

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án: “Phát triển quan hệ lao động
trên địa bàn tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2025-2030”**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NAM

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;

Căn cứ 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, tiến bộ trong tình hình mới;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể;

Căn cứ 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;

Căn cứ 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 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;

Căn cứ Kế hoạch số 278-KH/TU ngày 26/11/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam 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;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 207/TTr-LĐTBXH ngày 31 tháng 10 năm 2024.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án: “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2025-2030”.

Điều 2. Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Sở, Ban, ngành, đơn vị có liên quan, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án đạt mục tiêu đề ra và theo đúng quy định hiện hành.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các Sở, ngành: Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài chính, Kế hoạch và Đầu tư, Nội vụ, Thông tin và Truyền thông, Xây dựng, Công an tỉnh; Trưởng Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố; Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh; Chủ tịch Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh; Chủ tịch Liên minh Hợp tác xã tỉnh và Thủ trưởng các Sở, ngành, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Lao động-TB&XH;
- Thường trực: Tỉnh ủy, HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Các Sở, Ban, ngành thuộc tỉnh;
- UBND các huyện, thị, thành phố;
- Báo, Đài PT-TH Quảng Nam;
- Lưu: VT, KGVX.

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



Trần Anh Tuấn

ĐỀ ÁN

“Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam
giai đoạn 2025-2030”

(Ban hành kèm theo Quyết định số #sov/QĐ-UBND ngày #nbh/11/2024
của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam)

Phần 1

SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH
QUẢNG NAM TỪ NĂM 2019 ĐẾN NAY

1. Đặc điểm kinh tế - xã hội, tình hình doanh nghiệp, lao động và
quan hệ lao động

a) Đặc điểm kinh tế - xã hội

Tỉnh Quảng Nam có dân số gần 1.520.000 người, diện tích là 10.574,86 km², là một tỉnh ven biển nằm ở cực bắc khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ, miền Trung Việt Nam, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm. Phía bắc giáp tỉnh Thừa Thiên Huế và thành phố Đà Nẵng, phía nam giáp tỉnh Quảng Ngãi và tỉnh Kon Tum, phía tây giáp tỉnh Sekong của Lào, phía đông giáp Biển Đông. Tỉnh có 18 đơn vị hành chính cấp huyện (02 thành phố, 01 thị xã và 15 huyện) với 241 đơn vị hành chính cấp xã. Tỉnh lỵ của Quảng Nam đặt tại thành phố Tam Kỳ.

Năm 2023, tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Nam có chuyển biến nhất định, chính trị xã hội ổn định, sức mạnh đại đoàn kết toàn dân được tăng cường, một số ngành, lĩnh vực cơ bản đã hồi phục và lấy lại đà phát triển; song, do nội lực nhiều ngành chưa đủ sức cạnh tranh, cùng với khó khăn về thị trường, chi phí sản xuất tăng cao, nguồn vật tư khan hiếm nên phải thu hẹp sản xuất, tình hình phát triển kinh tế chưa đạt kế hoạch đề ra. Tốc độ tăng trưởng GRDP năm 2023 giảm 8,25% so với năm 2022; đây là mức giảm nhiều nhất từ khi tái lập tỉnh đến nay, thấp nhất so với 5 tỉnh Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và 14 tỉnh Bắc Trung bộ và Duyên hải Trung bộ, thấp thứ hai so với 63 tỉnh, thành phố trong cả nước (sau tỉnh Bắc Ninh); trong đó khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản không bị ảnh hưởng nhiều, vẫn giữ mức tăng 3,5%; khu vực dịch vụ tăng 4,6% nhưng không bù đắp được mức giảm sút của công nghiệp; khu vực công nghiệp và xây dựng giảm 21,7% so với năm 2022, riêng công nghiệp giảm 24,3%. Như vậy, tốc độ tăng trưởng thấp chủ yếu do ngành công nghiệp - ngành chủ lực của tỉnh bị ảnh hưởng nghiêm trọng do tình hình thế giới biến động phức tạp, phục hồi chậm, suy giảm nhu cầu tiêu dùng, khó khăn trong thị trường tiêu thụ, đặc biệt là ô tô. Đây cũng là xu hướng chung đối với các tỉnh có giá trị công nghiệp lớn, tốc độ

tăng trưởng phụ thuộc khá nhiều vào thị trường thế giới. Cơ cấu kinh tế khu vực nông - lâm - thủy sản 14,8%; công nghiệp và xây dựng 29,8%; trong đó, công nghiệp chiếm 24%; dịch vụ 35,5%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp 19,8%. GRDP bình quân đầu người năm 2023 khoảng 74 triệu đồng. Thu nhập bình quân đầu người đạt 48,2 triệu đồng/người/năm, tăng gần 5% so với năm 2022.

b) Về lao động, việc làm

Theo kết quả thu thập thông tin thị trường lao động, đến cuối năm 2023 lực lượng lao động tỉnh Quảng Nam là 1.181.450 người, trong đó lao động nam là 584.967 người, chiếm tỷ lệ 49,51%; lao động nữ là 596.483 người, chiếm tỷ lệ 50,49%. Lực lượng lao động sinh sống ở khu vực thành thị là 322.337 người, chiếm tỷ lệ 27,3%, lực lượng lao động sinh sống ở khu vực nông thôn là 858.913 người, chiếm tỷ lệ 72,7%. Lực lượng lao động tỉnh Quảng Nam tập trung lớn ở các nhóm tuổi sau: nhóm 25-29 tuổi có 123.551 người, chiếm tỷ lệ 10,46%; nhóm 30-34 tuổi có 135.849 người, chiếm tỷ lệ 11,5%; nhóm 35-39 tuổi có 109.458 người, chiếm tỷ lệ 9,26%; nhóm 50-54 tuổi có 101.750 người, chiếm tỷ lệ 8,6%; nhóm 55-59 tuổi có 104.548 người, chiếm tỷ lệ 8,85%... Như vậy, chia theo nhóm tuổi, lực lượng lao động ở nhóm tuổi 25-39 chiếm tỷ trọng lớn nhất của lực lượng lao động, chiếm trên 32,22% lực lượng lao động của toàn tỉnh, điều này thể hiện cơ cấu lao động của tỉnh Quảng Nam đang ổn định với lực lượng lao động ở độ tuổi có năng suất lao động cao.

Lực lượng lao động tham gia hoạt động kinh tế của tỉnh Quảng Nam đến cuối năm 2023 là 929.035 người, chiếm 78,64% lực lượng lao động toàn tỉnh; trong đó: lao động nam là 477.342 người, chiếm tỷ lệ 51,38%, lao động nữ là 451.693 người, chiếm tỷ lệ 48,62%. Cơ cấu lao động chia theo nhóm ngành kinh tế như sau: có 302.865 lao động tham gia hoạt động kinh tế lĩnh vực nông lâm nghiệp và thủy sản, chiếm tỷ lệ 32,6%; có 315.990 lao động tham gia hoạt động kinh tế lĩnh vực công nghiệp và xây dựng, chiếm tỷ lệ 34,01%; có 310.180 lao động tham gia hoạt động kinh tế lĩnh vực thương mại và dịch vụ, chiếm tỷ lệ 33,39%. Như vậy, lực lượng lao động tham gia hoạt động kinh tế năm 2023 của tỉnh đang tham gia làm việc 03 nhóm ngành kinh tế chính với tỷ lệ tương đương nhau. Với định hướng phát triển kinh tế của tỉnh trong những năm tới là giảm tỷ trọng kinh tế nhóm ngành nông lâm nghiệp và thủy sản, tăng tỷ trọng kinh tế nhóm ngành công nghiệp và xây dựng, thương mại và dịch vụ thì trong những năm đến cần đẩy mạnh thực hiện các giải pháp để chuyển dịch cơ cấu lao động ở nhóm ngành nông lâm nghiệp và thủy sản sang các nhóm ngành công nghiệp và xây dựng, thương mại và dịch vụ.

Qua thống kê, năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị dưới 4%; tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực nông thôn dưới 5%; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 73% trong đó, tỷ lệ lao động có văn bằng, chứng chỉ đạt 34,67%. Chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được quan tâm thực hiện. Cuối năm 2023, tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế so với dân số đạt 96%; tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội 32% so với lực lượng lao động trong độ tuổi.

Hiện nay trên địa bàn tỉnh có 14 Khu công nghiệp (11 Khu công nghiệp thuộc Khu kinh tế mở Chu Lai, 03 Khu công nghiệp nằm ngoài Khu kinh tế mở Chu Lai), trong đó có 10 Khu công nghiệp đã thu hút được nhà đầu tư thứ cấp, 04 Khu công nghiệp đang triển khai bồi thường giải phóng mặt bằng và xây dựng hạ tầng với tổng quy mô diện tích khoảng 3.670 ha, có 279 dự án đã cấp phép còn hiệu lực, sử dụng gần 60.000 lao động. Tổng số doanh nghiệp, hợp tác xã trên địa bàn tỉnh là 9.200; trong đó: doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, vốn góp cổ phần chi phối của nhà nước là 06, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 174, doanh nghiệp dân doanh là 8.735, hợp tác xã: 285, tỷ lệ doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động là 78%.

Nhờ làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động, người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp, quan hệ lao động ở các địa phương, trong các khu công nghiệp, khu kinh tế có đông lao động được thực hiện tốt. Trong những năm qua, trên địa bàn tỉnh ít xảy ra tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể dẫn đến đình công, ngừng việc, các vụ đình công, ngừng việc đều được giải quyết nhanh chóng, kịp thời.

2. Công tác phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua

a) Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động

Nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của 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”, Tỉnh ủy Quảng Nam đã tổ chức các hội nghị phổ biến, quán triệt, tuyên truyền nội dung Chỉ thị đối với cán bộ chủ chốt của các đảng bộ, chính quyền, đoàn thể cấp tỉnh, đồng thời chỉ đạo các cấp ủy đảng tổ chức phổ biến, quán triệt Chỉ thị đến với cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và người lao động ở các cấp, các ngành, các tổ chức, doanh nghiệp.

Xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện theo từng giai đoạn và hàng năm để tổ chức chỉ đạo và triển khai thực hiện, cụ thể: Tỉnh ủy Quảng Nam ban hành Kế hoạch số 278-KH/TU ngày 26/11/2019 về 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, Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam ban hành Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 triển khai 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. Căn cứ Kế hoạch của Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh và theo chức năng, nhiệm vụ được giao, các Sở, Ban, ngành của tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố xây dựng Kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện. Trên cơ sở đó, các cấp, các ngành triển khai thực hiện xây dựng các nhiệm vụ, thiết chế về quan hệ lao động để phòng ngừa đình công trái quy định của pháp luật.

b) Công tác quản lý nhà nước về quan hệ 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, giám sát doanh nghiệp về lao động, hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Ngoài ra còn thực hiện thông qua nhiệm vụ hỗ trợ quan hệ lao động như: Hỗ trợ tăng cường năng lực đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp cho các chủ thể quan hệ lao động; trung gian đối thoại, thương lượng tập thể...

Bộ luật Lao động có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thêm trách nhiệm quản lý nhà nước trong việc đăng ký, 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.

c) Tổ chức Công đoàn

Công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở của tổ chức Công đoàn thường xuyên được các cấp, các ngành của tỉnh quan tâm. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh có tổng số lao động ở công đoàn cơ sở doanh nghiệp: 93.900 người. Tổng số đoàn viên ở công đoàn cơ sở doanh nghiệp: 85.860 người, đạt tỷ lệ 91%.

Thời gian qua, dưới sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; các cấp Công đoàn trong tỉnh đã từng bước phát huy được vai trò là người đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, 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; thăm tặng quà người lao động có hoàn cảnh khó khăn nhân Tháng công nhân, Tháng 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; đẩy mạnh các hoạt động xã hội, tạo điều kiện để công nhân, lao động thực hiện được quyền làm chủ.

Trong những năm qua, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động đã được quan tâm. Trong đó 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: tổ chức Ngày hội công nhân; Hội thao trong công nhân, viên chức, lao động; các hội diễn văn nghệ... được triển khai từ cơ sở đến cấp tỉnh. Tuy nhiên, đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại một số cơ sở, doanh nghiệp còn khó khăn; 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.

d) Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Ủy ban nhân dân tỉnh luôn tạo điều kiện trong việc thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động. Hiện nay, tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập trên địa bàn tỉnh gồm: Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh. Đây là các đơn vị đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp và giới sử dụng lao động. Các tổ chức này đã triển khai và tổ chức được nhiều hoạt động, chương trình hỗ trợ cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

đ) Tình hình thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể

- 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 vẫn còn một số lãnh đạo doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng công tác này, tổ chức Hội nghị người lao động đôi khi 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 nhận thức đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

- Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

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. Tuy nhiên, hội nghị người lao động, hội nghị đối thoại chủ yếu diễn ra ở các doanh nghiệp FDI, các doanh nghiệp có đông lao động, còn đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (*nhất là các doanh nghiệp tư nhân*) thường rất ít tổ chức đối thoại định kỳ.

- Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Trong những năm qua, thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp đã được thương lượng, ký kết theo trình tự quy định của pháp luật; số lượng thỏa ước lao động tập thể tăng dần qua các năm. Tính đến 31/12/2023, có 327 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể đạt tỷ lệ gần 86,2% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, trong đó, ký mới thỏa ước lao động tập thể ở 33 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn trong năm 2023. Số doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở, ký kết thỏa ước lao động tập thể có tăng qua từng năm. Chất lượng các bản thỏa ước lao động tập thể có nhiều chuyển biến tích cực, hạn chế việc sao chép Luật; có nhiều bản thỏa ước lao động tập thể được ký mới hoặc sửa đổi, bổ sung và có nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động, những nội dung như: Tiền lương, định mức lao

động, chế độ trả lương, quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, điều kiện lao động, bữa ăn giữa ca... được đưa vào bản thoả ước lao động tập thể, đảm bảo lợi ích cho người lao động trong quá trình tham gia lao động sản xuất, là cơ sở thực hiện quyền, lợi ích các bên, củng cố quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Tình hình xây dựng quy chế dân chủ ở cơ sở; tổ chức đối thoại với doanh nghiệp

+ Các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập, hợp tác xã có tổ chức Công đoàn tổ chức Hội nghị người lao động đạt tỷ lệ gần 70%; có 351 doanh nghiệp đã xây dựng ban hành quy chế dân chủ, trong đó các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn chi phối nhà nước việc xây dựng quy chế dân chủ được thực hiện bài bản, nề nếp, 100% doanh nghiệp đã ban hành quy chế dân chủ, thực hiện đối thoại định kỳ theo quy định. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã thường xuyên tổ chức tập huấn, hướng dẫn và kiểm tra việc xây dựng quy chế dân chủ, hướng dẫn đối thoại định kỳ, đối thoại theo vụ việc và đối thoại theo yêu cầu một trong hai bên nhằm đảm bảo các doanh nghiệp chấp hành các quy định pháp luật.

+ Ủy ban nhân dân tỉnh thường xuyên tổ chức đối thoại định kỳ hàng tháng với các doanh nghiệp; đặc biệt, trong năm 2022 và năm 2024, Tỉnh ủy Quảng Nam và Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam đã tổ chức 02 cuộc đối thoại trực tiếp giữa người đứng đầu cấp ủy, chính quyền tỉnh với cán bộ, công chức, viên chức và công nhân lao động; từ năm 2023 đến nay, Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh đã tổ chức 03 Hội nghị tiếp xúc cử tri với công nhân lao động. Tại các buổi đối thoại trực tiếp, đồng chí Bí thư Tỉnh ủy và đồng chí Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh đã lắng nghe và giải đáp những ý kiến phản ánh của cán bộ, công chức, người lao động về những nội dung: công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; về chế độ, chính sách đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động; những chính sách của tỉnh về thu hút lao động, nhà ở cho người lao động.

3. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

a) Tranh chấp lao động, đình công; giải quyết chấp lao động, đình công

Giải quyết tranh chấp lao động và đình công không đúng quy định trên địa bàn tỉnh thời gian qua được các cấp, các ngành quan tâm và chú trọng thực hiện theo đúng quy định pháp luật. Giai đoạn 2019-2023, trên địa bàn tỉnh xảy ra 12 vụ tranh chấp lao động cá nhân, 06 vụ tranh chấp lao động tập thể dẫn đến ngừng việc của 8.230 lao động; nội dung các vấn đề tranh chấp liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm xã hội nên khi chấm dứt hợp đồng lao động không xác nhận được hết quá trình người lao động có làm việc tại đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp cắt giảm tiền thưởng, không thông báo mức thưởng cuối năm, trả lương không đúng kỳ hạn, doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm xã hội kéo dài do đó người lao

không được hưởng các chế độ theo quy định... Các vụ tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể được giải quyết kịp thời, ổn thỏa, đảm bảo quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể.

b) Hoạt động của Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động

Hiện nay, toàn tỉnh có 40 hòa giải viên lao động đã được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh bổ nhiệm với nhiệm kỳ 5 năm để thực hiện hòa giải các vụ tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Nhìn chung, năng lực chuyên môn của hòa giải viên lao động là cán bộ cấp huyện, xã còn hạn chế, chưa có cán bộ chuyên trách. Khi có tranh chấp lao động tập thể xảy ra, các hòa giải viên lao động còn lúng túng, chưa có nhiều kinh nghiệm, kỹ năng trong xử lý, giải quyết các vấn đề thuộc quan hệ lao động. Như vậy, việc phát triển đội ngũ hòa giải viên lao động đảm bảo đáp ứng yêu cầu mới là hết sức cần thiết.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Quyết định số 2262/QĐ-UBND ngày 26/9/2024 về việc bổ nhiệm trọng tài viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài lao động; theo đó, có 15 người được bổ nhiệm trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động gồm 15 trọng tài viên lao động đại diện cho cơ quan chuyên môn về lao động cấp tỉnh (*Sở Lao động - Thương binh và Xã hội*), công đoàn cấp tỉnh (*Liên đoàn Lao động tỉnh*) và tổ chức đại diện người sử dụng lao động (*Liên minh Hợp tác xã tỉnh, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh*), Chủ tịch Hội đồng và Thư ký Hội đồng là lãnh đạo, công chức Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và 02 Phó Chủ tịch Hội đồng là lãnh đạo Liên đoàn Lao động tỉnh, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh; như vậy, số lượng và cơ cấu Hội đồng trọng tài lao động tỉnh đảm bảo theo quy định của Bộ luật Lao động, công việc thường xuyên, thực tế của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh trong thời gian qua là tuyên truyền, tập huấn chính sách pháp luật lao động, hỗ trợ Ủy ban nhân dân cấp huyện trong việc giải quyết tranh chấp lao động không đúng quy định của pháp luật. Bộ luật Lao động đã có những quy định nhằm nâng cao vai trò của Hội đồng trọng tài lao động như mở rộng thẩm quyền, phạm vi giải quyết tranh chấp lao động, do đó đòi hỏi cao về kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng giải quyết của các trọng tài viên lao động. Vì vậy, đây cũng là một trong những nhiệm vụ mà Đề án phải thực hiện để nâng cao kiến thức, kỹ năng giải quyết các tình huống về quan hệ lao động để thực hiện tốt nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài lao động.

4. Công tác phối hợp

Giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh và Liên minh Hợp tác xã đã có sự phối hợp trong việc lấy ý kiến đóng góp của các bên về một số chính sách về lao động; phối hợp tổ chức tuyên truyền pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật Hợp tác xã và các văn bản liên quan cho người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp, hợp tác xã nhằm nâng cao nhận thức pháp

luật, để từ đó điều chỉnh hành vi phù hợp pháp luật, hạn chế vi phạm pháp luật trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Liên đoàn Lao động tỉnh đã ký kết Chương trình phối hợp công tác trong quan hệ lao động. Nhiều cuộc thanh tra, kiểm tra do ngành Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì đã có sự tham gia của đại diện Liên đoàn lao động tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh, Công an tỉnh và các cơ quan liên quan cùng giám sát việc thực thi pháp luật tại doanh nghiệp.

5. Đánh giá chung

a) Những kết quả đạt được

- Nhận thức chung của các cấp, các ngành, các cơ quan, đoàn thể và các doanh nghiệp trong tỉnh về quan hệ lao động từng bước được nâng cao. Công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động được tăng cường; phần lớn các doanh nghiệp đã duy trì và thực hiện tốt việc chấp hành pháp luật về lao động; giảm thiểu số vụ vi phạm pháp luật lao động, góp phần đảm bảo quyền lợi của người lao động.

- 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 hệ thống 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, tình hình đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động dần được nâng lên cả về số lượng và chất lượng.

b) Tồn tại, 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; chức năng hỗ trợ quan hệ lao động hiệu quả chưa cao. Công tác quản lý nhà nước về lao động như thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền phổ biến pháp luật còn hạn chế, dẫn đến việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động chưa được nghiêm túc. Tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn còn diễn ra.

- Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn và số đoàn viên chưa tương 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 hợp pháp, chính đáng cho người lao động trong quan hệ lao động.

- 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; những vấn đề về quan hệ lao động chưa được quan tâm, chú trọng đúng mức.

- 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.

- Một số đơn vị không tham gia, tham gia không đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động, việc trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp chưa đúng quy định của pháp luật làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

c) Nguyên nhân của những hạn chế

- *Nguyên nhân khách quan*

+ Nhận thức của các chủ thể về quan hệ lao động còn hạn chế và ở nhiều mức độ khác nhau. Khung khổ pháp lý cho quan hệ lao động đã được hình thành và phát triển nhưng chưa hoàn thiện.

+ Các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển tương xứng với yêu cầu, còn hạn chế về năng lực và cơ chế hoạt động.

+ Bộ luật Lao động năm 2019 đã có quy định về quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhưng đến nay chưa có Nghị định hướng dẫn thực hiện.

- *Nguyên nhân chủ quan*

+ Nhận thức của một số cấp ủy đảng, chính quyền và một bộ phận cán bộ, đảng viên về quan hệ lao động và về vai trò của cơ quan nhà nước trong quan hệ lao động còn hạn chế.

+ 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 có lúc, có nơi chưa được phát huy. Bộ máy quản lý nhà nước còn có những hạn chế: 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 cũng như tập huấn, bồi dưỡng về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

+ Kinh phí hàng năm dành cho đội ngũ hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động còn hạn chế, chưa tạo được động lực tham gia công tác này. Việc tham gia các lớp tập huấn chưa thường xuyên, thời gian tập huấn, bồi dưỡng kiến thức thường ngắn hạn dẫn đến trình độ, kỹ năng của hòa giải viên ở nhiều nơi vẫn chưa thật sự đảm bảo.

+ Đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở chủ yếu làm kiêm nhiệm, chưa được đào tạo nghiệp vụ Công đoàn nên việc tổ chức, hoạt động Công đoàn nhiều nơi còn yếu. 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.

+ Tổ chức Công đoàn phát triển chưa tương xứng với phát triển doanh nghiệp.

+ Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động chưa quan tâm đúng mức đến việc nâng cao 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.

II. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN

1. Bối cảnh và những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam

a) Bối cảnh

Nhằm đẩy mạnh việc hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Việt Nam đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong quan hệ lao động. Quan hệ lao động ở Việt Nam nói chung, từng địa phương nói riêng phải phù hợp với những nguyên lý cơ bản của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, phù hợp với những nguyên tắc và quyền cơ bản về lao động trong các cam kết quốc tế mà Việt Nam có nghĩa vụ phải thực hiện.

Đề thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ban hành Nghị quyết số 06-NQ/TW nêu rõ chủ trương đảm bảo sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Ngày 3 tháng 9 năm 2019, Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW 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.

Nhằm thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, ngày 14 tháng 6 năm 2019, Quốc hội khóa XIV đã ban hành Nghị quyết số 80/2019/QH14 về việc gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ngày 20 tháng 11 năm 2019, Quốc hội phê chuẩn Bộ luật Lao động năm 2019 với nhiều nội dung đổi mới quan trọng về quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là cho phép thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đổi mới vai trò của cơ quan nhà nước trong quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mà Việt Nam tham gia (CPTPP, EVFTA) đều có những điều khoản ràng buộc chặt về quan hệ lao động kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi. Những cam kết quốc tế về quan hệ lao động phải được đảm bảo trong cả luật pháp và thực tiễn. Do vậy, từng địa phương phải có trách nhiệm xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống quan hệ lao động phù hợp với những cam kết quốc tế của Việt Nam.

b) Những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động

Quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động 2019 với sự ra đời của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp đặt ra những yêu cầu mới về

quản lý, hỗ trợ để tổ chức này hoạt động lành mạnh, đúng pháp luật. Khi tổ chức được thành lập và hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp mà Việt Nam chưa có kinh nghiệm quản lý. Nhà nước cần có biện pháp để chủ động hỗ trợ tổ chức này ngay từ khi mới thành lập và hoạt động.

Năng lực quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện còn nhiều hạn chế. Việc triển khai Bộ luật Lao động và Chỉ thị số 37-CT/TW đặt ra nhiều nhiệm vụ mới về quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, nếu không nhanh chóng đổi mới, kiện toàn thì khó đáp ứng được yêu cầu phát triển quan hệ lao động.

Có nhiều thay đổi về trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động. Về thương lượng tập thể, tại Điều 74 Bộ luật Lao động 2019 quy định trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể (*tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể, xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động...*); về giải quyết tranh chấp lao động tại Điều 181 Bộ luật Lao động 2019 giao cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

Việt Nam phê chuẩn Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể theo Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019 của Quốc hội và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đặt ra những yêu cầu về phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam cũng như vai trò của nhà nước trong quan hệ lao động cần có sự đổi mới và phù hợp với những tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết thực hiện.

Nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể hiệu quả, nhà nước phải hỗ trợ nhằm đảm bảo điều kiện thuận lợi để quá trình thương lượng tập thể diễn ra. Ngoài ra, nhà nước phải hỗ trợ về mặt kỹ thuật cho các bên trong quá trình thương lượng và việc thúc đẩy thương lượng tập thể thực chất sẽ được giám sát, hỗ trợ bởi ILO và các hiệp định thương mại. Nếu không làm tốt thì sẽ gây ảnh hưởng tới uy tín quốc gia và năng lực cạnh tranh của địa phương.

2. Sự cần thiết xây dựng Đề án

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư (Khóa XII) về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và các cấp, các ngành của tỉnh đã quan tâm triển khai một số 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, chính đáng của người lao động;

số lượng các cuộc đình công đúng pháp luật không có xảy ra trong thời gian gần đây; công tác xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp được duy trì ổn định; đời sống vật chất và tinh thần của người lao động từng bước được cải thiện. Những kết quả này góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo an ninh trật tự xã hội và thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào địa bàn tỉnh.

Trong những năm tới, tình hình thế giới, khu vực, trong nước và trên địa bàn tỉnh có nhiều diễn biến phức tạp mới, việc thành lập tổ chức đại diện người lao động ngoài hệ thống tổ chức công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tại doanh nghiệp cùng với sự gia tăng số lượng các doanh nghiệp, nhà đầu tư trong thời gian đến sẽ nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp trong công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh tiềm ẩn những tồn tại: vai trò bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ở một số cấp Công đoàn còn hạn chế; thực hiện quy định về đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở đạt hiệu quả chưa cao; thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp chưa được sự quan tâm nhiều của giới chủ doanh nghiệp trong quá trình thương lượng; đình công không đúng trình tự pháp luật vẫn còn diễn ra và tiềm ẩn những yếu tố phức tạp; các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động như hòa giải viên lao động, trọng tài lao động cơ bản chưa thể phát huy trong thực tiễn. Những hạn chế này ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh.

Trong bối cảnh đất nước tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế, nhiều chủ trương, chính sách mới được Đảng và Nhà nước ban hành. Bộ luật Lao động đã thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và đặt ra nhiều yêu cầu mới và cao hơn về quan hệ lao động, đòi hỏi việc phân công trách nhiệm quản lý nhà nước về đối mới, tăng cường quản lý có hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển ổn định.

Từ thực tiễn trên cho thấy việc xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện Đề án: “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2025-2030” là cần thiết nhằm góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, thúc đẩy phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh, giữ vững an ninh, trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh theo đúng tinh thần của Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư (Khóa XII) về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới và các quy định của Bộ luật Lao động.

III. CƠ SỞ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

- 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, tiến bộ trong tình hình mới.

- Bộ luật Lao động năm 2019.
- Luật Công đoàn năm 2012.
- Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội về gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.
- 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.
- 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 về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.
- Kế hoạch số 278-KH/TU ngày 26/11/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam 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.
- Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

Phần 2

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TỈNH QUẢNG NAM

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 phải 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

a) Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2030, xây dựng và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động mới phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và các tiêu chuẩn lao

động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; những quyền của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động được đảm bảo, giữ vững an ninh, trật tự xã hội.

b) Mục tiêu cụ thể

- 100% tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi có yêu cầu được hướng dẫn thành lập, đăng ký thành lập, được hỗ trợ đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- 100% đơn vị sử dụng lao động tham gia đầy đủ, thực hiện việc trích đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

- Đến năm 2030, 80% cán bộ ban chấp hành, 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 khi được bầu vào ban chấp hành, ban lãnh đạo.

- Đến năm 2030, phần đầu 83% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Đảm bảo 100% trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng chuyên sâu, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động khi có thư mời tập huấn.

- Hằng năm việc củng cố, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động, đảm bảo 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu và thực hiện tốt đồng thời hai chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động.

II. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG CỦA ĐỀ ÁN

1. Phạm vi áp dụng

- Phạm vi không gian: Quản lý và hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.

- Phạm vi thời gian: Giai đoạn 2025-2030.

2. Đối tượng áp dụng

- Người lao động, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam 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.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

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 và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố phối hợp chặt chẽ với tổ chức Đảng và cấp ủy, tổ chức Công đoàn cùng cấp tiếp tục tổ chức quán triệt đến toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nội dung 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; 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, cơ sở vật chất, 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

a) Hằng năm tăng cường củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động của các đơn vị quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp tỉnh, cấp huyện; 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, thị xã, thành phố có lực lượng lao động đông, số lượng doanh nghiệp nhiều.

b) Tăng cường vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

- Tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn của Bộ, ngành Trung ương tổ chức để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ. 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 theo một chương trình tổng thể, thống nhất phù hợp với yêu cầu mới về quan hệ lao động.

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, Công đoàn cho người lao động và người sử dụng lao động, nhất là người lao động, người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế, 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.

- Tăng cường quản lý, hỗ trợ tổ chức người lao động tại doanh nghiệp: sau khi Chính phủ ban hành Nghị định hướng dẫn về thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, sẽ triển khai ngay các biện pháp, hỗ trợ thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và nắm bắt, cập nhật tình hình hoạt động, bảo đảm các tổ chức này được thành lập và hoạt động lành mạnh, đúng chức năng, nhiệm vụ, tôn chỉ, mục đích và tuân thủ pháp luật, giữ vững ổn định chính trị xã hội.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động, 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.

c) Tăng cường cơ chế phối hợp trong giải quyết các vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động.

- Xây dựng quy chế phối hợp, tham vấn 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 của người sử dụng lao động trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động, quan hệ lao động ở địa phương.

- Tăng cường trao đổi thông tin giữa cơ quan quản lý lao động, cơ quan cấp giấy phép hoạt động, cơ quan bảo hiểm xã hội và các tổ chức đại diện cho người lao động để đảm bảo người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ trách nhiệm với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

d) 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 của 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, xung đột, 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 cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích 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 vào tổ chức công đoàn, bảo đảm tính tự nguyện khi gia nhập, hoạt động Công đoàn.

- 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 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 đẩy mạnh và 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 những quy định mới của Bộ luật Lao động, tránh sự can thiệp, thao túng từ phía người sử dụng lao động đối với các tổ chức đại diện của người lao động.

- Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể cấp ngành và cấp nhóm doanh nghiệp để hỗ trợ mở rộng phạm vi xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ ở cấp ngoài doanh nghiệp.

- 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; giảm dần và tiến tới xóa bỏ cơ chế giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật thông qua cơ chế can thiệp trực tiếp từ cơ quan hành chính Nhà nước.

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

- Thường xuyên 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:

+ Rà soát, kiện toàn Hội đồng trọng tài lao động tỉnh, đội ngũ hòa giải viên lao động, xây dựng vị trí việc làm, bố trí thư ký Hội đồng trọng tài lao động chuyên trách và kiện toàn bộ sung trọng tài viên lao động để có đủ số lượng và chất lượng tham gia vào giải quyết các tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu mới.

+ Tổ chức thí điểm bố trí một số hòa giải viên lao động chuyên trách tại một số huyện có nhiều doanh nghiệp có nguy cơ tiềm ẩn xảy ra tranh chấp lao động.

+ 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, hỗ trợ giải quyết đình công không đúng trình tự thủ tục.

+ 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. Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các nội dung hỗ trợ người lao động

Quan tâm đẩy nhanh công tác quy hoạch, giải phóng mặt bằng, để sớm xây dựng các thiết chế văn hóa, đầu tư phát triển nhà ở, xây dựng các công trình phúc lợi xã hội (*trường học, nhà mẫu giáo, trung tâm thương mại, các chợ, 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 3 TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

- Là cơ quan thường trực, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai thực hiện Đề án. Chủ trì, phối hợp với các Sở, Ban, ngành, các cơ quan liên quan, địa phương, doanh nghiệp triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án; định kỳ hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện Đề án, báo cáo Ủy ban nhân dân 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 chính sách pháp luật lao động 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 Ủy ban nhân dân tỉnh thường xuyên kiện toàn Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm hòa giải viên lao động. Tổ chức tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho 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.

- Phối hợp với các Sở, Ban, ngành, đoàn thể, địa phương tổ chức hội nghị đối thoại chính sách, pháp luật với doanh nghiệp, người lao động, các cơ quan quản lý nhà nước về 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 nghiêm 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.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động, 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.

- Tham mưu Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh giải quyết tranh chấp lao động và đình công trên địa bàn tỉnh.

- Chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan về thẩm định hồ sơ xin thành lập, giải thể tổ chức đại diện người lao động; phối hợp tăng cường quản lý nhà nước đảm bảo quá trình thành lập, hoạt động theo đúng quy định của pháp luật.

2. Sở Tài chính

Tổng hợp, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí thực hiện Đề án theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và khả năng cân đối ngân sách hàng năm.

3. Công an tỉnh

- Triển khai các phương án, kế hoạch bảo đảm an ninh trật tự tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, doanh nghiệp đông công nhân. Chủ động nắm tình hình, kịp thời phát hiện, trao đổi thông tin với cơ quan liên quan, đấu tranh, ngăn chặn, xử lý các đối tượng có hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động đình công trái pháp luật, phá rối an ninh trật tự và nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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 và Quyết định số 323/QĐ-UBND ngày 19/9/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam ban hành Đề án bảo đảm an ninh công nhân, phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động,

đình công, tập trung đông người trái pháp luật, phá rối an ninh, trật tự tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2022-2025, tầm nhìn đến năm 2030.

- Phối hợp với các cơ quan liên quan triển khai các giải pháp bảo đảm việc thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

4. Sở Kế hoạch và đầu tư

Phối hợp với các cơ quan liên quan để triển khai nhiệm vụ của Đề án theo chức năng nhiệm vụ được giao theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

5. Sở Nội vụ

Phối hợp với các cơ quan liên quan trong kiện toàn tổ chức bộ máy nhằm đảm bảo thực hiện có hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

6. Sở Thông tin và Truyền thông

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan Báo, Đài đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và của tỉnh về quan hệ lao động, nhất là nội dung của Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các luật có liên quan và các văn bản hướng dẫn thi hành tới mọi tầng lớp nhân dân, người lao động, người sử dụng lao động để tạo sự đồng thuận trong triển khai thực hiện và nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

7. Sở Xây dựng

Chủ trì tham mưu đề xuất các cơ chế chính sách về nhà ở cho công nhân, người lao động trên địa bàn tỉnh và nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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

8. Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh

- Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các Sở, Ban, ngành, Ủy ban nhân dân cấp huyện và các đơn vị liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án trong địa bàn quản lý. Tham mưu đề xuất các cơ chế chính sách về nhà ở cho công nhân, người lao động trên địa bàn tỉnh và thực hiện nhiệm vụ được

phân công tại Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam.

- Phối hợp với các Sở, ngành liên quan thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

9. Báo Quảng Nam, Đài Phát thanh - Truyền hình Quảng Nam

Thường xuyên đưa tin, phản ánh về công tác xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh. Kịp thời biểu dương những doanh nghiệp, người lao động tiêu biểu phục vụ công tác tuyên truyền, phê phán những hành vi gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

10. Bảo hiểm xã hội tỉnh

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án và các nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

- Chủ trì, phối hợp với cơ quan Thuế, các đơn vị cấp phép kinh doanh rà soát, trao đổi thông tin đơn vị mới được thành lập, đi vào sản xuất kinh doanh để xây dựng kế hoạch tuyên truyền, vận động và yêu cầu đơn vị sử dụng lao động thực hiện việc tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

11. Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh hợp tác xã tỉnh

Phối hợp với các Sở, Ban, ngành, Ủy ban nhân dân 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.

12. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

- Phối hợp chặt chẽ với các Sở, Ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan 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 cho người lao động.

- Tập trung tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp đủ điều kiện thì tiến hành thành lập tổ chức Công đoàn và thực hiện nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

13. Đề nghị Ban Thường trực Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh

Tăng cường vận động doanh nghiệp và người lao động thực hiện đúng quy định pháp luật; tham gia giám sát, đánh giá và đề xuất các giải pháp hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Đồng thời, đẩy mạnh công tác tuyên truyền về nội dung của Đề án đến các tầng lớp nhân dân, thực hiện nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về việc tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

14. Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố

- Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố thực hiện có hiệu quả Đề án.

- Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, 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 và thực hiện các nhiệm vụ được phân công theo Kế hoạch số 2530/KH-UBND ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai 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.

- 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 cơ quan Công an tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội giải quyết đình công, ngừng việc tập thể.

15. Đề nghị các Huyện ủy, Thị ủy, Thành ủy: Lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố thực hiện có hiệu quả Đề án này.

II. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Đề án từ nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành và nguồn huy động hợp pháp khác (nếu có). Cụ thể:

- Ngân sách tỉnh đảm bảo kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án do các Sở, Ban, ngành, cơ quan cấp tỉnh được phân công thực hiện. Hàng năm, các cơ quan, đơn vị căn cứ nhiệm vụ được phân công, xây dựng dự toán kinh phí thực hiện Đề án, tổng hợp vào dự toán chung của ngành gửi Sở Tài chính để thẩm định, tổng hợp báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt, trong đó ưu tiên lồng ghép với các nhiệm vụ thường xuyên khác để thực hiện.

- Ngân sách huyện, thị xã, thành phố đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc cấp huyện, thị xã, thành phố theo phân cấp ngân sách hiện hành. Giao phòng Lao động - Thương binh và Xã hội lập dự toán kinh phí đảm bảo cho các hoạt động của Đề án trên địa bàn trong năm gửi phòng Tài chính thẩm định trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện quyết định để tổ chức thực hiện.

III. TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

Trên cơ sở nhiệm vụ, nội dung công việc được giao tại Đề án, Giám đốc, Thủ trưởng các Sở, Ban, ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và các đơn vị liên quan theo chức năng, nhiệm vụ chỉ đạo xây dựng kế hoạch, nhiệm vụ và dự toán chi tiết hằng năm để triển khai thực hiện; báo cáo kết quả thực hiện Đề án, gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 15 tháng 11 hàng năm để tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các Sở, Ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và các cơ quan có liên quan có văn bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh./.