

Số: 557 /QĐ-UBND

Gia Lai, ngày 25 tháng 11 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Gia Lai đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH

- Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 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 tháng 11 năm 2019;
- Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;
- Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;
- Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;
- Căn cứ Nghị quyết số 109/2023/QH15 ngày 29 tháng 11 năm 2023 của Quốc hội;
- Căn cứ Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 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 Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;
- Căn cứ Văn bản số 41/TTg-QHĐP ngày 10 tháng 01 năm 2024 của Thủ tướng Chính phủ, trong đó giao chỉ tiêu “Đến năm 2025, 100% các tỉnh, thành phố xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới”;
- Thực hiện Kế hoạch số 278-KH/TU, ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy 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 hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh;
- Căn cứ Kế hoạch số 898/KH-UBND ngày 22 tháng 4 năm 2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện Kế hoạch số 278-KH/TU, ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy 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 hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh;
- Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Gia Lai đến năm 2025, định hướng đến năm 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 và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án được phê duyệt tại Điều 1 của Quyết định này theo đúng quy định hiện hành. Định kỳ hằng năm, trước ngày 30 tháng 11 tổng hợp kết quả triển khai thực hiện, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân tỉnh theo quy định.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các sở, ban, ngành: Lao động - Thương binh và Xã hội; Tài chính; Kế hoạch và Đầu tư; Nội vụ; Thông tin và Truyền thông; Xây dựng; Văn hoá, Thể thao và Du lịch; Công an tỉnh; Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh; Trưởng Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố; Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. / *VT*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (để b/c);
- Thường trực Tỉnh ủy (để b/c);
- Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh (để b/c);
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQVN tỉnh;
- Ban Dân vận Tỉnh ủy;
- Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy;
- Các đoàn thể của tỉnh;
- Các sở, ban, ngành của tỉnh;
- Chánh Văn phòng, các Phó CVP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, KTTH, NC, KGVX.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN

K.T. CHỦ TỊCH

PHÓ CHỦ TỊCH

Ullll

Nguyễn Thị Thanh Lịch

ĐỀ ÁN

**Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên
địa bàn tỉnh Gia Lai đến năm 2025, định hướng đến năm 2030**
(Kèm theo Quyết định số: 534 /QĐ-UBND ngày 15 /11 /2024
của Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai)

**Phần 1
PHẦN MỞ ĐẦU****I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN**

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp là yếu tố vô cùng quan trọng, không những làm cho sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đạt kết quả tốt, mang lại quyền lợi cho người lao động mà còn góp phần ổn định kinh tế - xã hội, thúc đẩy phát triển bền vững. Trong giai đoạn phục hồi và phát triển kinh tế sau đại dịch COVID-19 hiện nay, điều này càng có ý nghĩa quan trọng, góp phần tháo gỡ khó khăn, đẩy mạnh phát triển và tạo đà tăng trưởng kinh tế. Trong những năm qua, công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp đã nhận được sự quan tâm của các cấp ủy đảng, chính quyền, nhờ đó đã góp phần nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về xây dựng quan hệ lao động; công tác quản lý nhà nước về lao động được củng cố, phát triển và ngày càng hoàn thiện; ý thức chấp hành pháp luật lao động của người lao động và người sử dụng lao động ngày càng nâng cao, tích cực tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ; hoạt động của công đoàn có sự đổi mới, từng bước đi vào thực chất, tích cực phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của các thành viên trong quan hệ lao động; đã phát động nhiều phong trào với các hình thức đa dạng, thiết thực để cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên công đoàn và người lao động.

Để tiếp tục khơi thông các nguồn lực phát triển và nâng cao năng lực cạnh tranh; 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 như: 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; quan hệ lao động tập thể duy trì được sự ổn định nhất định; đời sống vật chất và tinh thần của người lao động từng bước được cải thiện.

Tuy nhiên, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh còn tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp: tình trạng vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; thực hiện quy định về đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở đạt hiệu quả chưa cao; các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động chưa được tiếp cận theo hướng chủ động, mới chủ yếu tập trung vào các hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động, hướng dẫn xây dựng Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể, hệ thống thang lương, bảng lương; vai

trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của tổ chức công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động còn nhiều bất cập và hạn chế.

Nguyên nhân chủ quan của các hạn chế nêu trên: Một số cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền chưa thực sự nhận thức đầy đủ và chưa coi trọng việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động chưa thực sự được quan tâm, củng cố; việc triển khai các giải pháp, chính sách phát triển quan hệ lao động chưa đồng bộ và thiếu bền vững; nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở chậm được đổi mới dẫn đến vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của một số công đoàn cơ sở đạt hiệu quả thấp.

Trong bối cảnh quan hệ lao động có nhiều thay đổi và đang đứng trước những bất cập cần giải quyết để đáp ứng yêu cầu thực tiễn và hội nhập quốc tế, việc xây dựng Đề án “*Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Gia Lai đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*” là hết sức cần thiết. Điều này góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh theo đúng tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới và các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019.

II. CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

- Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;
- Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;
- Nghị quyết số 109/2023/QH15 ngày 29 tháng 11 năm 2023 của Quốc hội;
- Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;
- Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 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 Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;
- Công văn số 41/TTg-QHĐP ngày 10 tháng 01 năm 2024 của Thủ tướng Chính phủ, trong đó giao chỉ tiêu “Đến năm 2025, 100% các tỉnh, thành phố xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới”;
- Kế hoạch số 278-KH/TU ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy 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 và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh;
- Kế hoạch số 898/KH-UBND ngày 22 tháng 4 năm 2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện Kế hoạch số 278-KH/TU, ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy 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 hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh.

III. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG, PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH

1. Mục đích

- Đề án đề ra được những nhiệm vụ, giải pháp cụ thể mang tính đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh để phát huy tối đa năng lực và sự phối kết hợp giữa các cấp ủy Đảng, chính quyền, cơ quan, tổ chức trong xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

- Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công; bảo đảm thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

2. Yêu cầu

- Đánh giá đầy đủ, chính xác, khách quan thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

- Các giải pháp, nhiệm vụ phải đặt trên cơ sở thực hiện nghiêm túc và hiệu quả các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, Chỉ thị của Ban Bí thư và Bộ luật Lao động năm 2019; phát huy đúng và đủ vai trò của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, trung gian, hoà giải, trọng tài và xử lý các tranh chấp lao động, đình công.

3. Đối tượng áp dụng

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

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

- Hoà 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.

4. Phạm vi điều chỉnh

- Phạm vi không gian: Quản lý và hỗ trợ 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 Gia Lai.

- Phạm vi thời gian: Đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Phần 2

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIA LAI

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI

1. Về phát triển kinh tế

Gia Lai là tỉnh miền núi, nằm ở phía bắc Tây Nguyên, có tổng diện tích tự nhiên 15.510,13 km², phía Bắc giáp tỉnh Kon Tum; phía Nam giáp tỉnh Đắk Lắk, phía Đông giáp các tỉnh Quảng Ngãi, Bình Định, Phú Yên, phía Tây giáp Vương quốc Campuchia (có đường biên giới tiếp giáp với Vương quốc Campuchia với chiều dài 90 km). Toàn tỉnh có 17 đơn vị hành chính cấp huyện (gồm: 01 thành phố, 02 thị xã và 14 huyện), với 220 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 24 phường, 14 thị trấn và 182 xã), trong đó: có 01 huyện nghèo. Mật độ dân cư phân bố không đều, tập trung chủ yếu ở các thành phố, thị xã và các trục đường giao thông như: thành phố Pleiku là 1.050,81 người/km², thị xã An Khê 343,45 người/km²; còn các vùng sâu, vùng xa dân cư thưa thớt, mật độ thấp như: huyện Kông Chro 39,04 người/km², huyện Kbang 38,25 người/km².

Tổng sản phẩm trong tỉnh năm 2023 (theo giá so sánh 2010) tăng 3,02% so với năm 2022 (Trong đó: Nông - lâm nghiệp - thủy sản tăng 3,25%, công nghiệp - xây dựng giảm 1,14%, dịch vụ tăng 5,87%, thuế sản phẩm tăng 1,18%. Cơ cấu kinh tế chuyên dịch phù hợp, trong đó nông lâm nghiệp - thủy sản chiếm 28,27%, công nghiệp - xây dựng chiếm 27,38%, dịch vụ chiếm 40,40%, thuế sản phẩm 3,95%). GRDP bình quân đầu người đạt 59,08 triệu đồng (Năm 2022, GRDP đạt 53,74 triệu đồng/người).

Sản xuất công nghiệp tiếp tục phục hồi, phát triển. Tổng giá trị sản xuất công nghiệp (giá so sánh 2010) đạt 31.620,7 tỷ đồng, đạt 100% kế hoạch, tăng 9,45%. Trong đó: Công nghiệp khai khoáng đạt 230,2 tỷ đồng, đạt 100,1% kế hoạch, tăng 18,05%; công nghiệp chế biến, chế tạo đạt 19.483,2 tỷ đồng, đạt 100% kế hoạch, tăng 12,26%; công nghiệp sản xuất và phân phối điện, khí đốt đạt 11.800,1 tỷ đồng, đạt 100% kế hoạch, tăng 5,02%; cung cấp nước, quản lý và xử lý rác thải, nước thải đạt 107,2 tỷ đồng, đạt 100,19% kế hoạch, tăng 4,08%. Hoạt động các khu công nghiệp, cụm công nghiệp tiếp tục phát triển.

Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ đạt 108.000 tỷ đồng, đạt 100% kế hoạch, tăng 20,48% cùng kỳ. Kim ngạch xuất khẩu đạt 680 triệu USD, đạt 100% kế hoạch, tăng 3,03%. Mặt hàng xuất khẩu chủ lực cà phê, cao su tăng cả về lượng và giá trị.

Công tác thu ngân sách được tập trung chỉ đạo quyết liệt, tuy nhiên do tình hình kinh tế gặp nhiều khó khăn, thị trường trầm lắng, do đó tổng thu ngân sách năm 2023 chỉ đạt 5.575,3 tỷ đồng, đạt 102,6% so với dự toán Trung ương giao, bằng 94,3% so với dự toán HĐND tỉnh giao, giảm 1,9% so với cùng kỳ. Trong đó, thu nội địa đạt 5.519,7 tỷ đồng, đạt 102,4% dự toán Trung ương giao, bằng 97,5% dự toán HĐND tỉnh giao, giảm 2,3% (trong đó thu tiền sử dụng đất cấp tỉnh đạt 15,9%); thu xuất nhập khẩu 53 tỷ đồng, đạt 126,2% dự toán Trung ương giao nhưng chỉ đạt 21,2% dự toán HĐND tỉnh giao (tăng 59% so với cùng kỳ).

Về kết quả rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo năm 2023¹ theo chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2022 - 2025 trên địa bàn tỉnh:

¹ Theo Quyết định số 689/QĐ-UBND ngày 14/11/2023 của UBND tỉnh phê duyệt kết quả rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo năm 2023 theo chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2022 - 2025.

Tổng số hộ nghèo: 31.502 hộ, chiếm tỷ lệ 8,11% tổng số hộ dân trên địa bàn tỉnh; trong đó, số hộ nghèo đồng bào dân tộc thiểu số: 28.173 hộ, chiếm tỷ lệ 17,05% tổng số hộ đồng bào dân tộc thiểu số toàn tỉnh.

Tổng số hộ cận nghèo: 35.749 hộ, chiếm tỷ lệ 9,21% tổng số hộ dân trên địa bàn tỉnh; trong đó, số hộ cận nghèo đồng bào dân tộc thiểu số: 27.876 hộ, chiếm tỷ lệ 16,87% tổng số hộ đồng bào dân tộc thiểu số toàn tỉnh.

2. Về đầu tư và phát triển doanh nghiệp

Ủy ban nhân dân tỉnh đã thành lập và phát huy vai trò của Tổ công tác đặc biệt do đồng chí Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh làm Tổ trưởng. Tổ chức hội nghị toàn tỉnh với trên 200 doanh nghiệp tại các điểm cầu để nắm bắt, chia sẻ và kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc và hỗ trợ hiệu quả doanh nghiệp, nhà đầu tư, dự án đầu tư.

Toàn tỉnh có 9.344 doanh nghiệp², với tổng vốn đăng ký 146.725 tỷ đồng, sử dụng trên 60.000 lao động; có 435 hợp tác xã và 02 Liên hiệp hợp tác xã. Có 35 dự án được chấp thuận chủ trương đầu tư, với tổng vốn đăng ký là 3.880 tỷ đồng (*gấp 02 lần năm 2022*). Toàn tỉnh có 3 khu công nghiệp (*trong đó, có 02 khu công nghiệp đang hoạt động và 01 khu công nghiệp đang triển khai đầu tư xây dựng*), với trên 70 doanh nghiệp đang hoạt động, sử dụng trên 2.000 lao động; riêng Khu công nghiệp Trà Đa có 1.927 lao động, trong đó lao động nữ là 929 người, chiếm 48% trong tổng số lao động khu công nghiệp.

3. Về lao động, việc làm

Về quy mô dân số: Dân số tỉnh Gia Lai năm 2023 là 1.613.895 người³, đứng thứ 18/63 tỉnh thành của cả nước và thứ 2 vùng Tây Nguyên, có 44 dân tộc anh em cùng sinh sống; trong đó người dân tộc thiểu số chiếm khoảng 45,81%, chủ yếu là dân tộc Jrai và Bahnar. Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên là 12,6‰. Dân số nam 808.565 người, chiếm 50,1%; dân số nữ 805.330 người, chiếm 49,9%. Dân số khu vực thành thị là 475.131 người, chiếm 29,44% và khu vực nông thôn là 1.138.764 người, chiếm 70,56% so với tổng số. Tuổi thọ trung bình đạt 72,4 tuổi, thấp hơn tuổi thọ trung bình của cả nước (*tuổi thọ trung bình của cả nước là 73,6 tuổi*).

Về lực lượng lao động: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 949.158 người, chiếm 58,81% dân số toàn tỉnh, trong đó nữ là 466.537 người, chiếm 49,15%. Lực lượng lao động ở khu vực thành thị là 267.112 người, chiếm 28,14% và ở khu vực nông thôn là 682.046 người, chiếm 71,86% so với tổng số. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế là 944.795 người, chiếm 99,53% trong độ tuổi lao động. Trong đó, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 713.631 người, chiếm 75,53%; khu vực công nghiệp và xây dựng là 59.720 người, chiếm 6,32%; khu vực dịch vụ là 171.444 người, chiếm 18,15%. Chia theo loại hình kinh tế: Khu vực kinh tế Nhà nước là 61.053 người, chiếm 6,46%; kinh tế ngoài Nhà nước là 880.755 người, chiếm 93,22%; khu vực đầu tư nước ngoài là 2.987 người, chiếm 0,32%. Tỷ

² Báo cáo 258/BC-UBND ngày 24/11/2023 của UBND tỉnh báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2023 và kế hoạch nhiệm vụ công tác năm 2024.

³ Số liệu Niên giám thống kê năm 2023.

lệ lao động có việc làm phi chính thức còn cao, chiếm 88,27% (khu vực Tây Nguyên là 85,9% và tỷ lệ trung bình cả nước là 65,8%).

Về trình độ người lao động: Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ đạt 87,51%, thấp nhất trong khu vực Tây Nguyên (là 92,7%), thấp hơn tỷ lệ trung bình của cả nước (là 96,1%). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ đạt 15,28%, thấp hơn tỷ lệ trung bình trong khu vực Tây Nguyên (là 17,6%) và thấp hơn tỷ lệ trung bình của cả nước (là 26,4%).

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

a) Tiền lương, tiền thưởng

Qua tổng hợp số liệu báo cáo của các doanh nghiệp, kết quả khảo sát giai đoạn 2021 - 2023 như sau:

Số TT	Nội dung	Đơn vị tính	Doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước	Doanh nghiệp có cổ phần, vốn góp của Nhà nước	Doanh nghiệp dân doanh	Doanh nghiệp FDI
1	Năm 2021					
	- Tiền lương bình quân	triệu đồng /người/tháng	7,70	9,38	6,69	8,80
	- Mức thưởng Tết Dương lịch bình quân	Triệu đồng/người	0,79	1,34	1,17	7,00
	- Mức thưởng Tết Âm lịch bình quân	Triệu đồng/người	2,21	7,02	5,51	8,74
2	Năm 2022					
	- Tiền lương bình quân	triệu đồng /người/tháng	8,98	8,25	7,17	9,40
	- Mức thưởng Tết Dương lịch bình quân	Triệu đồng/người	0,56	1,00	1,21	7,50
	- Mức thưởng Tết Âm lịch bình quân	Triệu đồng/người	2,58	2,60	5,30	9,35
3	Năm 2023					
	- Tiền lương bình quân	Triệu đồng /người/tháng	7,49	9,60	7,57	11,25
	- Mức thưởng Tết Dương lịch bình quân	Triệu đồng/người	1,09	0,35	1,09	15,25
	- Mức thưởng Tết Âm lịch bình quân	Triệu đồng/người	2,88	1,07	5,02	12,93

Cơ chế xác định tiền lương trong doanh nghiệp chủ yếu dựa trên việc xây dựng thang lương, bảng lương, có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; bên cạnh đó, tại một số ít doanh nghiệp, việc xác định tiền lương bước đầu được thực hiện qua thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể về một số nội dung như phụ cấp lương, thời hạn trả lương. Việc xác định tiền thưởng chủ yếu được thực hiện thông qua việc xây dựng quy chế thưởng của doanh nghiệp hoặc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên việc xác định tiền lương,

tiền thưởng thông qua hoạt động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể vẫn còn hạn chế; chủ yếu các nội dung về tiền lương, tiền thưởng đều được người sử dụng lao động đề xuất phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu, đề nghị từ phía tập thể người lao động.

b) Thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH)

Nhận thức rõ chính sách BHXH là trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, vì vậy tỉnh đã huy động cả hệ thống chính trị vào cuộc trong việc xây dựng, triển khai, thực hiện các chính sách BHXH; kết quả đạt được đáp ứng mục tiêu, kế hoạch của tỉnh đề ra, cơ bản đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động trên địa bàn tỉnh.

Thực hiện thu BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) năm 2023 đạt 2.900 tỷ đồng, đạt 103,8% kế hoạch, tăng 13,6% so với cùng kỳ; chi trả BHXH, BHYT, BHTN trên 3.451 tỷ đồng, tăng 25% so với cùng kỳ, chiếm 106% dự toán giao năm 2023. Số người tham gia BHYT khoảng 1.468.644 người, tăng 6,12% so với cùng kỳ, chiếm 91% dân số toàn tỉnh; số người tham gia BHXH là 105.618 người, tăng 9,3% so với cùng kỳ, chiếm 14,83% lực lượng lao động toàn tỉnh; số người tham gia BHTN là 71.807 người, tăng 4,8% so với cùng kỳ, chiếm 9,16% so với lực lượng lao động toàn tỉnh. Công tác thực hiện các chế độ chính sách cho người lao động về hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp đều được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật.

c) Các phúc lợi xã hội khác

Thực hiện tốt các chính sách an sinh, phúc lợi xã hội, nhất là các chính sách ưu đãi người có công, giảm nghèo, chăm lo đời sống người cao tuổi, người khuyết tật, trẻ em, nhất là trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn; tập trung đẩy nhanh giảm nghèo, nhất là trong vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Chuẩn bị chu đáo và tổ chức thăm, tặng quà người có công, đối tượng bảo trợ xã hội nhân dịp Tết Nguyên Đán Quý Mão 2023. Tổ chức chu đáo các hoạt động nhân Kỷ niệm 76 năm Ngày Thương binh liệt sĩ. Công tác chăm sóc, giáo dục và bảo vệ trẻ em thông qua tổ chức các hoạt động hỗ trợ trẻ em dịp lễ, Tết. Tăng cường công tác phòng chống các tệ nạn xã hội.

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

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

Triển khai 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 hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh và Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới; Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 278-KH/TU, ngày 17/02/2020 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 hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh; Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 898/KH-UBND ngày 22/4/2020 về thực hiện Kế hoạch số 278-KH/TU, ngày 17/02/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy 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 trên địa bàn tỉnh.

Thực hiện chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, các sở, ban, ngành, đoàn thể, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố đã chủ động cụ thể hóa hoặc lồng ghép vào chương trình, kế hoạch của đơn vị, địa phương để thực hiện, tiến hành công tác phổ biến, quán triệt nội dung chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp do Trung ương, tỉnh đề ra đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của đơn vị, địa phương, trong đó mục tiêu trọng tâm là tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội; đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động.

Hàng năm, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành văn bản về việc tăng cường các biện pháp để ổn định quan hệ lao động, nhất là trong dịp tết Nguyên đán. Theo đó, các sở, ngành, các địa phương chủ động theo dõi tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, thực hiện các biện pháp phòng ngừa, hạn chế tranh chấp lao động xảy ra trên địa bàn; định kỳ hàng năm tổ chức các buổi đối thoại với đại diện các doanh nghiệp nhằm tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, kịp thời giải quyết các đề xuất, kiến nghị của doanh nghiệp.

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

Quan hệ lao động là những vấn đề phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên, đây là mối quan hệ có sự mâu thuẫn về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động, đòi hỏi phải có sự hỗ trợ một cách thường xuyên và kịp thời từ các cấp, các ngành và sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan liên quan.

Hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động chủ yếu được thực hiện lồng ghép, thông qua các buổi đối thoại, tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật, các cuộc thanh tra, kiểm tra, giám sát doanh nghiệp về lao động, hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động, đình công. Giai đoạn 2021-2024, bình quân mỗi năm, số lượt người lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động khoảng hơn 10.000 lượt người qua nhiều nội dung và hình thức tuyên truyền như tuyên truyền qua Đài Phát thanh - Truyền hình Gia Lai, Báo Gia Lai, tuyên truyền qua các sản phẩm dịch vụ làm, tổ chức cuộc thi tìm hiểu pháp luật; công tác thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động được thực hiện định kỳ hàng năm theo kế hoạch. Bình quân mỗi năm, các cơ quan, đơn vị phối hợp thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động trên 15 doanh nghiệp. Qua thanh tra, kiểm tra đã phát hiện và xử lý kịp thời những hành vi vi phạm pháp luật về lao động, bước đầu góp phần tạo nền tảng để quan hệ lao động trong doanh nghiệp phát triển.

3. Tổ chức công đoàn

a) Công tác phát triển tổ chức và phát triển đoàn viên

Giai đoạn 2018-2023, các cấp công đoàn trong tỉnh đã kết nạp mới 12.396 đoàn viên; thành lập mới 131 công đoàn cơ sở, trong đó có 33 công đoàn cơ sở có 25 lao động trở lên, nâng tổng số doanh nghiệp có từ 25 lao động trở lên có tổ chức

công đoàn là 118 doanh nghiệp. Liên đoàn Lao động tỉnh hiện đang quản lý 54.548 đoàn viên/55.277 người lao động (*tỷ lệ tập hợp đạt 98,7%*) với 1.665 công đoàn cơ sở. Bình quân giai đoạn 2018-2023, có 94,2% công đoàn cơ sở khu vực nhà nước, 63,6% công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước và 98,2% công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn được tiến hành thường xuyên. Các cấp công đoàn đã đào tạo, bồi dưỡng 8.775 lượt cán bộ công đoàn. Thông qua hoạt động, các cấp công đoàn đã giới thiệu 11.179 đoàn viên công đoàn ưu tú cho Đảng xem xét, bồi dưỡng và có 5.279 đoàn viên công đoàn ưu tú được kết nạp vào Đảng.

b) Việc phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp

Các cấp công đoàn đã chủ động, tích cực nâng cao chất lượng tham gia xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến người lao động và tổ chức Công đoàn. Trong giai đoạn 2018-2023, đã triển khai 284 hội nghị, hội thảo các cấp lấy ý kiến của đoàn viên, người lao động để góp ý, đề xuất với Đảng, Nhà nước trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật.

Đặc biệt, chú trọng vai trò của tổ chức công đoàn trong việc nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; xem đây là phương thức bảo vệ người lao động từ sớm, từ xa. Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh khóa X (2018-2023) đã kịp thời xây dựng Nghị quyết chuyên đề, Kế hoạch cụ thể hóa, thực hiện chương trình, đề án, kế hoạch⁴ của Tổng Liên đoàn. Bình quân hằng năm 100% doanh nghiệp nhà nước và 75,2% doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức hội nghị người lao động; 100% doanh nghiệp nhà nước và 75,8% doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức đối thoại, đạt và vượt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội X Công đoàn tỉnh, Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam⁵.

Phát huy vai trò tham gia giám sát và phản biện xã hội theo Quyết định số 217-QĐ/TW, Quyết định 218-QĐ/TW của Bộ Chính trị, các cấp công đoàn đã chủ động phối hợp, tham gia với các cơ quan quản lý nhà nước kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động. Từ năm 2018 đến nay, các cấp công đoàn đã thực hiện 682 cuộc; Liên đoàn Lao động tỉnh đã duy trì việc đăng ký nội dung giám sát, xây dựng kế hoạch và chủ trì triển khai thực hiện kế hoạch giám sát hằng năm theo quy định, đã triển khai 66 cuộc. Chủ động nắm tình hình, bám sát cơ sở, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động và phối hợp với người sử dụng lao động, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết kiến nghị, bức xúc của người lao động, góp phần hạn chế các cuộc tranh chấp lao động, ngừng

⁴ Kế hoạch thực hiện: Chương trình số 2494/CTr-TLĐ về nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, giai đoạn 2018-2023; Đề án của "Nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể trong các cấp công đoàn, giai đoạn 2018-2023"; Chương trình số 1306/CTr-TLĐ, ngày 15/8/2019 "Công đoàn Việt Nam đồng hành cùng doanh nghiệp và Chính phủ, vì việc làm bền vững và thu nhập ngày càng cao của người lao động, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước"...

⁵ Nghị quyết Đại hội X Công đoàn tỉnh: Hằng năm, có 98% cơ quan, đơn vị tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức; 96% trở lên số doanh nghiệp nhà nước và 60% số doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức hội nghị người lao động; có 90% trở lên số doanh nghiệp nhà nước và 70% trở lên số doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức đối thoại.

việc tập thể, hướng đến mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới theo Chỉ thị số 37-CT/TW⁶ của Ban Bí thư. Các cấp công đoàn chủ động tiếp cận trực tiếp người lao động, tiếp nhận và giải đáp yêu cầu tư vấn 491 lượt đoàn viên, người lao động về pháp luật lao động và công đoàn.

Công đoàn các cấp đã chủ động phối hợp tổ chức thực hiện tốt công tác an toàn, vệ sinh lao động và các hoạt động hưởng ứng “Tháng hành động về An toàn, vệ sinh lao động”, hưởng ứng phong trào thi đua “Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động” hằng năm. Công tác tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát tiếp tục được tăng cường với 119 cuộc phối hợp thanh tra, kiểm tra tập trung vào các doanh nghiệp sản xuất có nguy cơ cao về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, từ đó, góp phần làm tốt hơn công tác an toàn, vệ sinh lao động và giảm thiểu tình hình tai nạn lao động.

c) Công tác chăm lo đời sống đoàn viên và người lao động

Hoạt động chăm lo lợi ích cho đoàn viên, người lao động được các cấp công đoàn tập trung triển khai thực hiện xuyên suốt, vừa trực tiếp phục vụ đoàn viên, vừa thu hút người lao động gia nhập tổ chức Công đoàn. Triển khai Chương trình phúc lợi cho đoàn viên, người lao động với chủ đề: Mỗi công đoàn cơ sở, một lợi ích đoàn viên, các cấp công đoàn đã tuyên truyền, triển khai các thỏa thuận hợp tác do Tổng Liên đoàn ký kết; chủ động tìm kiếm đối tác mới, tổ chức đàm phán, ký kết mang lại nhiều lợi ích tốt hơn cho đoàn viên, người lao động. Từ năm 2018 đến nay, Liên đoàn Lao động tỉnh và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã ký kết 113 Thỏa thuận hợp tác, mang lại phúc lợi cho 62.219 lượt đoàn viên, người lao động với giá trị được thụ hưởng trên 6,552 tỷ đồng.

Chương trình “Tết Sum vầy”, “Tháng Công nhân” hằng năm đã trở thành hoạt động thường xuyên, thiết thực chăm lo lợi ích cho đoàn viên, người lao động. Các cấp công đoàn đã phát huy tối đa các nguồn lực, tổ chức các hoạt động ý nghĩa như: hoạt động thăm, hỗ trợ đoàn viên, người lao động bị bệnh hiểm nghèo, tai nạn lao động, có hoàn cảnh khó khăn; Chuyến xe nghĩa tình, trao tặng vé xe cho đoàn viên, người lao động về quê sum họp gia đình; tổ chức phiên chợ Tết sum vầy; hoạt động thăm, chúc Tết đoàn viên, người lao động làm việc trong dịp Tết; khám sức khỏe, cấp phát thuốc miễn phí... Từ năm 2018 đến nay, các cấp công đoàn đã trao tặng trên 285.000 suất quà đến đoàn viên, người lao động với tổng số tiền trên 33 tỷ đồng. Trong 2 năm dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, Liên đoàn Lao động tỉnh đã kịp thời chỉ đạo các cấp công đoàn chuyển hướng, cắt giảm hoạt động chưa cấp thiết để tập trung ưu tiên tối đa các nguồn lực thực hiện chăm lo, hỗ trợ đoàn viên, người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19.

Phát huy hiệu quả Chương trình “Mái ấm Công đoàn” và hoạt động cho vay vốn từ nguồn Quỹ Quốc gia hỗ trợ giải quyết việc làm, phục vụ đoàn viên, người lao động. Giai đoạn 2018-2023, đã triển khai hỗ trợ cho đoàn viên, người lao động khó khăn xây dựng, sửa chữa 163 nhà ở với tổng số tiền trên 4,17 tỷ đồng; phân bổ

⁶ Liên đoàn Lao động tỉnh đã ban hành, chỉ đạo các cấp công đoàn triển khai Kế hoạch số 09/KH-LDLĐ ngày 24/3/2020 về việc triển khai 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.

1.030 tỷ đồng từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm cho 119 đoàn viên, người lao động được vay vốn phát triển kinh tế gia đình.

Hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở vận động, đối thoại, thương lượng, đề nghị 176 doanh nghiệp quan tâm cải thiện chất lượng bữa ăn ca cho người lao động lên mức từ 18.000 đồng - 25.000 đồng; quan tâm tổ chức, cải thiện chất lượng bữa ăn ca hoặc hỗ trợ tiền ăn giữa ca cho người lao động thông qua sửa đổi, bổ sung các nội dung ký kết thỏa ước lao động tập thể.

4. 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 người sử dụng lao động. Hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động có các quyền cơ bản của các hội, hiệp hội,... như quyền tổ chức, hoạt động theo điều lệ đã được phê duyệt; đại diện cho hội viên trong mối quan hệ đối nội, đối ngoại có liên quan; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp; hoà giải tranh chấp trong nội bộ hội; phổ biến, huấn luyện kiến thức; cung cấp thông tin cần thiết cho hội viên theo quy định của pháp luật.

Hiện nay, chưa có văn bản dành riêng cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động tương tự như phía công đoàn, được quy định tại khoản 4 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019: "*Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động*". Do vậy, quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động Việt Nam sẽ được xác định dựa vào các văn bản về lập hội, các văn bản pháp luật lao động và các văn bản trực tiếp điều chỉnh các mối quan hệ.

5. Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

a) Công tác kiện toàn, sắp xếp tổ chức, bộ máy, biên chế làm công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động:

Đối với cấp tỉnh giao cho phòng chuyên môn của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động (*Phòng Chính sách lao động trực tiếp tham mưu nội dung này*).

Đối với cấp huyện giao cho Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội kiêm nhiệm về công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động để tham mưu cho địa phương triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao.

Các cơ quan, đơn vị, các cấp, các ngành đã từng bước bố trí cán bộ chuyên trách làm công tác quản lý nhà nước về lao động tại các địa phương, nhằm thực hiện công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực lao động trên địa bàn và từng bước được ổn định để hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình sản xuất, kinh doanh.

b) Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Từng bước đáp ứng yêu cầu công việc; đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động tại địa phương cơ bản được bố trí đảm bảo thực hiện công việc; tuy nhiên, do tình hình quan hệ lao động ngày càng phức tạp, đội ngũ cán bộ, công chức thường xuyên thay đổi vị trí công tác nên có lúc, có nơi chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

c) Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác lao động và quan hệ lao động tại địa phương: Hằng năm, các cấp, các ngành đều tổ chức các lớp tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức tại các huyện, thị xã, thành phố và các xã, phường, thị trấn làm công tác lao động và quan hệ lao động.

Nhìn chung, trong lĩnh vực quan hệ lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động mới tập trung vào các hoạt động quản lý hành chính như: Tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động; thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật tại doanh nghiệp. Theo tinh thần của Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư và Bộ luật Lao động năm 2019 thì ngoài chức năng quản lý hành chính, cơ quan quản lý nhà nước còn phải thực hiện tốt 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 và hỗ trợ kỹ thuật trực tiếp cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể; hỗ trợ cung cấp các thông tin, dữ liệu về thị trường lao động như tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc khác để các bên có cơ sở thương lượng; hỗ trợ các bên đối thoại ở cấp tỉnh thông qua các diễn đàn ba bên về quan hệ lao động.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thêm trách nhiệm quản lý nhà nước đối với các tổ chức đại diện người lao động (*bao gồm cả các tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp*). Do đó, yêu cầu về khối lượng, chất lượng công việc của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là cấp tỉnh, sẽ tăng lên. Vì vậy, việc củng cố, tăng cường về số lượng, chất lượng nhân sự trong cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động là hết sức cần thiết.

6. Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; đối thoại, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể

a) 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 nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, thực tế một số lãnh đạo doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng công tác thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, coi việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở là nhiệm vụ và trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Một số doanh nghiệp do chưa tìm thấy tiếng nói chung trong quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động chưa đối thoại thực sự dân chủ nên còn xảy ra ngừng việc tập thể. Tổ chức Hội nghị người lao động đôi khi còn mang tính hình thức.

Công tác tuyên truyền, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở của các cơ quan chức năng còn hạn chế, đặc biệt là khu vực ngoài nhà nước, dẫn đến người lao động và người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu hết tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

b) Đối thoại tại nơi làm việc

Việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật Lao động chủ yếu được thực hiện tại các doanh nghiệp có sử dụng đông lao động, công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp sử dụng đông lao động đã chủ động đề xuất, phối hợp

với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để kịp thời nắm bắt diễn biến, tư tưởng và giải quyết kịp thời những kiến nghị liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp.

Tuy nhiên, hoạt động đối thoại tại nơi làm việc của một số doanh nghiệp chưa thực sự được quan tâm, còn mang tính hình thức, nhiều doanh nghiệp không xây dựng quy chế đối thoại hoặc nội dung của buổi đối thoại nghèo nàn, đơn điệu, chủ yếu là các nội dung liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

c) Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT)

Trong những năm qua, TULĐTT của cơ sở đã được ký kết theo trình tự quy định của pháp luật, số lượng TULĐTT tăng dần qua các năm. Hiện nay, toàn tỉnh có 222 bản TULĐTT, tỷ lệ bao phủ của TULĐTT đạt 79,6% trên tổng số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, trong đó có 161 bản đạt loại B trở lên, đạt tỷ lệ 72,5% .

Việc thương lượng và ký kết TULĐTT tại các doanh nghiệp trong những năm gần đây đã được cải thiện rõ rệt, nhận thức của cán bộ công đoàn cơ sở được nâng cao hơn, nhiều TULĐTT có những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, vẫn còn một số công đoàn cơ sở cán bộ công đoàn chưa thật sự tích cực, chủ động trong việc đưa ra yêu cầu thương lượng, kỹ năng thương lượng và đàm phán còn yếu, chưa thực sự là người đại diện bảo vệ quyền lợi cho người lao động hoặc có tổ chức thương lượng nhưng với nội dung sơ sài, không chất lượng. Tại một số doanh nghiệp, TULĐTT đã hết hiệu lực nhưng không thương lượng, ký kết lại hoặc chưa kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với sự thay đổi trong doanh nghiệp. Vẫn còn một số bản TULĐTT mang tính hình thức, đối phó, chủ yếu là sao chép lại các nội dung Bộ Luật Lao động năm 2019, chất lượng chưa cao.

7. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

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

Với vai trò đại diện người lao động để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, nhằm đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, góp phần ổn định tình hình an ninh kinh tế xã hội trên địa bàn tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh đã phối hợp với cơ quan chức năng của tỉnh như Bảo hiểm xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tham gia giải quyết có kết quả một số vụ tranh chấp, khiếu nại tập thể ở một số doanh nghiệp trong tỉnh, cụ thể: Từ năm 2019-2024, các ngành của tỉnh đối thoại trực tiếp với lãnh đạo và 379 công nhân Công ty Olam Gia Lai về việc ngừng việc tập thể, lý do khoán sản phẩm làm ra ít hơn trước và thu nhập giảm; tham gia đối thoại, tư vấn, yêu cầu người sử dụng lao động trả lương cho 50 lao động thuộc Công ty Kinh doanh hàng xuất khẩu Quang Đức; nắm bắt, xử lý kịp thời thông tin 80 công nhân thuộc Công ty Cổ phần May Gia Lai chuẩn bị lãn công quay lại làm việc bình thường; tham gia đối thoại giữa lãnh đạo với công nhân Ban quản lý công trình đô thị và vệ sinh môi trường huyện Chư Pưh về việc ký kết hợp đồng lao động, nâng lương, tuyển dụng và việc bố trí phân công nhiệm vụ đối với người lao động; tham gia đối thoại trực tiếp với lãnh đạo và 283 lao động ngừng việc (*chủ yếu bộ phận bóc tách vỏ lụa*) tại Chi nhánh Công ty TNHH Olam tại tỉnh Gia Lai,

đồng thời thành lập Đoàn kiểm tra chấp hành pháp luật lao động tại Chi nhánh Công ty TNHH Olam tại tỉnh Gia Lai. Trong thời gian qua, Hoà giải viên lao động ở các huyện, thị xã, thành phố đã phối hợp với các sở, ban, ngành tiến hành hoà giải thành công 03 vụ tranh chấp lao động tập thể.

Trước tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến hầu hết các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, kinh doanh, ảnh hưởng lớn đến việc làm, thu nhập của đoàn viên, người lao động, các cấp công đoàn đã có nhiều cố gắng trong thực hiện vai trò, trách nhiệm là cầu nối để người lao động cảm thông với tình hình khó khăn chung của các doanh nghiệp.

Từ năm 2019 đến nay, trên địa bàn tỉnh không có vụ đình công nào xảy ra theo đúng trình tự thủ tục luật định.

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

Từ năm 2014 đến nay, Gia Lai đã bổ nhiệm 81 hòa giải viên lao động. Theo tinh thần của Chỉ thị số 37-CT/TW, ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư, ngoài chức năng hòa giải tranh chấp lao động, hòa giải viên còn có nhiệm vụ quan trọng đó là hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Với thực trạng quan hệ lao động như hiện nay thì việc phát triển đội ngũ hòa giải viên đảm bảo đáp ứng yêu cầu mới là hết sức cần thiết, góp phần nâng cao vai trò, nhiệm vụ của hòa giải trong xây dựng quan hệ lao động, vừa giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn vừa tôn trọng lợi ích của doanh nghiệp, vừa góp phần chăm lo đời sống, việc làm và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo ra nhiều lợi ích thiết thực trong lao động, sản xuất, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng đời sống của nhân dân.

Tuy nhiên, hiện nay số vụ giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hòa giải viên lao động trong thời gian qua không nhiều do một số bộ phận người lao động chưa biết hoặc chưa hiểu đúng về các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động thông qua Hòa giải viên lao động nên vẫn yêu cầu giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại, tố cáo. Hoạt động đội ngũ Hòa giải viên lao động các cấp còn nhiều bất cập, thường xuyên thay đổi nên việc cập nhật kiến thức về giải quyết tranh chấp lao động trong doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn.

Năm 2023, Gia Lai đã ban hành Quyết định thành lập Hội đồng Trọng tài lao động nhiệm kỳ 2023-2027 và bổ nhiệm 20 Trọng tài viên lao động là đại diện của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động. Từ khi thành lập và kiện toàn đến nay, Hội đồng Trọng tài lao động chưa nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định. Bộ luật Lao động năm 2019 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 nội dung cần được quan tâm phát triển trong Đề án này.

8. Cơ chế phối hợp ba bên trong quan hệ lao động

Ba bên tham gia vào giải quyết các vấn đề quan hệ lao động gồm: Nhà nước - tổ chức đại diện người lao động - tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Cơ chế phối hợp ba bên trên địa bàn tỉnh bước đầu đã được thiết lập, chủ yếu thông qua việc lấy ý kiến đóng góp của các bên về một số chính sách của nhà nước về lao động; tổ chức hội thảo; hoạt động của Hội đồng An toàn, vệ sinh lao động (*Hội đồng có sự tham gia của ba bên trong quan hệ lao động*).

Tình xác định rõ sự tham gia của các bên trong việc hoạch định bất kỳ chính sách nào cũng đều là vấn đề hết sức quan trọng. Sự tham gia này không chỉ bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch trong quá trình hoạch định chính sách mà còn góp phần nâng cao chất lượng của chính sách, giải quyết một cách có hiệu quả các vấn đề xã hội, đảm bảo lợi ích của các bên cũng như lợi ích chung của cộng đồng, thúc đẩy công bằng xã hội, tạo điều kiện cho kinh tế phát triển ổn định.

Ngoài ra, hằng năm, Ủy ban nhân dân tỉnh đã tổ chức nhiều cuộc đối thoại với doanh nghiệp, người lao động làm việc trên địa bàn tỉnh để tháo gỡ các vướng mắc trong quá trình thực hiện Bộ luật Lao động và các văn bản liên quan, giải quyết một số khó khăn của công nhân lao động trong các vấn đề về chỗ ở, dịch vụ công cộng,...

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh luôn quan tâm, chỉ đạo các cấp, các ngành trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Nhận thức chung của các cấp, các ngành, các cơ quan, đoàn thể và các doanh nghiệp trong tỉnh về quan hệ lao động được nâng cao.

Việc quản lý hành chính nhà nước trong lĩnh vực lao động đã bước đầu 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 người lao động. Các giải pháp về mặt phúc lợi hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động bước đầu phát huy kết quả tích cực, cải thiện vấn đề nhà ở, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động ngày càng tốt hơn.

Đội ngũ hòa giải viên được kiện toàn, có năng lực, phẩm chất để giải quyết tranh chấp lao động. Tỉnh đã thành lập Hội đồng Trọng tài lao động tỉnh Gia Lai, nhiệm kỳ 2023 - 2028, từ đó bổ sung thêm cơ chế giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn tỉnh.

Công đoàn các cấp ngày càng quan tâm công tác đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động, làm tốt vai trò bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; chú trọng thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, nâng cao hiệu quả thực hiện Quy chế Dân chủ. Đây là phương thức hiệu quả của tổ chức công đoàn trong thực hiện chức năng đại diện cho đoàn viên và người lao động tại cơ sở. 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 thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; hoạt động đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động được nâng lên cả về số lượng và chất lượng. Cơ chế phối hợp ba bên bước đầu được thực hiện, 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

Công tác tuyên truyền, quán triệt và tổ chức thực hiện chưa rộng khắp, nhất là ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nơi chưa có tổ chức công đoàn. Ý thức chấp hành pháp luật lao động của một bộ phận người lao động, người sử dụng lao động chưa cao.

Vấn đề việc làm, tiền lương, thu nhập, đời sống của người lao động, nhất là người lao động tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn nhiều khó khăn; các thiết chế văn hóa cho người lao động chưa được đầu tư thỏa đáng; công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động có tiến bộ nhưng tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp vẫn còn nhiều nguy cơ tiềm ẩn; tình trạng vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội vẫn diễn ra phổ biến. Một số doanh nghiệp vẫn cố tình vi phạm pháp luật về lao động và công đoàn, không hợp tác với công đoàn, chưa tạo điều kiện để công đoàn thành lập và hoạt động thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo luật định.

Việc tổ chức thực hiện Quy chế Dân chủ cơ sở ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước còn nhiều hạn chế, việc tổ chức hội nghị người lao động còn mang tính hình thức. Công tác vận động thành lập tổ chức đảng, phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp ngoài nhà nước còn gặp nhiều khó khăn.

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.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ có lúc, có nơi chưa thường xuyên, thiếu quyết liệt. Công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm còn hạn chế. Nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn còn chậm được đổi mới.

Các doanh nghiệp trên địa bàn là phần lớn có quy mô nhỏ và vừa; một bộ phận cán bộ quản lý doanh nghiệp hạn chế trình độ quản lý, chưa thực sự am hiểu pháp luật về lao động. Bên cạnh đó, tính kỷ luật trong lao động người lao động trong các doanh nghiệp chưa cao, một số chủ doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về pháp luật lao động nên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh chưa chấp hành đầy đủ những quy định của pháp luật lao động đối với người lao động, chưa quan tâm đến đời sống và các chế độ chính sách của người lao động, đặt lợi nhuận của doanh nghiệp lên hàng đầu, biểu hiện như: Chưa thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động, pháp luật về an toàn - vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội,...

Nguồn lực đầu tư triển khai chính sách hỗ trợ phát triển quan hệ lao động cũng như công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật còn hạn chế nên ảnh hưởng

không nhỏ đến hiệu quả thực hiện; một bộ phận người lao động bị đối tượng xấu lôi kéo, kích động, ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp, gây bất ổn về kinh tế, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội còn diễn ra.

Cán bộ công đoàn ở một số cơ sở chủ yếu làm việc kiêm nhiệm, chưa thực sự tâm huyết và nhiệt tình trong công tác, chưa mạnh dạn đề xuất những chính sách hay quy định có lợi hơn cho người lao động, một phần do được người sử dụng lao động trả lương, một phần do năng lực hoạt động thực tiễn còn hạn chế.

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 chưa có nghị định hướng dẫn thực hiện.

Số lượng tổ chức công đoàn cơ sở phát triển chưa tương xứng với phát triển doanh nghiệp. Hoạt động của một số công đoàn cơ sở còn hạn chế, chưa thể hiện được vai trò định hướng trong việc thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cũng như trong bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Phần 3

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG TÌNH HÌNH MỚI TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

I. BỐI CẢNH VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG TÌNH HÌNH MỚI TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

1. Bối cảnh

Hiện nay, Việt Nam đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong quan hệ lao động trên cả nước nói chung và tại tỉnh Gia Lai nói riêng, theo đó phải phù hợp với những nguyên tắc cơ bản của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, với những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, trong các cam kết quốc tế mà Việt Nam có nghĩa vụ phải thực hiện, nhất là trong bối cảnh tiếp tục đẩy mạnh việc hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa khi hội nhập quốc tế.

Nhằm đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ban hành Nghị quyết 06-NQ/TW, ngày 05/11/2016 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, qua đó 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, 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 quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 về đổi mới về tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

Thế chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, ngày 14/6/2019, Quốc hội khóa XIV đã ban hành Nghị quyết số 80/2019/QH14 về việc gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về 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 quan hệ lao động; trong đó, đặc biệt cho phép sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của 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.

Trong những năm qua, tỉnh Gia Lai đã đạt được nhiều kết quả nổi bật trong phát triển kinh tế - xã hội, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người dân, thu hút nguồn lao động từ các địa phương khác vào làm việc trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp. Đây là những nhân tố có vai trò và ảnh hưởng đến quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh. Bên cạnh đó, cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 dự kiến sẽ có tác động mạnh đến ngành kinh tế động lực của tỉnh, qua đó tác động đến thị trường lao động, quan hệ lao động.

2. Những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động trong tình hình mới

Quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019 với sự ra đời của các tổ chức đại diện người lao động 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. Khi những tổ chức này được thành lập và đi vào hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp mà Việt Nam nói chung, tỉnh Gia Lai nói riêng chưa có kinh nghiệm quản lý. Do đó, Nhà nước cần có biện pháp để chủ động trong công tác quản lý những 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 trong giai đoạn hiện nay.

Bộ luật Lao động năm 2019 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, chẳng hạn như về thương lượng tập thể: Điều 74 Bộ luật Lao động 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: Điều 181 Bộ luật Lao động giao các cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân 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 14/6/2019 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 nói chung và tỉnh Gia Lai nói riêng, 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. Đây là cơ hội nhưng cũng là thách thức không nhỏ đối với nước ta trong quá trình hoạch định, xây dựng chính sách về quan hệ lao động trong tình hình mới hiện nay.

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 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 nên 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

Phân đầu đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, cơ bản 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 trên cơ sở hướng dẫn, định hướng của Trung ương; 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) Các mục tiêu cụ thể đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

- 100% cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới.

- 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.

- Đến năm 2025 có 82% doanh nghiệp, định hướng đến năm 2030 có trên 85% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động để tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trên 85% bản thỏa ước lao động tập thể có điều khoản có lợi hơn cho người lao động.

- Hoàn thành việc 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 diễn ra hiệu quả.

- Tiếp tục củng cố, kiện toàn Hội đồng Trọng tài lao động, đảm bảo 100% Trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

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

III. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG TÌNH HÌNH MỚI

1. Tăng cường quản lý, điều hành của nhà nước về quan hệ lao động; thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động

a) Nâng cao nhận thức, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động

- Các cấp, ngành, địa phương phối hợp chặt chẽ với tổ chức đảng và cấp ủy, tổ chức công đoàn cùng cấp tổ chức nghiên cứu, quán triệt nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW, Kế hoạch số 278-KH/TU, tập trung vào những nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới đối với toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý; bảo đảm bố trí nguồn lực phù hợp để triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đề ra. Quan tâm triển khai xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, coi đây là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài, có vai trò quan trọng trong việc giữ vững sự ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống người lao động.

- Thông tin, tuyên truyền pháp luật về lao động, đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành liên quan đến quan hệ lao động, tạo sự đồng thuận trong tổ chức triển khai và thực hiện; đa dạng hóa phương pháp, hình thức tuyên truyền; chú trọng phát huy các phương tiện truyền thông để định hướng, vận động, tập hợp người lao động, người sử dụng lao động trong xây dựng quan hệ lao động, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; kịp thời ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động và an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

b) Tăng cường quản lý, điều hành và thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động

- Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ cấp tỉnh đến cơ sở theo đúng tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khoá 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.

- Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật về lao động, công đoàn trong các doanh nghiệp trên địa bàn, xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm pháp luật. Củng cố lực lượng thanh tra lao động phù hợp với thực tế số lượng doanh nghiệp tại địa phương; thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các

vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp kéo dài dẫn đến đình công.

- Tăng cường phối hợp, tích hợp thông tin dữ liệu giữa các cơ quan liên quan để phục vụ công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động; tổ chức tốt công tác thông tin, dự báo, kết nối cung - cầu và phát triển thị trường lao động để các bên có cơ sở đối thoại, thương lượng.

- Xây dựng cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ xây dựng nhà ở, công trình phúc lợi xã hội, các thiết chế công đoàn, cải thiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

c) Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể

- Cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động quan tâm hướng dẫn, hỗ trợ các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể bảo đảm thực chất; thúc đẩy thương lượng, thoả thuận về tiền lương, tiền thưởng, cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động và các chế độ phúc lợi, khuyến khích khác trong thoả ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp. Mở rộng đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể cấp ngành và nhóm doanh nghiệp.

- Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp theo nguyên tắc: Thiện chí, hợp tác, trung thực, bình đẳng, công khai và minh bạch; tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động; thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc nhưng không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

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

- Tiếp tục triển khai Chương trình hành động số 24-CTr/TU, ngày 07/12/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Chương trình hành động số 02/CTr-BCH ngày 20/7/2021 của ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện 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*. Đổi mới công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện hoạt động công đoàn theo hướng lấy đoàn viên, người lao động là trung tâm, đảm bảo khoa học, kịp thời, thiết thực; cấp trên phục vụ cấp dưới, công đoàn cơ sở gắn bó và phục vụ đoàn viên, người lao động; phát huy dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, hoạt động chủ yếu ở cơ sở; tăng cường phối hợp, chủ động đề xuất và tổ chức giám sát và phản biện các chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng, Nhà nước và hoạt động công đoàn.

- Tập trung làm tốt hơn nữa nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của đoàn viên, người lao động. Thực hiện có hiệu quả những biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ công đoàn, tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo quy định của pháp luật để cho tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp thực sự vững mạnh, đủ năng lực, kiến thức tham gia đại diện, bảo vệ quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp. Ưu tiên đầu tư cho công tác tham gia

xây dựng và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động, công tác đối thoại và thương lượng tập thể.

- Làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, tư vấn pháp luật cho đoàn viên, người lao động, nhất là công nhân tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, những nơi tập trung đông người lao động. Chú trọng phát huy vai trò, thế mạnh của các cơ quan báo chí và ứng dụng internet trong công tác tuyên truyền, vận động đoàn viên, người lao động.

- Xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện tốt các chương trình, kế hoạch tuyên truyền vận động, phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Đổi mới phương thức và thúc đẩy việc tuyên truyền, tập hợp, vận động đoàn viên, người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào hệ thống Công đoàn Việt Nam; đẩy mạnh phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, trong đó ưu tiên những nơi có đông người lao động, quan hệ lao động tiềm ẩn những vấn đề phức tạp; quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là chủ tịch công đoàn cơ sở đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Đổi mới mạnh mẽ nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp để tổ chức này thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động, lấy sự hài lòng của người lao động là thước đo đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn; tập trung cho cơ sở, đầu tư nguồn lực cho công đoàn doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước, doanh nghiệp có đông công nhân để làm tốt chức năng quan hệ lao động; đổi mới mạnh mẽ hoạt động công đoàn cấp trên cơ sở để các tổ chức này thực sự làm chỗ dựa vững chắc hỗ trợ cho công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động.

3. Giải quyết tốt tranh chấp lao động, đình công

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm các tranh chấp lao động phải được giải quyết kịp thời, đúng trình tự, thủ tục quy định của pháp luật về lao động; phát huy vai trò của hoà giải viên lao động, trọng tài lao động trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động; từng bước đưa các vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công tiến hành theo đúng trình tự, thủ tục, bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời, đúng pháp luật, hài hòa lợi ích các bên.

- Rà soát, kiện toàn hội đồng trọng tài lao động, hoà giải viên lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019; có chế độ khuyến khích thu hút những người đủ năng lực, phẩm chất, uy tín tham gia làm hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động.

- Kịp thời phát hiện và đấu tranh ngăn chặn, xử lý những hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động gây rối an ninh, trật tự; tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật và xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh tổ quốc; chủ động nắm tình hình và phối hợp các cơ quan liên quan triển

khai các giải pháp bảo đảm việc thành lập, hoạt động của tổ chức người lao động đúng tôn chỉ, mục đích theo quy định của pháp luật.

4. Một số giải pháp khác

Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các nội dung hỗ trợ người lao động như: Bố trí quỹ đất, có chính sách ưu đãi, khuyến khích thu hút nguồn lực xã hội đầu tư phát triển nhà ở cho công nhân, nhà ở xã hội, các công trình phúc lợi tại các khu công nghiệp tập trung theo quy định của pháp luật; quy hoạch, đầu tư, xây dựng và tổ chức hoạt động có hiệu quả các thiết chế văn hóa, các hoạt động văn hóa, thể thao, góp phần nâng cao đời sống tinh thần công nhân lao động, ... để hỗ trợ tích cực cho việc xây dựng quan hệ lao động, hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Phần 4 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, địa phương, đơn vị, doanh nghiệp liên quan 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 và các địa phương tổ chức tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, triển khai kịp thời chính sách pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành; phối hợp với các đơn vị liên quan nâng cao 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.

- Phối hợp với các sở, ngành liên quan cập nhật vào hệ thống cơ sở dữ liệu, bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động ở các doanh nghiệp; tăng cường phối hợp, tích hợp thông tin dữ liệu giữa các cơ quan liên quan để phục vụ công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Tổ chức tốt công tác thông tin, dự báo, kết nối cung, cầu và phát triển thị trường lao động để các bên có cơ sở đối thoại, thương lượng.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động, nhất là tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều người 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.

- Thường xuyên tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh 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.

- Căn cứ tình hình thực tế phối hợp với các cơ quan, ban, ngành, đoàn thể và địa phương tổ chức hội nghị đối thoại pháp luật với doanh nghiệp, người lao động, 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.

- Giải quyết, tham mưu cho cấp có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động và đình công trên địa bàn tỉnh; tích cực hỗ trợ các bên trong quá trình giải quyết các tranh chấp lao động, tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể.

- Thường xuyên phối hợp với Công an tỉnh đẩy mạnh phong trào “Toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc” tại các doanh nghiệp, khu kinh tế, cụm công nghiệp; tạo điều kiện cho người lao động, người sử dụng lao động được tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức giữ gìn an ninh trật tự, an toàn xã hội.

2. Sở Tài chính

Hàng năm, trên cơ sở dự toán của các cơ quan, đơn vị liên quan xây dựng, Sở Tài chính kiểm tra, tổng hợp, cân đối theo khả năng ngân sách, tham mưu cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí thực hiện Đề án theo quy định, đảm bảo thiết thực, hiệu quả và tiết kiệm.

3. Công an tỉnh

- Triển khai các phương án, kế hoạch bảo đảm an ninh trật tự tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động; 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, gây rối an ninh trật tự.

- 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; tích cực triển khai các biện pháp phòng ngừa, giải quyết đình công, tập trung đông người trái pháp luật, phá rối an ninh, trật tự của người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

4. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Phối hợp với các cơ quan liên quan để triển khai các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án theo chức năng, nhiệm vụ của ngành.

- Hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến Luật Doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; phối hợp với các ngành, đơn vị liên quan kiểm tra, đề nghị các doanh nghiệp thực hiện nghiêm chế độ thông tin báo cáo đối với cơ quan nhà nước tại địa phương về tình hình thực hiện sau khi được cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.

5. Sở Nội vụ

- Phối hợp hướng dẫn các cơ quan liên quan rà soát, tăng cường, bổ sung vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động, đảm bảo thực hiện có hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành cùng cấp, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động theo đúng tinh thần Nghị quyết số 18-

NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khoá XII 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; hàng năm báo cáo kết quả rà soát tổ chức bộ máy, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và 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 hướng dẫn cơ quan báo chí và hệ thống thông tin cơ sở tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, của tỉnh về quan hệ lao động, nhất là nội dung của Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, 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.

7. Sở Xây dựng

Theo chức năng, nhiệm vụ được giao tham mưu đề xuất hỗ trợ về nhà ở cho người lao động trên địa bàn tỉnh theo quy định của pháp luật về nhà ở.

8. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tham mưu, đề xuất cơ chế, chính sách liên quan đến phát triển đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động.

9. Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh

- Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và các đơn vị liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án trong phạm vi địa bàn quản lý.

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

10. Bảo hiểm xã hội tỉnh

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến các chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Giải quyết các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế kịp thời, đúng quy định; tổ chức thu, chi, quản lý và sử dụng chặt chẽ các quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Phối hợp với các cơ quan chức năng tăng cường thanh tra, kiểm tra các đơn vị sử dụng lao động nhằm giám sát việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; phát hiện kịp thời và đề xuất các biện pháp xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

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

- Phối hợp với các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố 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.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động; tăng cường sự gắn bó giữa người sử dụng lao động và người lao động trong doanh nghiệp; xây dựng và phát huy vai trò đội ngũ doanh nhân tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

12. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

- Chủ trì, phối hợp triển khai thực hiện các giải pháp như: 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; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động; 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.

- Tập trung tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp, người lao động nhất là các doanh nghiệp có sử dụng từ 25 lao động trở lên thành lập tổ chức Công đoàn.

- Tích cực tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động, đình công phát sinh theo đúng quy định của pháp luật; tích cực chủ động tham gia với các cơ quan liên quan nắm tình hình để có biện pháp giải quyết phù hợp nhằm giảm thiểu các tranh chấp lao động, đình công phát sinh trên địa bàn tỉnh.

13. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các đoàn thể

Vận động doanh nghiệp, người lao động thực hiện đúng quy định pháp luật; tham gia giám sát, đánh giá, đề xuất các giải pháp hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; tăng cường công tác tuyên truyền về nội dung của Đề án đến các tầng lớp nhân dân trên địa bàn tỉnh.

14. Báo Gia Lai, Đài Phát thanh và Truyền hình Gia Lai:

Tăng cường công tác đưa tin, phản ánh về tình hình 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, đồng thời phê phán những hành vi gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

15. 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.

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn tăng cường phối hợp với các sở, ban, ngành có liên quan trong việc tuyên truyền vận động thành lập tổ chức Công đoàn trong các

doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp trong khu kinh tế, cụm công nghiệp và doanh nghiệp sử dụng đông người lao động.

- 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, phối hợp giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dài dẫn đến đình công; phát huy vai trò của chính quyền các cấp trong xây dựng quan hệ lao động.

II. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Từ nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp quản lý ngân sách hiện hành; nguồn kinh phí lồng ghép từ các Chương trình, Dự án, Đề án; Kinh phí huy động từ các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định.

III. CHẾ ĐỘ TỔNG KẾT, BÁO CÁO

1. Định kỳ trước ngày 15/11 hàng năm, các cơ quan, đơn vị, địa phương được phân công nhiệm vụ tại Đề án này có trách nhiệm báo cáo đánh giá kết quả việc thực hiện triển khai Đề án gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo theo quy định.

2. Định kỳ trước ngày 30/11 hàng năm và tùy theo tình hình thực tế, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố tổ chức sơ kết, tổng kết hoặc báo cáo kết quả triển khai thực hiện Đề án cho Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trên đây là Đề án “Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Gia Lai đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, các sở, ban, ngành, địa phương, các cơ quan, tổ chức có liên quan phối hợp triển khai thực hiện. Trong quá trình triển khai thực hiện nếu gặp khó khăn, vướng mắc, phản ánh về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để xử lý theo thẩm quyền; nếu vượt thẩm quyền tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định./. Vna