân sách nhà nước và các quy định của pháp luật hiện hành.

3. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Tham mưu UBND tỉnh triển khai chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, tạo môi trường đầu tư thuận lợi, thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư dự án, góp phần tạo ra việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh.

- Cung cấp thông tin về số lượng lao động do doanh nghiệp đăng ký thành lập mới trên hệ thống thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp.

4. Sở Nội vụ

Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan rà soát, điều chỉnh vị trí việc làm, bổ sung chức năng, nhiệm vụ hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động, sau khi có hướng dẫn của Bộ, ngành Trung ương, đảm bảo thực hiện có hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

5. Sở Thông tin và Truyền thông

- Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan báo chí trên địa bàn tỉnh và hệ thống thông tin cơ sở tăng cường thông tin, tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật về lao động và quan hệ lao động.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc kết nối dữ liệu về người lao động, thông tin thị trường lao động với BHXH, Bảo hiểm y tế, Trung tâm Phục vụ hành chính công tỉnh và các doanh nghiệp sau khi có hướng dẫn của các Bộ, ngành Trung ương.

6. Sở Xây dựng

Tham mưu UBND tỉnh xây dựng Kế hoạch phát triển nhà ở cho công nhân lao động, đặc biệt là lao động tại các khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn, nhằm thu hút và giữ chân lao động làm việc.

7. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tham mưu, đề xuất các nội dung liên quan đến xây dựng đời sống văn hóa, nâng cao hiệu quả hoạt động thể dục, thể thao trong công nhân lao động.

8. Công an tỉnh

Xây dựng phương án đảm bảo an ninh trật tự tại các khu vực kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động; đồng thời chủ động nắm tình hình, phòng ngừa, phát hiện, đấu tranh, xử lý các đối tượng lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động đình công trái pháp luật, gây rối an ninh trật tự và lợi dụng tổ chức người lao động nhằm xâm phạm an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội; phát động Phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc tại các doanh nghiệp lớn, trọng điểm, có tầm ảnh hưởng trên địa bàn tỉnh.

9. Ban Quản lý Khu kinh tế cửa khẩu Đồng Đăng - Lạng Sơn

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, các đơn vị có liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án theo thẩm quyền quản lý.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật lao động, trong đó tập trung vào những nội dung liên quan trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động theo thẩm quyền được giao. Chủ động nắm tình hình và phối hợp với các cơ quan liên quan kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dẫn đến đình công trong khu vực được giao quản lý.

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động, tiền lương, BHXH đối với người lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động đối với các dự án tại khu vực được giao quản lý; phối hợp với Liên đoàn Lao động trong việc thành lập công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, không để hình thành tổ chức đại diện người lao động không

đúng quy định trong các doanh nghiệp thuộc Khu kinh tế, Khu công nghiệp.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các sở, ngành, các đơn vị, địa phương giải quyết khi xảy ra đình công tại các doanh nghiệp thuộc Khu kinh tế, Khu công nghiệp.

10. Bảo hiểm xã hội tỉnh

- Tổ chức thực hiện các giải pháp nhằm khắc phục tình trạng trốn đóng, chậm đóng, nợ đọng BHXH của các tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Thường xuyên kiểm tra, rà soát, hoàn thiện hồ sơ chuyển cơ quan công an để khởi tố các tổ chức, doanh nghiệp về tội trốn đóng BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, hội đoàn thể tăng cường công tác tuyên truyền, đối thoại, phổ biến các chính sách BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, nhất là quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người tham gia, đảm bảo cho người lao động tiếp cận được đầy đủ thông tin của các chính sách này.

11. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

- Chỉ đạo Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện các giải pháp nhằm đạt chỉ tiêu thành lập mới công đoàn cơ sở, kết nạp mới đoàn viên công đoàn tại Đề án này. Trong đó cần chủ động thu hút người lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp khi được pháp luật cho phép thành lập tham gia vào hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ngay từ khi mới đăng ký thành lập.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan, doanh nghiệp triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án. Chủ trì, phối hợp triển khai thực hiện các giải pháp: nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể trong doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, các dịch vụ thiết yếu cho người lao động.

- Tuyên truyền, hướng dẫn các cấp công đoàn phối hợp, tham gia với người sử dụng lao động, thủ trưởng cơ quan, đơn vị xây dựng và thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nhằm nâng cao kỹ năng thương lượng, đối thoại cho cán bộ công đoàn cơ sở, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Tăng cường giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại các đơn vị, doanh nghiệp.

12. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh, các tổ chức đại diện người sử dụng lao động khác

Phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án. Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, hỗ trợ đối với doanh nghiệp, đơn vị thành viên trong việc thực hiện các quy định của pháp luật

lao động, tham gia hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể để thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

13. UBND các huyện, thành phố

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn phối hợp triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án; bố trí đầy đủ các nguồn lực theo quy định để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án tại địa phương.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật lao động, trong đó tập trung vào những nội dung liên quan trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động. Chủ động nắm tình hình và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dẫn đến đình công.

- Chủ động phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan Công an và Liên đoàn Lao động cùng cấp giải quyết đình công xảy ra tại các doanh nghiệp trên địa bàn.

14. Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh

- Thực hiện nghiêm các quy định của Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, các Nghị định của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành liên quan đến quan hệ lao động. Phổ biến đầy đủ các quy định pháp luật về lao động, quan hệ lao động đến người lao động của doanh nghiệp để triển khai thực hiện.

- Xây dựng và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các quy định về đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP; phổ biến công khai quy chế dân chủ tới người lao động để giám sát việc triển khai, tổ chức thực hiện.

- Tạo mọi điều kiện và phối hợp với tổ chức công đoàn nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính để thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, nhằm tạo điều kiện để người lao động có thể tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định.

15. Chế độ thông tin, báo cáo

Các cơ quan, đơn vị, UBND các huyện, thành phố căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, tổ chức triển khai thực hiện Đề án này và định kỳ trước ngày 30/11 hàng năm gửi báo cáo tình hình triển khai, kết quả thực hiện Đề án về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định./.