

Số: 3 /QĐ-UBND

Bắc Giang, ngày 03 tháng 01 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

Phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2025-2030”

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẮC GIANG

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015;

Căn cứ 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 Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20/6/2012;

Căn cứ Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/03/2020 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;

Căn cứ Kế hoạch số 90-KT/TU ngày 31/12/2019 của Ban thường vụ Tỉnh ủy về việc 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 số 1098/KH-UBND ngày 24/03/2020 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện 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 192/TTr-SLĐTBXH ngày 27/12/2024.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2025-2030” (có Đề án kèm theo).


Điều 2. Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội kiểm tra, đôn đốc các sở, ngành, đơn vị có liên quan tổ chức triển khai thực hiện Đề án được phê duyệt tại Quyết định này theo đúng quy định hiện hành.

Điều 3. Giám đốc các sở, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan; Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố; các tổ chức, cá nhân có liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- TT Tỉnh ủy; TT HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- VPUB: LĐVP, các phòng, đơn vị;
- Lưu: VT.KGVX.Trang

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



Mai Sơn

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2025-2030

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày /01/2025
của UBND tỉnh Bắc Giang)

Phần thứ nhất

SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT

Bắc Giang là tỉnh miền núi, có diện tích gần 3.900 km², với dân số gần 2 triệu người, lực lượng lao động trên 1 triệu người. Những năm gần đây, tình hình kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Bắc Giang đã có bước phát triển vượt bậc, tốc độ tăng trưởng GDP luôn nằm trong nhóm các tỉnh đứng đầu cả nước, tăng trưởng kinh tế của tỉnh luôn ở mức “hai con số” bình quân đạt trên 14%/năm. Cơ cấu kinh tế có sự chuyển biến tích cực; cùng với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá; tỉnh Bắc Giang đã có nhiều chính sách đẩy mạnh thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài trên địa bàn, nhiều doanh nghiệp được thành lập mới hoặc mở rộng quy mô sản xuất, kinh doanh, do đó số lượng công nhân, lao động của tỉnh ngày càng tăng.

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh có trên 9.500 doanh nghiệp, hợp tác xã đang hoạt động, sử dụng trên 336.000 lao động, trong đó có khoảng trên 90.000 lao động là người ngoài tỉnh. Nhìn chung, tình hình việc làm, thu nhập và đời sống của người lao động liên tục được cải thiện; tiền lương và thu nhập bình quân của người lao động từ 6,73 triệu đồng/người/tháng trong năm 2019 đã tăng lên 8,49 triệu đồng/người/tháng năm 2024; với mức thu nhập ổn định, người lao động luôn yên tâm làm việc, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước, có tinh thần đoàn kết, tích cực thi đua lao động sản xuất, có nhiều sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, giải pháp công nghệ mang lại hiệu quả cho doanh nghiệp và cho xã hội.

Để tiếp tục khơi thông các nguồn lực phát triển và nâng cao năng lực cạnh tranh; Tỉnh uỷ, UBND tỉnh và các cấp, ngành của tỉnh đã quan tâm triển khai nhiều giải pháp nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, bước đầu đã đạt được một số kết quả nhất định. Nhận thức của các cấp ngành, người lao động (NLD) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) về quan hệ lao động từng bước được nâng lên; đời sống vật chất và tinh thần của NLD ngày

càng được cải thiện. Số vụ tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể trong doanh nghiệp có xu hướng giảm.

Tuy nhiên, quan hệ lao động (QHLĐ) trong các doanh nghiệp vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế như: Vẫn còn nhiều doanh nghiệp vi phạm pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội; việc thực hiện quy định về đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở chưa đạt hiệu quả cao; thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) chưa thật sự là kết quả của quá trình thương lượng; lao động trong một số doanh nghiệp không ổn định; các thiết chế giải quyết tranh chấp (hoà giải viên, trọng tài lao động) chưa phát huy trong thực tiễn, nhiều vụ tranh chấp lao động cá nhân trong doanh nghiệp còn xảy ra,...

Thời gian tới, dự báo số lượng doanh nghiệp và số lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngày càng gia tăng, ước đến năm 2030, toàn tỉnh có trên 600.000 lao động làm việc trong các doanh nghiệp, quan hệ lao động sẽ phát sinh nhiều vấn đề phức tạp, đặc biệt nếu các tồn tại, hạn chế nêu trên không được nghiên cứu, giải quyết kịp thời.

Vì vậy, UBND tỉnh Bắc Giang ban hành **“Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Giang, giai đoạn 2025-2030”** là cần thiết, làm cơ sở để các ngành, các cấp chủ động, phối hợp chặt chẽ, triển khai thực hiện có hiệu quả các giải pháp mang tính đồng bộ, tổng thể thúc đẩy phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong thời gian tới, góp phần hoàn thành các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Căn cứ chính trị

Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Nghị quyết nêu rõ chủ trương cho phép thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện NLD không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam.

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nghị quyết đặt ra yêu cầu việc đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy chính trị tinh gọn, hiệu quả đối với các cơ quan quản lý nhà nước (QLNN), tổ chức Công đoàn.

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và NLD trong doanh nghiệp. Nghị quyết nêu rõ chủ trương là nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của Doanh nghiệp. Tiền lương tại Doanh nghiệp do các bên tự xác định thông qua cơ chế quan hệ lao động (QHLĐ).

Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”.

Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Chỉ thị đặt trọng tâm vào nhiệm vụ chính là nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về QHLD, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong QHLD, thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tốt tranh chấp lao động.

Kế hoạch số 90-KH/TU ngày 31/12/2019 của Ban thường vụ Tỉnh ủy Bắc Giang về việc 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Kế hoạch số 1098/KH-UBND ngày 24/03/2020 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

2. Căn cứ pháp lý

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. 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 NLĐ, tổ chức của NSDLĐ khỏi các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của bên kia.

Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Bộ luật thể chế quan điểm, đường lối của Đảng về QHLD, quy định việc thành lập và hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp phù hợp với các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế.

Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

3. Khái quát về quan hệ lao động

Theo quy định tại khoản 5, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019: Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

Việc xây dựng quan hệ lao động theo quy định tại Điều 7, Bộ luật lao động năm 2019:

- Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

- Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Nội dung quản lý nhà nước về lao động theo quy định tại Điều 7, Bộ luật lao động năm 2019: Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Quan hệ lao động là quan hệ giữa NLD, tập thể NLD với NSDLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLD, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các bên trong QHLD. Các chủ thể QHLD tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế vận hành của QHLD. Trong đó có cơ chế hai bên (NLD, đại diện của NLD với NSDLĐ; đại diện của NLD với đại diện NSDLĐ) và cơ chế ba bên (Nhà nước - đại diện NSDLĐ - đại diện của NLD).

Cơ chế ba bên được hình thành trên cơ sở tương tác giữa cơ quan quản lý nhà nước với tổ chức đại diện NLD và tổ chức đại diện NSDLĐ, trong đó cơ quan quản lý nhà nước có vai trò chính trong việc tham vấn ý kiến của các bên về những vấn đề liên quan đến việc xây dựng, ban hành các chính sách pháp luật về QHLD; đối thoại để giải quyết những vướng mắc cũng như hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động, xây dựng QHLD hài hòa.

Cơ chế hai bên được hình thành trên cơ sở tương tác giữa NLD, tổ chức đại diện của NLD với NSDLĐ động trong phạm vi doanh nghiệp hoặc giữa tổ chức đại diện của NLD với tổ chức đại diện của NSDLĐ trong phạm vi ngành thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của cả hai bên, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định tiến bộ. Quan hệ lao động được phân loại theo các tiêu chí sau:

- Theo chủ thể - QHLD cá nhân giữa các cá nhân NLD với NSDLĐ và QHLD tập thể giữa đại diện tập thể NLD và NSDLĐ (quan hệ hai bên). - Quan hệ giữa đại diện NLD với đại diện NSDLĐ và với nhà nước (quan hệ ba bên)

- Theo nội dung QHLD có quan hệ về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, quyền và nghĩa vụ của các bên, quan hệ trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động...

III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Phạm vi áp dụng

Phạm vi không gian: Việc quản lý và hỗ trợ QHLD, đối thoại, thương lượng, ký kết TULĐTT và giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Phạm vi thời gian: Giai đoạn 2025-2030.

2. Đối tượng áp dụng

- Người lao động; các cấp công đoàn và tổ chức của NLĐ; NSDLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ trên địa bàn tỉnh được thành lập theo quy định của pháp luật;

- Cơ quan QLNN về QHLD cấp tỉnh, cấp huyện;

- Hoà giải viên lao động;

- Hội đồng Trọng tài lao động;

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

Phần thứ hai

THỰC TRẠNG VIỆC PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

I. THỰC TRẠNG VIỆC THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Về lao động, việc làm

Hiện nay, dân số tỉnh Bắc Giang có gần 2 triệu người (trong đó nữ chiếm tỷ lệ 49,8%), dân số ở khu vực thành thị là 88,5%, dân số ở khu vực nông thôn là 11,5%. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trên địa bàn toàn tỉnh là 1.033 nghìn người, trong đó: lao động làm việc trong lĩnh vực Nông, lâm, thủy sản chiếm 22,7%; lao động trong lĩnh vực Công nghiệp và xây dựng chiếm 46,1%; lao động trong lĩnh vực Dịch vụ chiếm 31,2%; tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là 2,5%; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt tỷ lệ 78%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 34%, cao hơn bình quân cả nước 6,5%.

Những năm qua, công tác giải quyết việc làm diễn ra thuận lợi, cơ cấu lao động của tỉnh chuyển dịch mạnh từ lĩnh vực Nông lâm nghiệp và thủy sản sang lĩnh vực Công nghiệp - xây dựng và Dịch vụ; chất lượng lao động thường xuyên được nâng lên. Với việc tỉnh Bắc Giang đã có nhiều chính sách đẩy mạnh thu hút

đầu tư trong nước và nước ngoài trên địa bàn, nhiều doanh nghiệp được thành lập, mở rộng quy mô sản xuất nên số lượng công nhân, lao động của tỉnh ngày càng tăng.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 thì NLD là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. Độ tuổi lao động tối thiểu của NLD là đủ 15 tuổi. Quyền và nghĩa vụ của NLD trong QHLD được quy định tại Điều 5 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Hiện nay trên địa bàn tỉnh có 336.000 lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp, trong đó lao động làm việc trong các doanh nghiệp chiếm 64,8%, lao động làm việc trong các doanh nghiệp dân doanh chiếm 33,9%, lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước chiếm 1,3%.

+ NLD vẫn là người yếu thế trong QHLD, đặc biệt trong điều kiện thị trường lao động luôn luôn cung lao động nhiều hơn cầu lao động.

+ Số lượng lao động làm việc trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh tăng nhanh trong những năm qua, tính đến hết năm 2024 là 336.000 lao động đã tăng 37,7% so với năm 2019, bình quân mỗi năm tăng 7,5%.

+ Tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp chiếm tỷ trọng lớn với cường độ và áp lực làm việc rất cao, công việc lại quá đơn điệu, dễ dẫn đến ức chế về tâm lý và sinh lý trong quá trình làm việc.

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ nghề làm việc trong các doanh nghiệp còn thấp, chỉ đạt gần 40%.

+ NLD được bảo vệ thông qua chính sách bảo hiểm xã hội chiếm tỷ lệ thấp; tỷ lệ tham gia tổ chức công đoàn chưa cao.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019: NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLD làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ. Hiện nay trên địa bàn tỉnh có trên 9.500 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, sức cạnh tranh thấp, năng suất lao động thấp, ảnh hưởng rất lớn đến QHLD; NSDLĐ là người sở hữu toàn bộ tài sản, tiền vốn của doanh nghiệp và điều hành toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh nên có nhiều lợi thế trong QHLD; đội ngũ doanh nhân, đặc biệt là doanh nhân nước ngoài được đào tạo cơ bản, có năng lực và kinh nghiệm trong quản lý điều hành, am hiểu sâu về chính sách pháp luật.

2. Về tiền lương, thu nhập và phúc lợi xã hội

a) Tiền lương, tiền thưởng

Nhìn chung, tiền lương, tiền thưởng bình quân của NLD trên địa bàn tỉnh Bắc Giang đã tiệm cận đến mức bình quân toàn quốc, về cơ bản đáp ứng được

nhu cầu đời sống của NLĐ. Hiện nay, mức tiền lương bình quân là 8,49 triệu đồng/người/tháng gần gấp 2 lần mức lương tối thiểu vùng II, tăng 26.1% so với năm 2019. Cơ chế xác định tiền lương, tiền thưởng trong doanh nghiệp thông qua việc doanh nghiệp được Bộ luật Lao động giao quyền chủ động tự xây dựng, công bố công khai (có lấy ý kiến đại diện NLĐ) và tự chịu trách nhiệm với nội dung tự xây dựng của mình. Một số doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp nhà nước) quan tâm, thực hiện thông qua thương lượng và ký kết TULĐTT. Qua đó ban hành và áp dụng quy chế nâng lương; chi trả các khoản thưởng, phụ cấp lương; thời hạn trả lương,...

Tuy nhiên, việc xác định tiền lương, tiền thưởng thông qua hoạt động thương lượng, ký kết TULĐTT vẫn còn hạn chế; chủ yếu NSDLĐ căn cứ tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà đề ra các mức, chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu, đề nghị từ phía tập thể NLĐ.

b) Chính sách BHXH

Nhận thức rõ chính sách BHXH là trụ cột của hệ thống an sinh xã hội, tỉnh Bắc Giang đã huy động cả hệ thống chính trị vào cuộc trong việc xây dựng, triển khai, thực hiện các chính sách BHXH.

Tính đến cuối năm 2024, số người tham gia BHXH bắt buộc là 391.296 người, đạt 101,53% theo chỉ tiêu kế hoạch giao; tăng 38.627 người so với cùng kỳ năm trước. Số người tham gia BHXH tự nguyện 57.430 người, tăng 10.640 người so với cùng kỳ năm trước. Công tác thực hiện các chế độ, chính sách cho NLĐ như hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động... đều được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, tình trạng nợ đọng và chậm đóng BHXH vẫn còn xảy ra, số tiền các đơn vị nợ từ 3 tháng trở lên là 198 đơn vị với số tiền là 29,035 triệu đồng, bằng 81,2% so với cùng kỳ 2023.

c) Phúc lợi xã hội khác

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết 110-NQ/TU ngày 09/6/2021 về phát triển nhà ở xã hội dành cho công nhân trên địa bàn tỉnh đến năm 2030. Tỉnh Bắc Giang thành lập Ban Chỉ đạo về chính sách nhà ở và thị trường bất động sản do đồng chí Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban, triển khai các chính sách về nhà ở, nhất là các chính sách phát triển nhà ở cho công nhân. UBND tỉnh ban hành Quyết định số 51/2021/QĐ-UBND ngày 27/10/2021 về việc ban hành Quy định một số nội dung về đấu thầu lựa chọn nhà đầu tư thực hiện dự án nhà ở xã hội không sử dụng vốn nhà nước trên địa bàn tỉnh Bắc Giang; Quyết định số 55/2022/QĐ-UBND ngày 26/12/2022 của UBND tỉnh về Quy chế phối hợp xây dựng, duy trì hệ thống thông tin, chia sẻ, cung cấp thông tin, dữ liệu về nhà ở và thị trường bất động sản trên địa bàn tỉnh Bắc Giang; Kế hoạch số 340/KHUBND ngày 16/07/2021 về tập trung xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2021 - 2025; nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách ưu đãi để huy động các nguồn lực đầu tư phát triển hạ

tàng, xây dựng các công trình phúc lợi như nhà ở, nhà trẻ, trường học, bệnh viện, các thiết chế văn hoá... tại các khu, cụm công nghiệp nhằm góp phần cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

Hiện nay, tỉnh Bắc Giang đang thực hiện các chính sách thu hút các nhà đầu tư để đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân trong các khu công nghiệp như miễn tiền sử dụng đất, tiền thuê đất đối với diện tích đất được Nhà nước giao hoặc cho thuê để đầu tư xây dựng nhà ở xã hội; hỗ trợ vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng chính sách xã hội, tổ chức tín dụng đang hoạt động tại Việt Nam; hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần kinh phí đầu tư xây dựng hệ thống hạ tầng kỹ thuật trong phạm vi dự án xây dựng nhà ở xã hội. Thời điểm tháng 11/2024, tỉnh Bắc Giang đã thu hút được 9 dự án nhà ở xã hội cho công nhân quanh các Khu công nghiệp, có 3 dự án cơ bản hoàn thành; 6 dự án đang triển khai đầu tư xây dựng; với tổng diện tích sàn khoảng 1,1 triệu m² sàn; 14.000 căn hộ; dự kiến hoàn thành sẽ đáp ứng nhu cầu chỗ ở cho công nhân khoảng 60.000 công nhân.

Việc phát triển mạng lưới trường học quanh địa bàn các khu công nghiệp (KCN) được đầu tư mở rộng, nâng cấp; trường có nhiều điểm lẻ được sắp xếp lại hướng tới tập trung; trường quy mô nhỏ được sáp nhập thành các trường liên cấp đã giúp sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng giáo dục. Công tác xã hội hóa được đẩy mạnh, đã thu hút đầu tư nhiều trường ngoài công lập, nhất là bậc mầm non. Hiện có 24 trường ngoài công lập hoạt động, trong đó mầm non 14 trường tập trung ở các khu vực đông dân cư, quanh các KCN góp phần không nhỏ vào việc giảm tải cho các trường công lập.

Việc phát triển các cơ sở y tế phục vụ người lao động trên địa bàn các khu công nghiệp được tỉnh quan tâm thực hiện, từ năm 2022, tỉnh đã thành lập Trung tâm y tế khu công nghiệp là đơn vị đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Y tế tỉnh Bắc Giang có trụ sở nằm trên địa bàn thị trấn Nénh, nằm cạnh các khu công nghiệp trọng điểm của tỉnh.

II. VIỆC PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động

Xác định tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định trong doanh nghiệp. Tỉnh uỷ, UBND tỉnh đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo các cấp các ngành xây dựng và triển khai thực hiện nhiều giải pháp nhằm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh.

Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ban hành Kế hoạch số 90-KH/TU ngày 31/12/2019 về việc 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 1098/KH-UBND ngày 24/03/2020 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Căn cứ kế hoạch của Tỉnh uỷ, UBND tỉnh, các cơ quan chức năng của tỉnh và các địa phương đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo doanh nghiệp thực hiện nghiêm quy định của pháp luật lao động, BHXH và công đoàn.

2. Việc thực hiện của cơ quan QLNN về lao động

Với chức năng là cơ quan tham mưu, giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về lao động; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã thành lập Phòng Lao động - Việc làm được bố trí 06 biên chế, giao 01 chuyên viên chuyên trách lĩnh vực lao động - tiền lương chịu trách nhiệm tham mưu về các vấn đề phát triển QHLD trên địa bàn toàn tỉnh. Ban Quản lý các khu công nghiệp có Phòng Quản lý doanh nghiệp với 05 biên chế, trong đó giao 01 cán bộ kiêm nhiệm thực hiện các vấn đề phát triển QHLD tại các khu công nghiệp. Tại các địa phương, cơ quan giúp việc cho UBND các huyện, thị xã, thành phố QLNN về QHLD là Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội đã giao 01 chuyên viên kiêm nhiệm theo dõi, quản lý về quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Thực trạng cho thấy số lượng biên chế chưa đáp ứng được nhu cầu QLNN về lao động nói chung và QHLD nói riêng; các công chức ở cấp huyện thường xuyên phải thực hiện công tác kiêm nhiệm nhiều lĩnh vực khác nhau dẫn đến công tác tham mưu chưa kịp thời và chưa chuyên sâu.

Nhằm đưa pháp luật, chính sách của nhà nước đến với đại đa số NLĐ và NSDLĐ, để NLĐ và NSDLĐ hiểu quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình, cũng như nghĩa vụ và trách nhiệm chấp hành đúng pháp luật, nâng cao nhận thức và ý thức pháp luật để tôn trọng và thực hiện, đặc biệt là thực hiện Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội trong các loại hình doanh nghiệp. Thực hiện Quyết định số 705/QĐ-TTg ngày 25/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ và ban hành Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật giai đoạn 2017-2021, UBND tỉnh Bắc Giang đã ban hành Kế hoạch triển khai cụ thể. Theo đó, định kỳ hàng năm, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội mở Hội nghị tập huấn, giới thiệu các quy định mới của pháp luật, gồm: Bộ luật Lao động, các Nghị định, Thông tư quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn vệ sinh lao động; các Nghị định điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng hàng năm và Nghị định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động và vi phạm trong lĩnh vực BHXH, an toàn vệ sinh lao động...

Công tác thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp được đổi mới ngay từ khâu xây dựng, đề nghị phê duyệt kế hoạch và tiến hành thanh tra, kiểm tra có sự phối hợp giữa các cấp các ngành tránh chồng chéo, trùng lặp; đảm bảo mỗi doanh nghiệp chỉ thực hiện tiến hành thanh tra, kiểm tra một lần trong năm trên cơ sở Quyết định phê duyệt của Chủ tịch UBND tỉnh. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với cơ quan chức năng của tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố tăng cường công tác kiểm tra tình hình thực hiện các quy định của Bộ Luật lao động, Luật bảo hiểm

xã hội, Luật Công đoàn ở các ngành, lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm như may mặc, da giày, xây dựng, điện tử, khai thác chế biến gỗ. Từ năm 2020 đến nay, đã tiến hành thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động, luật bảo hiểm xã hội đối với 362 doanh nghiệp, ban hành 102 quyết định xử phạt vi phạm hành chính về lao động, bảo hiểm xã hội với tổng số tiền trên 3 tỷ đồng. Qua các đợt thanh tra, kiểm tra, các doanh nghiệp đã có chuyển biến tích cực, đã cố gắng khắc phục và chuyển nộp số tiền nợ BHXH chậm nộp, tiến hành xây dựng và đăng ký nội quy lao động, TULĐTT đúng quy định của pháp luật về lao động.

Trên cơ sở các văn bản quy định, hướng dẫn về thương lượng tập thể, TULĐTT và giải quyết tranh chấp lao động; UBND tỉnh Bắc Giang đã ban hành Quyết định số 1478/QĐ-UBND ngày 16/7/2021 về việc bổ nhiệm 24 hòa giải viên lao động nhiệm kỳ 2021-2026 tại các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn; Quyết định số 2048/QĐ-UBND ngày 11/10/2021 thành lập Hội đồng trọng tài nhiệm kỳ 2021-2026 với 16 thành viên. Những năm qua công tác nắm thông tin, tình hình các vụ tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp của đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài được chú trọng duy trì thường xuyên, qua đó kịp thời giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể đảm bảo hài hòa lợi ích giữa các bên tham gia; góp phần thúc đẩy phát triển mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ ngày càng gắn bó hơn.

3. Việc thực hiện của tổ chức Công đoàn

- Nhận thức rõ công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa sống còn của tổ chức Công đoàn. Liên đoàn Lao động tỉnh đã rà soát, nắm tình hình doanh nghiệp và công nhân lao động trên địa bàn, giao chỉ tiêu phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở cho các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Trong giai đoạn 2020 - 2024, toàn tỉnh đã thành lập mới 377 công đoàn cơ sở, kết nạp mới trên 186.273 đoàn viên với 95% đoàn viên thuộc khu vực ngoài nhà nước.

- Các cấp công đoàn đã tham gia cùng Ban Chỉ đạo thực hiện quy chế dân chủ các cấp đôn đốc, kiểm tra, giám sát tình hình xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ. Theo đó, việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ tại các cấp đã có sự chuyển biến tích cực, chất lượng và hiệu quả được cải thiện, đến nay có 100% doanh nghiệp nhà nước và 85,9% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tổ chức hội nghị người lao động và các hình thức dân chủ khác theo quy định của pháp luật; qua hội nghị người lao động giúp NLĐ hiểu tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cùng chia sẻ khó khăn và bàn các giải pháp tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập cho người lao động, doanh nghiệp phát triển ổn định.

- Năm 2024, đã có 100% doanh nghiệp nhà nước và 85,9% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tổ chức công đoàn tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Nhiều công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã tham mưu cho cấp ủy, phối hợp với

chính quyền, chuyên môn cùng cấp tổ chức đối thoại giữa người đứng đầu cấp ủy, chính quyền với người lao động và NSDLĐ. Đã ký mới 65 bản TULĐTT doanh nghiệp, nâng tổng số TULĐTT đã ký kết lên 616 bản, đạt tỷ lệ 75% tổng số doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở. Chất lượng TULĐTT tiếp tục được các cấp công đoàn quan tâm nâng cao, với 86% TULĐTT đạt loại A, B.

- Từ năm 2020 đến năm 2024, các cấp công đoàn đã tham gia giải quyết hoặc hỗ trợ giải quyết 11 cuộc tranh chấp lao động dẫn đến ngừng việc tập thể. Công đoàn cấp trên cơ sở đã chủ động nắm thông tin, hỗ trợ công đoàn cơ sở giải quyết tranh chấp lao động. Nhiều trường hợp cán bộ công đoàn cấp trên đóng vai trò như hòa giải viên lao động, hỗ trợ các bên đạt được giải pháp chung và hài hòa lợi ích. Các trường hợp tranh chấp phức tạp, cần có sự vào cuộc liên ngành, công đoàn cấp trên tham gia là thành viên đoàn liên ngành. Với sự tham gia tích cực của các cấp công đoàn, hầu hết các yêu cầu của NLĐ đã được NSDLĐ giải quyết toàn bộ hoặc một phần, sau đó NLĐ trở lại làm việc bình thường.

- Hoạt động tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát, phản biện xã hội đã được các cấp công đoàn phối hợp thực hiện thông qua nhiều hoạt động, tập trung vào các nội dung liên quan trực tiếp đến việc thực hiện chế độ, chính sách, quy định pháp luật đối với đoàn viên, NLĐ, tổ chức công đoàn. Hoạt động tư vấn pháp luật tại nơi ở, nơi làm việc của đoàn viên, NLĐ được đẩy mạnh; tăng cường hoạt động tư vấn pháp luật trực tuyến.

- Hoạt động chăm lo phúc lợi cho NLĐ được các cấp công đoàn triển khai thiết thực, kịp thời với nhiều mô hình hiệu quả như: “Tết Sum vầy”; tham mưu cho lãnh đạo Đảng, Nhà nước thăm, chúc Tết, tặng quà đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh khó khăn; Chương trình “Mái ấm Công đoàn”; Chương trình “Phúc lợi đoàn viên” theo hướng phục vụ trực tiếp lợi ích cho đoàn viên, NLĐ. Nhiều công đoàn cơ sở đề xuất với NSDLĐ quan tâm mở rộng phúc lợi doanh nghiệp, mang lại nhiều lợi ích cho người lao động.

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

- UBND tỉnh giao trách nhiệm cho Sở Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với các sở, ngành có liên quan tổ chức đối thoại, gặp mặt doanh nghiệp hàng năm. Các nội dung chính đưa ra đối thoại bao gồm: Tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, luân phiên theo chủ đề. Đối với Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội thì thực hiện đối thoại về pháp luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật An toàn lao động,... nhằm giải đáp những khó khăn vướng mắc trong quá trình thực hiện để có các biện pháp tháo gỡ, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, góp phần xây dựng QHLD hài hoà ổn định và tiến bộ, hạn chế xảy ra tranh chấp lao động và đình công.

- Trên cơ sở các văn bản của Tổng Liên đoàn về hướng dẫn thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT; các công đoàn cơ sở chủ động đề xuất phối hợp với NSDLĐ tiến

hành rà soát lại các nội dung TULĐTT, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các nội dung chưa phù hợp với thực tiễn hoạt động tại doanh nghiệp và tổ chức triển khai lấy ý kiến đến từng tổ chuyên môn, tổ Công đoàn để NLD tham gia đóng góp ý kiến, sửa đổi, bổ sung các nội dung của TULĐTT. Việc ký kết TULĐTT đã tạo cơ sở pháp lý để Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tham gia bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD. Nâng cao quyền lợi của NLD so với quy định của pháp luật lao động, xác định rõ quyền lợi, nghĩa vụ của NSDLĐ và NLD phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp và địa phương. Kết quả đến nay, toàn tỉnh có 519/677 (đạt 76,6%) doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; 575/677 (đạt 84,9%) công đoàn cơ sở doanh nghiệp thực hiện thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, vẫn còn một số cán bộ công đoàn cơ sở chưa thật sự tích cực, chủ động trong việc đưa ra yêu cầu thương lượng, kỹ năng thương lượng và đàm phán còn hạn chế dẫn đến kết quả thương lượng còn chưa cao; một số bản TULĐTT còn mang tính hình thức, đối phó, chủ yếu là sao chép lại các nội dung của luật, các nội dung có lợi hơn cho NLD chưa cao. Tại một số doanh nghiệp, TULĐTT đã hết hiệu lực nhưng chưa thương lượng, ký kết lại hoặc chưa kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với sự thay đổi trong doanh nghiệp.

- Việc phối hợp thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tiếp tục có hiệu quả, số lượng và chất lượng hội nghị cán bộ, công chức, viên chức; hội nghị người lao động và đối thoại tại nơi làm việc từng bước được nâng lên. Qua đó, kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, nhiều vấn đề bức xúc của đoàn viên, người lao động được giải quyết, phòng ngừa tranh chấp lao động xảy ra.

5. Việc thực hiện cơ chế phối hợp 3 bên

UBND tỉnh Bắc Giang luôn cam kết và duy trì thực hiện tốt cơ chế 3 bên (người sử dụng lao động - tổ chức công đoàn và cơ quan quản lý nhà nước về lao động), tất cả các vấn đề có liên quan, cần lấy ý kiến tham vấn 3 bên đều được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (là cơ quan được uỷ quyền) quan tâm, chú trọng thực hiện như giải quyết các kiến nghị của doanh nghiệp về tình hình phát triển kinh tế - xã hội địa phương, các kiến nghị, đề xuất của doanh nghiệp để hoạt động đầu tư, kinh doanh có hiệu quả hơn. Các kỳ góp ý liên quan đến tiền lương tối thiểu vùng và phân hạng vùng đối với các địa phương đều được lấy ý kiến tham vấn đầy đủ.

UBND tỉnh đã chỉ đạo các ngành chức năng nhắc nhở, thúc đẩy các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tuân thủ việc ký kết thỏa ước lao động tập thể để làm cơ sở thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, về BHXH trong đơn vị.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Tỉnh uỷ, UBND tỉnh luôn quan tâm, chỉ đạo các cấp, ngành trong việc xây dựng và phát triển QHLD hài hoà, ổn định, tiến bộ. Nhận thức chung của các cấp ngành, các cơ quan, đơn vị, đoàn thể và các doanh nghiệp được nâng lên.

Việc QLNN trong lĩnh vực lao động được thực hiện chặt chẽ bước đầu đã tạo sự chuyển biến trong việc chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp, giảm thiểu số vụ vi phạm pháp luật lao động, góp phần đảm bảo quyền lợi của NLĐ. Các giải pháp về mặt phúc lợi hỗ trợ cho phát triển QHLD bước đầu phát huy kết quả tích cực, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ tốt hơn.

Các hoạt động xây dựng QHLD được các cấp công đoàn tham gia tương đối hiệu quả ở các cấp, tập trung vào các hoạt động cốt lõi trong QHLD như thực hiện Quy chế dân chủ, đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, các cơ chế 2 bên, 3 bên. Hoạt động hỗ trợ xây dựng, phát triển QHLD tiếp tục được tổ chức công đoàn đổi mới và đạt được kết quả khích lệ như kiện toàn, nâng cao hiệu quả công tác tư vấn pháp luật; tổ chức các hoạt động chăm lo phúc lợi cho người lao động, đảm bảo việc làm cho đoàn viên, người lao động; tham gia có hiệu quả các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát, phản biện xã hội...

Nhiều doanh nghiệp quan tâm đến việc xây dựng môi trường QHLD hài hoà, thông qua việc thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; ký kết TULĐTT; tổ chức hội nghị người lao động hàng năm; nắm bắt tốt tâm tư, nguyện vọng của NLĐ.

Tình hình lao động trên địa bàn được duy trì ổn định và phát triển. Các cuộc tranh chấp lao động được xử lý triệt để góp phần đảm bảo an ninh trật tự, chính trị - xã hội của tỉnh nhà.

Cơ chế phối hợp 3 bên được duy trì thực hiện tốt đã phát huy được vai trò của các bên trong việc tham vấn các chính sách pháp luật về lao động.

2. Tồn tại, hạn chế

Vai trò của cơ quan QLNN trong việc phát triển QHLD mới chỉ tập trung vào chức năng QLNN (chủ yếu là các giải pháp hành chính); chức năng hỗ trợ QHLD tuy bước đầu được thực hiện nhưng hiệu quả mang lại chưa cao trong việc điều chỉnh, dẫn dắt, quản lý và thúc đẩy phát triển QHLD.

Công tác QLNN về lao động như: thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật còn hạn chế, dẫn đến việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận NSDLĐ chưa được nghiêm túc. Tình trạng vi phạm vẫn còn diễn ra như: vi phạm về ký, chấm dứt HĐLĐ; vi phạm về xử lý kỷ luật lao động; vi phạm trong xây dựng thang - bảng lương, trong tổ chức làm thêm giờ; vi phạm về tham gia BHXH,...

Số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn còn ít so với tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn, chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở còn hình thức, chưa thực sự là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Hoạt động tham gia thực hiện quy chế dân chủ, đối thoại, thương lượng tập thể ở nhiều công đoàn cơ sở còn hình thức; chất lượng đối thoại, thương lượng còn nhiều hạn chế, chưa tập trung vào các vấn đề cốt lõi như thang lương, bảng lương, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, phúc lợi... Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia, cấp ngành chưa được quan tâm đúng mức. Vai trò của tổ chức công đoàn trong cơ chế 2 bên, 3 bên chưa thực sự rõ nét và hiệu quả, nhất là các cơ chế ở cấp tỉnh. Chất lượng tổ chức, tham gia các hoạt động hỗ trợ xây dựng, phát triển QHLD chưa thực sự hiệu quả, chưa đủ nguồn lực, thiếu chuyên nghiệp như hoạt động tư vấn pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho đoàn viên, người lao động tại tòa án. Nhiệm vụ giữa các cấp công đoàn còn chồng chéo, dàn trải; số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tình hình mới.

Các tổ chức đại diện NSDLĐ chưa quan tâm, chú trọng đúng mức đến những vấn đề về QHLD, các hoạt động chỉ gói gọn trong hỗ trợ xúc tiến thương mại là chính.

Hoạt động thương lượng và ký kết TULĐTT còn hạn chế. Số lượng doanh nghiệp có ký kết thoả ước chưa tương xứng với số doanh nghiệp trên địa bàn toàn tỉnh. Thoả ước lao động tập thể chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng tập thể mà thường chịu sự chi phối, tác động bởi yêu cầu của NSDLĐ. Số lượng doanh nghiệp xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở còn ít, một số doanh nghiệp thực hiện đối phó nên hiệu quả thực hiện quy chế chưa thật sự cao.

Số hoà giải viên lao động trên địa bàn còn ít so với quy mô số doanh nghiệp đang hoạt động và NLD đang làm việc trên địa bàn; hoạt động của hoà giải viên lao động và trọng tài lao động hiệu quả chưa cao. Chưa tận dụng được hết các nguồn lực của hoà giải viên lao động.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Nguyên nhân khách quan

Tình hình QHLD của Việt Nam nói chung và của tỉnh Bắc Giang nói riêng đang ở trong nền kinh tế thời kỳ công nghiệp hoá - hiện đại hoá với các đặc trưng cơ bản là: (i) Nhận thức của các chủ thể về QHLD trong kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế còn hạn chế, chưa cao và ở các mức khác nhau; (ii) Công nghiệp hoá diễn ra nhanh, thu hút nhiều lao động trẻ và ít được đào tạo bài bản; (iii) Khung pháp lý cho QHLD đã được hình thành và phát triển nhưng chưa hoàn thiện, chưa phù hợp với nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế; (iv) Các thiết chế QHLD chưa phát triển tương xứng với yêu cầu, còn hạn chế về năng lực và cơ chế hoạt động; (v) cơ cấu, tổ chức đại diện người sử dụng lao động vừa thiếu, vừa nhiều chủ thể dẫn đến khó khăn trong hoạt động phối hợp 3 bên.

b) Nguyên nhân chủ quan

Nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức về QHLD và vai trò của cơ quan nhà nước trong QHLD còn hạn chế. Các giải pháp về tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động chưa phát huy được hiệu quả.

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 TULĐTT chưa được phát huy. Bộ máy QLNN còn có những hạn chế như: thiếu công chức chuyên trách về QHLD, công chức QLNN về QHLD chưa được đào tạo đúng chuyên ngành,... việc phân công trách nhiệm, nhiệm vụ của công chức về QHLD chưa thực sự rõ ràng, các giải pháp phát triển QHLD còn thiên về hành chính, thiếu các giải pháp mang tính hỗ trợ, thiếu các giải pháp mang tính chiều sâu, dài hạn.

Cơ chế quản lý, phối hợp giữa công chức QHLD với đội ngũ hoà giải viên, trọng tài viên chưa được phát huy, nhất là trong hỗ trợ QHLD, phòng ngừa tranh chấp lao động. Còn thiếu cơ chế phối hợp hiệu quả giữa cơ quan QLNN với Công đoàn, hoà giải viên trong thanh tra, kiểm tra, phát hiện và xử lý những vi phạm pháp luật lao động. Chưa có giải pháp đổi mới trong công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật.

Một số công đoàn cấp trên cơ sở và công đoàn cơ sở chưa làm tốt việc tập hợp, lắng ý kiến cán bộ, đoàn viên, người lao động để góp ý xây dựng chủ trương, chính sách, pháp luật. Cán bộ công đoàn cơ sở chủ yếu tập trung thực hiện hoạt động chuyên môn, không dám đấu tranh mạnh mẽ trong thực hiện nhiệm vụ đại diện, bảo vệ đoàn viên, NLD. Chưa có nguồn lực, chính sách đầy đủ, hiệu quả, hiệu lực để bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở, đặc biệt là các hoạt động đại diện, bảo vệ đoàn viên, NLD, tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định.

Nguồn lực tài chính, nhân sự cho công tác giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ cho QHLD chưa được quan tâm, bố trí đầy đủ để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Phần thứ ba

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC GIANG, GIAI ĐOẠN 2025-2030

I. BỐI CẢNH VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Bối cảnh

Nhằm tiếp tục đẩy mạnh việc hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Việt Nam đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong QHLD, phù hợp với những nguyên lý cơ bản của QHLD trong nền kinh tế thị trường, phù hợp với những nguyên tắc và quyền cơ bản trong các cam kết quốc tế mà Việt Nam có nghĩa vụ phải thực hiện.

Nhằm đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế, Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XII ban hành Nghị quyết 06-NQ/TW nêu rõ chủ trương đảm bảo sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp phù hợp các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Ngày 03/9/2019 Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thế chế hoá chủ trương, đường lối của Đảng, ngày 14/6/2019, Quốc hội khoá XIV đã ban hành Nghị quyết số 80/2019/QH14 về việc gia nhập Công ước số 98 của ILO áp dụng những nguyên tắc về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ngày 20/11/2019, Quốc hội phê chuẩn Bộ luật Lao động năm 2019 với nhiều nội dung đổi mới quan trọng về QHLD. Trong đó, đặc biệt là cho phép sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của NLD 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 QHLD.

Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia (CPTPP, EVFTA,...) đều có những điều khoản ràng buộc chặt về QHLD kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi. Những cam kết quốc tế về QHLD 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 QHLD phù hợp với những cam kết quốc tế của Việt Nam.

Trong những năm qua, Bắc Giang được quan tâm quy hoạch thành thủ phủ cả nước về năng lượng tái tạo, có tốc độ phát triển nhanh vượt bậc trong lĩnh vực điện mặt trời; thu hút nhiều lao động vào làm việc trong các doanh nghiệp năng lượng tái tạo, khu công nghiệp,... Đây là những doanh nghiệp có ảnh hưởng đến QHLD trên địa bàn tỉnh.

Cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 dự kiến sẽ có tác động mạnh đến nhóm ngành kinh tế trụ cột của tỉnh, qua đó tác động đến thị trường lao động, QHLD.

2. Những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động

Giai đoạn 2025-2030 là giai đoạn quan trọng, có tính bản lề trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách mới về QHLD. Sự phát triển QHLD trong giai đoạn này tác động sâu sắc đến an sinh xã hội, an ninh trật tự và kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm tiếp theo, cụ thể:

Một là, quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019 với sự ra đời của các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động lành mạnh, đúng pháp luật. Nhà nước cần có biện pháp để chủ động hỗ trợ tổ chức này ngay từ khi mới thành lập và hoạt động.

Hai là, năng lực quản lý và hỗ trợ phát triển QHLD của các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện còn nhiều hạn chế. Việc triển khai Bộ luật Lao

động năm 2019 và Chỉ thị số 37-CT/TW đặt ra nhiều nhiệm vụ mới về quản lý và hỗ trợ QHLD, nếu không nhanh chóng đổi mới, kiện toàn thì khó đáp ứng được yêu cầu phát triển QHLD.

Ba là, có nhiều thay đổi về trách nhiệm của cơ quan QLNN trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Về thương lượng tập thể: Điều 74, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể. Về giải quyết tranh chấp lao động: Điều 181, Bộ luật Lao động năm 2019 giao các cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện 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.

Bốn là, việc 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 14/6/2019 và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đã đặt ra những yêu cầu về phát triển QHLD ở Việt Nam cũng như vai trò của nhà nước trong QHLD 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 thực chất, Nhà nước phải hỗ trợ để 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 tỉnh.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

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

- Phát triển QHLD 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 XHCN đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và tuân thủ các quy định pháp luật của Nhà nước trong xây dựng và phát triển quan hệ lao động

2. Mục tiêu đến năm 2030

2.1. Mục tiêu tổng quát

Phấn đấu cơ bản xây dựng và đi vào vận hành hệ thống QHLD mới phù hợp với kinh tế thị trường định hướng XHCN, các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết đảm bảo sự tiến bộ, hài hòa và ổn định; đảm

bảo những quyền của NLĐ, NSDLĐ trong quan hệ lao động, giữ vững an ninh, trật tự xã hội.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động của các đơn vị quản lý nhà nước về QHLD ở cấp tỉnh, cấp huyện. Trong đó, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Ban Quản lý các Khu công nghiệp, mỗi cơ quan bố trí công chức chuyên trách về QHLD; 100% công chức chuyên trách về QHLD được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý và hỗ trợ QHLD phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới; 100% hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về QHLD, giải quyết tranh chấp lao động.

- Phần đầu có trên 90% doanh nghiệp đủ điều kiện thành lập công đoàn có tổ chức công đoàn cơ sở; 90% công nhân lao động trong các doanh nghiệp gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam; có trên 80% doanh nghiệp thực hiện đăng ký Nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước, 95% trở lên doanh nghiệp thực hiện xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định; hàng năm giảm ít nhất từ 15 -20% so với năm trước về số vụ tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể không đúng quy định của pháp luật...

- Phần đầu 90% doanh nghiệp có đủ điều kiện tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trên 80% bản thỏa ước lao động tập thể có điều khoản có lợi hơn cho NLĐ.

- Hoàn thành phân công và tổ chức thực hiện chức năng đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; đảm bảo các cơ chế tiếp nhận, phân công và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện hiệu quả.

- Hoàn thành việc xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, thu nhập, các điều kiện lao động và thông tin kinh tế xã hội khác nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể.

III. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Nhóm giải pháp 1: Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của Cơ quan nhà nước

1.1. Tập trung đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức cho NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ về pháp luật lao động và QHLD.

a. Mục đích: Nâng cao nhận thức về pháp luật lao động, QHLD trong bối cảnh mới cho NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, từ đó xác lập thái độ và hành vi tích cực trong QHLD tại nơi làm việc.

b. Nội dung:

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức các lớp tập huấn cho cán bộ tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ và những người làm về QHLD trên địa bàn tỉnh về pháp luật lao động và về QHLD trong bối cảnh mới.

- Xây dựng các tài liệu tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, QHLD cho các bên trong QHLD.

- Xây dựng và vận hành các kênh thông tin tuyên truyền trên mạng xã hội để chia sẻ và nắm bắt thông tin về pháp luật lao động, QHLD.

1.2. Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về QHLD ở địa phương

a. Mục đích: Củng cố, nâng cao chất lượng bộ máy QLNN đảm bảo thực hiện hiệu quả vai trò quản lý và hỗ trợ phát triển QHLD.

b. Nội dung:

- Củng cố tổ chức bộ máy, kiện toàn chức năng nhiệm vụ, phân công, phân cấp giữa các bộ phận làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về QHLD thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố phù hợp với yêu cầu mới của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể: (i) Rà soát, bổ sung, sửa đổi chức năng nhiệm vụ các bộ phận quản lý nhà nước về QHLD cấp tỉnh, cấp huyện; (ii) Xác định vị trí việc làm, quyền hạn và trách nhiệm của công chức phụ trách về quản lý các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp và quản lý, hỗ trợ QHLD trong cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về QHLD cấp tỉnh; (iii) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận hồ sơ, cấp đăng ký và tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ của các tổ chức của NLD không thuộc hệ thống Công đoàn; (iv) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động gắn với bộ phận thường trực của Hội đồng trọng tài lao động và bộ phận điều phối Hòa giải viên lao động; đảm bảo phát hiện và can thiệp sớm các tranh chấp lao động tập thể khi mới phát sinh.

- Tổ chức tập huấn, triển khai thực hiện Đề án.

- Thiết lập cơ chế quản lý, điều phối hiệu quả giữa cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về QHLD với Hòa giải viên lao động. Phân công trách nhiệm theo dõi, hỗ trợ QHLD doanh nghiệp, hỗ trợ tổ chức của NLD tại doanh nghiệp cho từng Hòa giải viên lao động. Xây dựng và thực hiện quy chế tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ và phân công, theo dõi Hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên trong tổ chức đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp. Xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng cho Hòa giải viên lao động.

- Thí điểm xây dựng hồ sơ theo dõi, quản lý và hỗ trợ QHLD tại một số doanh nghiệp có trên 1.000 lao động, doanh nghiệp có nhiều nguy cơ tranh chấp lao động tập thể phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ phát triển QHLD.

1.3. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ QHLD cho cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về QHLD

a. Mục đích: Đảm bảo cán bộ, công chức QLNN đủ năng lực thực hiện đồng thời hai nhiệm vụ quản lý và hỗ trợ phát triển QHLD theo các yêu cầu mới.

b. Nội dung:

- Xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch tổng thể đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức quản lý nhà nước về QHLD cấp tỉnh, cấp huyện phù hợp với yêu cầu mới bao gồm: kiến thức về QHLD; kiến thức pháp luật lao động; kiến thức nghiệp vụ và kỹ năng quản lý, hỗ trợ QHLD; quản lý tổ chức của NLD tại doanh nghiệp.

- Xây dựng cẩm nang dành cho cán bộ, công chức quản lý, hỗ trợ QHLD.

- Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức quản lý nhà nước về QHLD, pháp luật lao động, nghiệp vụ quản lý và hỗ trợ QHLD; quản lý tổ chức của NLD tại doanh nghiệp.

1.4. Tăng cường năng lực, đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động

a. Mục đích: Giảm thiểu vi phạm pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

b. Nội dung:

- Tăng cường năng lực đội ngũ thanh tra, kiểm tra lao động.

- Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động và tập trung vào các nội dung thường dẫn đến tranh chấp lao động.

- Xây dựng và thực hiện giải pháp tăng cường sự phối hợp giữa công chức chuyên trách quản lý QHLD, Thanh tra lao động với các tổ chức đại diện NLD tại cơ sở nhằm tăng cường nắm bắt thông tin, điều tra, xử lý vi phạm pháp luật về lĩnh vực lao động.

2. Nhóm giải pháp 2: Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

2.1. Đổi mới hoạt động và nâng cao vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên công đoàn và NLD

a. Mục đích: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phát huy tốt nhất vai trò chỉ đạo và hỗ trợ các tổ chức CĐCS trong thu hút đoàn viên, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLD trong QHLD.

b. Nội dung:

- Ban hành nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và ý thức trách nhiệm ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới để thống nhất nhận thức và hành động, cụ thể hóa các quy định của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm.

- Xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn theo hướng toàn diện, chuyên sâu, chuyên nghiệp theo các lĩnh vực hoạt động công đoàn. Nội dung đào tạo theo vị trí việc làm, theo chức

danh công việc, chú trọng bổ sung các kỹ năng xử lý tình huống nảy sinh trong thực tiễn.

- Nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, hỗ trợ Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của NLD trong doanh nghiệp như: hỗ trợ, thúc đẩy công đoàn cơ sở trong đối thoại, tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ cán bộ công đoàn, công đoàn cơ sở bởi các hành vi phân biệt đối xử, can thiệp thao túng.

2.2. Đẩy mạnh việc thu hút đoàn viên công đoàn theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận để vận động thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm sự tham gia thực chất và tích cực của NLD và không có sự can thiệp, thao túng của NSDLĐ

a. Mục đích: Thu hút đoàn viên, nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

b. Nội dung:

- Nghiên cứu, đổi mới và triển khai tích cực các biện pháp tiếp cận, tuyên truyền vận động trực tiếp NLD tham gia công đoàn bằng nhiều hình thức như: tuyên truyền ở khu nhà trọ, tờ rơi, tổ chức các diễn đàn, vận động NLD thành lập công đoàn theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tập huấn, phổ biến pháp luật lao động, QHLD và công đoàn cho đoàn viên công đoàn và NLD.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch vận động, thu hút các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp để các tổ chức này gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Tổ chức các hoạt động tọa đàm chia sẻ kỹ năng sống, làm việc và tác phong lao động cho công nhân lao động nhất là những NLD làm công việc giản đơn, từ đó nâng cao nhận thức và vận động NLD sống, làm việc theo pháp luật và tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2.3. Phát triển năng lực và tăng cường bảo vệ đối với cán bộ CĐCS

a. Mục đích: Đảm bảo cán bộ CĐCS đủ năng lực và thực hiện đúng chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho NLD theo quy định của pháp luật.

b. Nội dung:

- Tổ chức đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở về kiến thức pháp luật lao động, QHLD, kỹ năng vận động, tập hợp NLD, kỹ năng đàm phán, thương lượng.

- Nghiên cứu để có biện pháp hữu hiệu bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách khi đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và NLD. Bảo vệ tổ chức công đoàn cơ sở khỏi sự chi phối, thao túng và phân biệt đối xử của NSDLĐ.

3. Nhóm giải pháp 3: Thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể

3.1. Xây dựng, phát triển năng lực và hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp

a. Mục đích: Đảm bảo các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ có đủ năng lực để thực hiện hiệu quả các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, đẩy mạnh các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể.

b. Nội dung:

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, NSDLĐ.

- Xây dựng tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, cẩm nang về đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, NSDLĐ.

- Thí điểm, điều chỉnh và nhân rộng mô hình Hòa giải viên lao động; cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về QHLD làm trung gian, hỗ trợ kỹ thuật cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

- Tổ chức đại diện NSDLĐ, Công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện các hoạt động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thành viên tham gia đối thoại, thương lượng tập thể.

3.2. Tổ chức nghiên cứu, xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác tại một số nhóm doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể

a. Mục đích: Cung cấp sự hỗ trợ về mặt thông tin để các bên có cơ sở tham chiếu trong đối thoại, thương lượng; xác định tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động cụ thể phù hợp với mặt bằng khu vực và phù hợp với điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp.

b. Nội dung:

- Tổ chức nghiên cứu, thu thập và tổng hợp thông tin về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác ở một số nhóm doanh nghiệp trên địa bàn.

- Định kỳ công bố thông tin, số liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động trung bình ở một số nhóm doanh nghiệp làm cơ sở cho các bên tham khảo trong quá trình đối thoại và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

3.3. Vận động, triển khai việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia

a. Mục đích: Xác lập mặt bằng tối thiểu chung về tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc trong một số nhóm doanh nghiệp cùng ngành và đảm bảo sự ổn định QHLD trong các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn tỉnh.

b. Nội dung:

- Vận động các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn tỉnh tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia. Trước mắt, tập trung vào các doanh nghiệp trong ngành năng lượng tái tạo và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng để hỗ trợ các bên thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

4. Nhóm giải pháp 4: Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động

4.1. Kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hòa giải viên lao động đáp ứng yêu cầu mới

a. Mục đích: Đảm bảo thiết chế Hòa giải viên lao động tinh gọn, hiệu quả, chuyên nghiệp trong thực hiện cả hai vai trò hỗ trợ phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.

b. Nội dung:

- Kiện toàn đội ngũ Hòa giải viên lao động đáp ứng được yêu cầu mới. Xây dựng quy chế hoạt động của Hòa giải viên lao động. Bảo đảm việc đãi ngộ cũng như điều kiện hoạt động của Hòa giải viên lao động.

- Xây dựng cảm nang hướng dẫn kỹ thuật, nghiệp vụ cho Hòa giải viên lao động trong hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ Hòa giải viên lao động theo yêu cầu mới.

- Nghiên cứu và thực hiện giải pháp để hướng các yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ cơ chế khiếu nại, hành chính sang cơ chế hòa giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định pháp luật.

- Nghiên cứu, thí điểm mô hình nhóm Hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ giải quyết vụ việc đình công không đúng trình tự, thủ tục của pháp luật và hỗ trợ doanh nghiệp ổn định QHLD sau đình công.

4.2. Kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hội đồng Trọng tài lao động theo yêu cầu, nhiệm vụ mới

a. Mục đích: Đảm bảo Hội đồng Trọng tài lao động và Trọng tài viên lao động thực hiện tốt nhiệm vụ trọng tài và tham gia hỗ trợ QHLD.

b. Nội dung:

- Kiện toàn tổ chức Hội đồng Trọng tài lao động tinh. Xây dựng quy chế hoạt động của Hội đồng Trọng tài lao động. Xây dựng cơ chế để Trọng tài viên lao động cùng với Hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ QHLD tại doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp, nắm tình hình và hỗ trợ các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp xảy ra đình công không đúng trình tự, thủ tục của pháp luật. Bảo đảm việc đãi ngộ cũng như điều kiện hoạt động của Trọng tài viên lao động.

- Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, nghiệp vụ trọng tài, giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ QHLD cho các Trọng tài viên lao động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

5. Nhóm giải pháp 5: Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

a. Mục đích: Giảm thiểu áp lực về chỗ ở, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần để NLD ổn định cuộc sống, yên tâm lao động sản xuất.

b. Nội dung:

- Xây dựng cơ chế khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư xây dựng thiết chế văn hóa, thể thao trong các nhà máy, các khu công nghiệp: thư viện, bể bơi, nhà luyện tập thể thao đa năng, sân thể thao ngoài trời.

- Vận động, thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội đối với NLD thông qua việc tăng cường chế độ phúc lợi cho NLD và tham gia vào các chương trình phúc lợi do cơ quan tổ chức khác phát động và triển khai thực hiện.

6. Nhóm giải pháp 6: Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động

a. Mục đích: Phát huy vai trò và nâng cao hiệu quả sự phối hợp, tham vấn và chia sẻ thông tin giữa cơ quan nhà nước với các tổ chức đại diện NLD, tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD.

b. Nội dung:

- Xây dựng quy chế phối hợp, tham vấn chính sách, chia sẻ thông tin giữa cơ quan QLNN và các tổ chức đại diện NLD, tổ chức đại diện của NSDLĐ trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động, QHLD ở địa phương.

- Định kỳ tổ chức các diễn đàn QHLD ba bên cấp tỉnh.

Phần thứ tư KINH PHÍ THỰC HIỆN

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu phát sinh kinh phí thực hiện, đề nghị nghị các cơ quan, đơn vị lập dự toán trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo đúng quy định.

Phần thứ năm TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

- Là cơ quan thường trực, tham mưu UBND tỉnh triển khai thực hiện Đề án.
- Hàng năm, căn cứ chức năng nhiệm vụ xây dựng kế hoạch của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc triển khai thực hiện Đề án. Phối hợp với Sở Tài chính xây dựng dự toán, thanh quyết toán kinh phí thực hiện Đề án hàng năm.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án; định kỳ hàng năm báo cáo kết quả hoạt động triển khai thực hiện Đề án với Tỉnh ủy, UBND tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Tham mưu UBND tỉnh sơ kết, tổng kết sau khi kết thúc mỗi giai đoạn triển khai thực hiện Đề án.

2. Liên đoàn Lao động tỉnh

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án, cụ thể: Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong QHLD; Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ; Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho công đoàn cơ sở; Hỗ trợ, thúc đẩy các tổ chức, thành viên trong hệ thống công đoàn tăng cường đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động theo đúng trình tự, thủ tục, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan trong việc thực hiện các giải pháp còn lại của Đề án.

- Hàng năm, căn cứ chức năng nhiệm vụ xây dựng kế hoạch của LĐLĐ tỉnh trong việc triển khai thực hiện Đề án. Phối hợp với Sở Tài chính xây dựng dự toán, thanh quyết toán kinh phí thực hiện Đề án hàng năm.

- Triển khai, phân công nhiệm vụ thực hiện các giải pháp của Đề án tới các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh.

- Định kỳ hàng năm tiến hành đánh giá kết quả hoạt động triển khai thực hiện Đề án, gửi báo cáo cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đồng gửi UBND tỉnh, thông qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh

Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan thực hiện các giải pháp của Đề án, cụ thể: Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ QHLD của cơ quan nhà nước đối với các doanh nghiệp trong khu công nghiệp; hỗ trợ các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể ở các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp; phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công ở các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan trong việc thực hiện các giải pháp còn lại của Đề án.

- Hàng năm, căn cứ chức năng nhiệm vụ xây dựng kế hoạch của Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh trong việc triển khai thực hiện Đề án. Phối hợp với Sở Tài chính xây dựng dự toán, thanh quyết toán kinh phí thực hiện Đề án hàng năm.

- Định kỳ hàng năm báo cáo kết quả hoạt động triển khai Đề án tới UBND tỉnh thông qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

4. Sở Nội vụ

Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội rà soát, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị liên quan rà soát vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ hoạt động quản lý nhà nước về QHLD.

5. Sở Kế hoạch và Đầu tư

Tổ chức thực hiện tốt các Hội nghị đối thoại doanh nghiệp; Hội nghị gặp mặt doanh nghiệp định kỳ nhằm giải đáp những khó khăn vướng mắc và chủ động có các biện pháp tháo gỡ, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, góp phần xây dựng QHLD hài hoà ổn định và tiến bộ.

6. Sở Tài chính

Phối hợp Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các cơ quan, đơn vị, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và tổ chức có liên quan tổng hợp kinh phí và tham mưu bố trí kinh phí thực hiện Đề án trong dự toán chi của các đơn vị theo đúng quy định của Luật ngân sách nhà nước, các văn bản hướng dẫn thực hiện và phù hợp khả năng cân đối ngân sách địa phương.

7. Công an tỉnh

Đảm bảo an ninh trật tự trên địa bàn tỉnh, đặc biệt tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp; phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan đảm bảo an ninh trật tự tại các doanh nghiệp xảy ra đình công, tranh chấp lao động tập thể đồng thời có biện pháp ngăn chặn, xử lý theo pháp luật các phần tử xúi giục, kích động NLD đình công trái pháp luật, chống người thi hành công vụ hoặc ngăn cản NLD vào làm việc, gây mất trật tự công cộng.

Chủ trì xây dựng quy chế phối hợp giữa ngành Lao động - Thương binh và Xã hội và ngành Công an trong việc theo dõi, hỗ trợ các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp thành lập và hoạt động trong phạm vi QHLD theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm giữ vững ổn định chính trị xã hội, an ninh trật tự.

8. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh, Hội Doanh nhân trẻ tỉnh

- Phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan thực hiện giải pháp của Đề án về tăng cường cơ chế ba bên trong QHLD. Thúc đẩy thành viên của tổ chức trong việc đối thoại, thương lượng, ký kết TULĐTT; hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động theo đúng trình tự, thủ tục, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan trong việc thực hiện các giải pháp còn lại của Đề án.

- Xây dựng kế hoạch hàng năm của đơn vị trong việc triển khai thực hiện Đề án.

- Định kỳ hàng năm báo cáo kết quả hoạt động triển khai Đề án tới UBND tỉnh thông qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

9. Các sở, ngành, đơn vị liên quan, UBND các huyện, thị xã, thành phố

Xây dựng kế hoạch triển khai tổ chức thực hiện Đề án. Chỉ đạo cơ quan chuyên môn thực hiện, phối hợp thực hiện các hoạt động đề ra trong kế hoạch của sở, ngành, địa phương phù hợp Đề án khi triển khai trên địa bàn, phạm vi quản lý. Bảo đảm bố trí các nguồn lực theo quy định để thực hiện có hiệu quả Đề án tại sở, ngành, địa phương.

10. Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh

Thực hiện tốt các quy định của pháp luật về lao động, BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn vệ sinh lao động. Chủ động xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan trong việc thực hiện các giải pháp của Đề án.

Trên cơ sở nhiệm vụ, nội dung công việc được giao tại Đề án, Giám đốc, Thủ trưởng các sở, ngành của tỉnh, Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố và các đơn vị liên quan theo chức năng, nhiệm vụ chỉ đạo xây dựng, ban hành kế hoạch triển khai thực hiện; hàng năm báo cáo kết quả thực hiện gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 30 tháng 11 để tổng hợp báo cáo UBND tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong quá trình triển khai thực hiện, có khó khăn, vướng mắc; các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố và các cơ quan liên quan có văn bản gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo UBND tỉnh./.