

Số: 831/QĐ-UBND

Thừa Thiên Huế, ngày 01 tháng 4 năm 2022

**QUYẾT ĐỊNH**

**Ban hành Đề án Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định  
và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2022 - 2025**

**ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THỪA THIÊN HUẾ**

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

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

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

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

*Căn cứ Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Thủ  
tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW  
ngày 03/9/2019 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;*

*Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ  
trình số 3503/TTr- SLĐTBXH ngày 31 tháng 12 năm 2021.*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2022 – 2025”.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng UBND tỉnh, Giám đốc các Sở: Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài Chính, Kế hoạch và Đầu tư, Thông tin và Truyền thông; Trưởng ban Ban Quản lý khu Kinh tế, Công nghiệp tỉnh; Giám đốc: Công an tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh; Chủ tịch: Liên đoàn Lao động tỉnh, UBND thành phố Huế, các thị xã và các huyện. Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- TT HĐND tỉnh (b/c);
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- PCVP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, TC, XH.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH



Nguyễn Thanh Bình

- Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện 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.

## **II. MỤC ĐÍCH, PHẠM VI ÁP DỤNG VÀ ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU CHỈNH**

**1. Mục đích:** Đề án nhằm đề ra những nhiệm vụ, giải pháp cụ thể mang tính hệ thống, 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 hòa, ổn định và tiến bộ giai đoạn 2022-2025, góp phần ổn định, phát triển sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp, giải quyết việc làm, ổn định trật tự an toàn xã hội, phát triển kinh tế xã hội bền vững của tỉnh.

**2. Phạm vi áp dụng:** Thực hiện trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế.

### **3. Đối tượng điều chỉnh:**

- Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp tỉnh, cấp huyện.
- Người lao động, các cấp công đoàn và tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế.
- Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tỉnh.
- Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc thực hiện nội dung Đề án.

## **Phần 2**

### **THỰC TRẠNG TÌNH HÌNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THỪA THIÊN HUẾ**

#### **I. TÌNH HÌNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

##### **1. Tình hình dân số lao động**

- Tỉnh Thừa Thiên Huế có diện tích đất liền hơn 5.000 km<sup>2</sup>, tổng dân số toàn tỉnh đến ngày 31/12/2020 là 1.136.550 người. Số người trong độ tuổi lao động chiếm 61% so với tổng dân số, hàng năm có khoảng 14.260 người bước vào tuổi lao động. Lực lượng lao động đến cuối năm 2020 có 610.897 người, trong đó lao động nữ có 273.516 người chiếm 45% trong tổng số lực lượng lao động; lao động khu vực nông thôn có 345.106 người chiếm 56,5%. Số lao động tham gia trong các ngành kinh tế quốc dân đến năm 2020 là 602.555 người. Cuối năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65,45%. Hàng năm giải quyết việc làm mới bình quân trên 16.000 lao động.

- Tính đến cuối năm 2020, trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế có 3.013 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó: 1.973 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ; 961 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng; 79 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông, lâm, thủy sản. Tổng số lao động trên địa bàn tỉnh là 92.130 người tương ứng với 3.013 doanh nghiệp, trong đó lao động nữ 44.779 người, chiếm tỷ lệ 48,6% trên tổng số lao động toàn tỉnh. Hoạt động trong lĩnh vực nông, lâm, thủy sản 2.464 người; hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng 59.164 người; hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ 30.502 người.

##### **2. Công tác chỉ đạo, xây dựng kế hoạch triển khai về quan hệ lao động**

Thời gian qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành nhiều văn bản triển khai thực hiện xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh, cụ thể:

Kế hoạch số 131-KH/TU ngày 18/11/2019 của Tỉnh ủy về triển khai thực hiện 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; Chỉ thị 07/CT-UBND, ngày 22/01/2014 về việc triển khai thực hiện Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; Chỉ thị 14/CT-UBND, ngày 30/6/2017 về việc tăng cường thực hiện các quy định của pháp luật lao động, công đoàn, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; Kế hoạch 191/KH-UBND, ngày 21/9/2017 về việc tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện Nghị định 60/2013/NĐ-CP, ngày 19/6/2013 của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc giai đoạn 2017 - 2020; Kế hoạch 267/KH-UBND, ngày 28/12/2017 về việc tiếp tục triển khai thực hiện Đề án Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2018 - 2021; Kế hoạch số 73/KH-UBND, ngày 03/4/2019 về việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc giai đoạn 2019 - 2022; Kế hoạch số 04/KH-UBND, ngày 08/01/2020 về việc thực hiện Kế hoạch số 131-KH/TU ngày 18/11/2019 của Tỉnh ủy 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.

### 3. Tiền lương và bảo hiểm xã hội

a) Tiền lương: Nhìn chung, tình hình tiền lương bình quân, tiền thưởng của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có xu hướng tăng qua các năm. Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã cơ bản xác định được nguyên tắc của việc trả lương cho người lao động theo nguyên tắc thị trường, lương của người lao động được người sử dụng lao động trả để thực hiện công việc theo thỏa thuận giữa hai bên, căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng, hiệu quả công việc, mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng của Chính phủ quy định tại mỗi thời điểm.

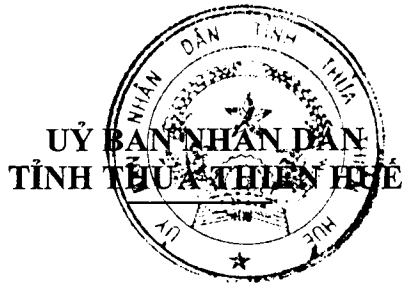
#### Biểu tổng hợp tình hình tiền lương, tiền thưởng của người lao động

Đơn vị tính: 1000 đồng

Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Tiền lương bình quân	Tiền thưởng Tết Âm lịch	Tiền lương bình quân	Tiền thưởng Tết Âm lịch	Tiền lương bình quân	Tiền thưởng Tết Âm lịch
Công ty TNHH ITV do NN nắm giữ 100% vốn điều lệ	6.480	7.021	6.805	3.518	6.915	4.380
Công ty có cổ phần, vốn góp của nhà nước	6.336	5.360	6.412	5.471	6.537	6.660
Doanh nghiệp dân doanh	5.639	7.237	5.746	7.838	5.867	6.540
Doanh nghiệp FDI	5.661	6.223	5.767	8.661	5.987	4.670

(Số liệu tại các doanh nghiệp có thực hiện báo cáo tình hình thực hiện tiền lương, tiền thưởng hàng năm)

\* *Tồn tại, hạn chế:* Số lượng doanh nghiệp thực hiện việc xây dựng và gửi thang lương, bảng lương cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương theo quy định tại Bộ luật Lao động trước đây còn thấp so với số doanh nghiệp đang hoạt động; việc nâng bậc lương cho người lao động, việc xác định tiền lương, tiền thưởng thông qua hoạt động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế; chủ yếu



ỦY BAN NHÂN DÂN  
TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

## ĐỀ ÁN

**Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn  
tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2022 - 2025**

*(Kèm theo Quyết định số: 831/QĐ-UBND ngày 01/4/2022 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế)*

### Phần 1

## PHẦN MỞ ĐẦU

### I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN

#### 1. Cơ sở thực tiễn:

Trong thời gian qua, các cấp, ngành của tỉnh đã triển khai một số giải pháp nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ góp phần đưa nhận thức của các cấp, ngành và của người lao động, người sử dụng lao động về quan hệ lao động từng bước được nâng lên; hạn chế tranh chấp lao động; quan hệ lao động được ổn định; đời sống của người lao động từng bước được cải thiện, góp phần ổn định, phát triển kinh tế và thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào địa bàn tỉnh.

Tuy nhiên, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh còn một số tồn tại, hạn chế và tiềm ẩn những vấn đề phức tạp như tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể còn xảy ra, làm ảnh hưởng tới sự ổn định, phát triển của doanh nghiệp, an ninh trật tự xã hội; sự vận hành của hệ thống các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động còn thiếu đồng bộ, chưa theo kịp cơ chế thị trường, công đoàn cơ sở tại nhiều doanh nghiệp chưa phát huy được vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động; số lượng và chất lượng thỏa ước lao động tập thể chưa cao; vai trò giải quyết tranh chấp lao động tập thể của các thiết chế hòa giải, trọng tài lao động chưa được phát huy..., Những hạn chế này nếu không có giải pháp đồng bộ sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư và an ninh trật tự trên địa bàn tỉnh.

Bên cạnh những nguyên nhân khách quan như một số doanh nghiệp còn khó khăn trong sản xuất kinh doanh, khung khổ pháp lý chưa hoàn thiện thì nguyên nhân chủ quan của các hạn chế trên là: Một số cấp ủy, chính quyền chưa nhận thức đầy đủ về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; Việc phối hợp triển khai chính sách, giải pháp phát triển quan hệ lao động chưa đồng bộ và hệ thống; Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động chưa thực sự được củng cố thường xuyên; Nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn chậm được đổi mới dẫn đến vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của một số tổ chức công đoàn cơ sở chưa được phát huy.

Từ thực tiễn cho thấy, xây dựng được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp sẽ tạo cơ sở cho việc đảm bảo lợi ích người lao động, người sử dụng lao động, lợi ích nhà đầu tư và lợi ích của Nhà nước, góp phần giải quyết việc làm, đảm bảo an sinh, phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Thực tế trên đòi hỏi tỉnh Thừa Thiên Huế cần có một đề án tổng thể với những nhiệm vụ, giải pháp đồng bộ, hệ thống có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhằm thúc đẩy phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới. Vì vậy, việc xây dựng Đề án: ***“Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2022-2025”*** là cần thiết.

## **2. Căn cứ chính trị:**

- Nghị quyết 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiên tiến hội nhập 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 của người lao động không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam, đồng thời đặt yêu cầu phải quản lý tốt để các tổ chức này hoạt động thuận lợi, đúng pháp luật.

- Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương 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 trong đó có cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức Công đoàn

- Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động 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 các cơ chế quan hệ lao động.

- 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. Chỉ thị đề ra nhiệm vụ chính là nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tốt tranh chấp lao động, đình công.

## **3. Căn cứ pháp lý:**

- Nghị quyết số 80/2019/QH14 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 người lao động, tổ chức của người sử dụng lao động khỏi các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của bên kia; khuyến khích và thúc đẩy thương lượng tập thể trong quan hệ lao động.

- Bộ luật Lao động năm 2019 đã thể chế quan điểm, đường lối của Đảng về quan hệ lao động, quy định việc thành lập và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế; vai trò của cơ quan nhà nước trong hỗ trợ thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.

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

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) Tình hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội:

- Nhận thức rõ chính sách bảo hiểm xã hội là một trong những trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, vì vậy tỉnh Thừa Thiên Huế đã huy động cả hệ thống chính trị vào cuộc trong việc xây dựng, triển khai, thực hiện các chính sách BHXH. Tỉnh ủy đã triển khai thực hiện Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT) giai đoạn 2012 - 2020, Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về cải cách chính sách BHXH. UBND tỉnh đã ban hành Quyết định 583/QĐ-UBND ngày 26/3/2014 ban hành Quy chế phối hợp công tác thực hiện pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN; Chỉ thị 13/CT-UBND ngày 30/6/2017 về việc tăng cường các giải pháp phát triển đối tượng tham gia và giảm nợ BHXH, BHTN; Kế hoạch 202/KH-UBND ngày 07/12/2018 về thực hiện cải cách chính sách BHXH đến năm 2030.

- Tính đến cuối năm 2020, số người tham gia BHXH trên địa bàn tỉnh là 134.635 người, chiếm tỷ lệ 26,52% so với lực lượng lao động trong độ tuổi, trong đó: số người tham gia BHXH bắt buộc là 119.085 người (giảm hơn so với năm 2019 do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19), số người tham gia BHXH tự nguyện là 15.550 người. Số người tham gia BHTN là 109.708 người. Số người tham gia BHYT là 1.147.941 người, đạt tỷ lệ bao phủ BHYT 98,95% so với dân số. 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 quy định của pháp luật.

#### **Biểu tổng hợp số người tham gia BHXH, BHTN giai đoạn 2016 - 2020**

STT	Năm	Tổng số người tham gia BHXH	Trong đó		Số người tham gia BHTN	Tỷ lệ người tham gia BHXH so với LLLĐ trong độ tuổi (%)
			BHXH bắt buộc	BHXH tự nguyện		
1	2016	112.965	111.571	1.394	100.704	22,37%
2	2017	116.261	114.673	1.588	103.712	23,01%
3	2018	122.806	119.409	3.397	107.164	24,27%
4	2019	126.718	123.304	7.333	113.208	25,78%
5	2020	134.635	119.085	15.550	109.085	26,52%

\* *Tồn tại, hạn chế:* Tình trạng nợ, chậm đóng BHXH kéo dài của nhiều doanh nghiệp vẫn còn diễn ra, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân, Công ty TNHH một hoặc hai thành viên làm ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, người lao động nghỉ việc nhưng không chốt được sổ BHXH để hoàn chỉnh hồ sơ giải quyết chế độ BHXH hoặc đề nghị hưởng BHTN, người lao động khiếu kiện nhiều nơi. Việc giảm nợ hàng năm vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Chế tài xử lý tình trạng nợ đọng, trốn đóng BHXH hiệu quả chưa cao. Hiện tượng doanh nghiệp không thực hiện chế độ BHXH bắt buộc đối với người lao động hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số người lao động phải tham gia BHXH còn diễn ra. Công tác tuyên truyền, vận động phát triển đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và tự nguyện tuy có nhiều nỗ lực nhưng tỷ lệ gia tăng người tham gia BHXH bắt buộc mới vẫn còn thấp.

#### 4. Tổ chức công đoàn:

- Công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở của tổ chức công đoàn thường xuyên được các cấp, các ngành quan tâm tổ chức thực hiện. Đến nay, toàn tỉnh có 1.310 công đoàn cơ sở với 79.555 đoàn viên trên tổng số 83.883 công nhân viên người lao động toàn tỉnh. Trong đó, công đoàn cơ sở tại các DN là 294 công đoàn với 39.521 đoàn viên.

- Các cấp công đoàn trong tỉnh cơ bản phát huy vai trò là người đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, tập trung chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của đoàn viên công đoàn, người lao động; tổ chức các hoạt động xã hội như Tết Sum vầy, Lễ cưới tập thể, Mái ấm Công đoàn,... cho đoàn viên Công đoàn và người lao động có hoàn cảnh khó khăn; thăm, tặng quà người lao động nhân dịp Tết Nguyên đán; tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục - thể thao thu hút đông đảo người lao động tham gia; triển khai chương trình ký kết với các đơn vị cung cấp dịch vụ vì lợi ích đoàn viên; thực hiện tư vấn cho người lao động qua văn phòng tư vấn pháp luật, trang facebook, nhóm zalo, trang điện tử công đoàn,... Quản lý và sử dụng hiệu quả 2 nguồn quỹ: Quỹ Quốc gia giải quyết việc làm và Quỹ Trợ vốn công nhân lao động nghèo nhằm hỗ trợ cho đoàn viên công đoàn vay vốn hỗ trợ việc làm phát triển kinh tế gia đình, tăng thu nhập. Công đoàn các cấp chủ động tham gia giải quyết những thắc mắc của công nhân, tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, phối hợp triển khai thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, nâng cao chất lượng hội nghị người lao động tại các doanh nghiệp.

\* *Tồn tại, hạn chế:* Đời sống vật chất tinh thần của người lao động còn nhiều khó khăn, nhiều lao động chưa qua đào tạo nghề, thiếu tác phong công nghiệp, trình độ chuyên môn còn hạn chế, đảm nhận các công việc đơn giản, gia công sản phẩm nên thu nhập chưa cao. Nhiều doanh nghiệp (chủ yếu hoạt động trong ngành, nghề may mặc) có trụ sở đóng trên địa bàn tỉnh nhưng lại sinh hoạt ở công đoàn ngành trung ương hoặc Tổng Công ty nên việc hướng dẫn, chỉ đạo hoạt động công đoàn chưa hiệu quả. Đa số các khu công nghiệp chưa xây dựng được nhà ở cho công nhân; việc xây dựng các thiết chế văn hóa, thể thao, phòng khám phục vụ công nhân, lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh còn hạn chế. Một số công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp còn yếu, mang nặng tính hình thức, mới dừng lại ở việc vận động, đôn đốc mà chưa có biện pháp giúp đỡ và bảo vệ người lao động thiết thực; chưa chủ động đề xuất yêu cầu nội dung thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc; chưa phát huy hết vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, của người lao động vì còn phụ thuộc nhiều vào người sử dụng lao động. Nhiều doanh nghiệp chưa quan tâm đến việc thành lập được công đoàn cơ sở.

**5. 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. Một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập trên địa bàn tỉnh và có nhiều hoạt động thiết thực như Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh hợp tác xã, Hội doanh nhân trẻ. Hiện nay, tỉnh Thừa Thiên Huế chưa có đại diện văn phòng người sử dụng lao động (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam).

#### 6. Cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

- Tại cấp tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Ban Quản lý Khu Kinh tế, công nghiệp tỉnh thực hiện chức năng tham mưu UBND tỉnh quản lý nhà nước về

lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng. Tại cấp huyện, mỗi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội bố trí 01 biên chế làm công tác về lao động nói chung. Việc kiện toàn, sắp xếp tổ chức, bộ máy, biên chế làm công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động trên địa tỉnh được quan tâm; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ, năng lực và cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đề ra.

- Trong thời gian qua, việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn tỉnh được thực hiện tương đối có hiệu quả. Tuy nhiên, với số lượng 05 biên chế của Phòng Lao động - Việc làm thuộc Sở thực hiện tham mưu công tác: quan hệ lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng,...; 02 biên chế của Phòng Doanh nghiệp - Lao động trực thuộc Ban Quản lý và 01 biên chế tại Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện thì việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động vẫn còn gặp nhiều khó khăn. 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 vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc hỗ trợ, thúc đẩy quan hệ lao động được nâng cao. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thêm trách nhiệm quản lý đối với các tổ chức đại diện người lao động (ngoài tổ chức Công đoàn). Do đó, khối lượng công việc của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là cấp tỉnh, trong thời gian tới sẽ tăng lên. Vì vậy, việc đảm bảo số lượng cũng như chất lượng cán bộ phụ trách về quan hệ lao động là hết sức cần thiết.

\* *Tồn tại, hạn chế:* Trong thời gian qua, đối với lĩnh vực quan hệ lao động, hoạt động quản lý nhà nước về lao động mới đang chỉ dừng lại ở các hoạt động quản lý hành chính, triển khai thực hiện Bộ luật Lao động, Nghị định, Thông tư, tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật, thanh tra, kiểm tra, giám sát; những hoạt động mang tính chất hỗ trợ phát triển quan hệ lao động chưa được quan tâm chú trọng như việc trực tiếp hỗ trợ việc đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động tại doanh nghiệp.

## **7. 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. Các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã quan tâm xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Chất lượng của quy chế dân chủ cơ sở của các doanh nghiệp ngày càng được nâng cao. Sau một thời gian thực hiện, các doanh nghiệp đã tiến hành sửa đổi, bổ sung quy chế để phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp.

\* *Tồn tại, hạn chế:* Vẫn còn tình trạng doanh nghiệp chưa quan tâm đến việc thực hiện cũng như xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc, đặc biệt là tại các doanh nghiệp dân doanh có quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh nhỏ, nhiều doanh nghiệp xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc vẫn còn mang tính hình thức, đối phó. Công tác tuyên truyền, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở của các cơ quan chức năng còn hạn chế, đặc biệt là khu vực ngoài nhà nước, dẫn đến người lao động và người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.



b) Về hoạt động đối thoại:

- Việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được các cấp, các ngành và doanh nghiệp quan tâm triển khai thực hiện, trong đó có vai trò quan trọng của tổ chức công đoàn. Nhiều doanh nghiệp đã có quy chế đối thoại và tổ chức đối thoại với người lao động định kỳ theo quy định, qua đó, người sử dụng lao động thông báo tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Quyền và tiếng nói của người lao động được công nhận và tôn trọng, mối quan hệ lao động ngày càng bình đẳng, ít có tranh chấp xảy ra tại các doanh nghiệp này. Trong năm 2020, đã có 229 doanh nghiệp tổ chức Hội nghị người lao động và các doanh nghiệp trên địa bàn đã tổ chức được gần 200 cuộc đối thoại bằng nhiều hình thức, tập trung các nội dung về quyền và lợi ích của người lao động như: chấm dứt, tạm hoãn HĐLĐ, nghỉ việc không lương, tiền lương,... trong giai đoạn phòng chống dịch COVID - 19.

\* *Tồn tại, hạn chế:* Một số doanh nghiệp chưa thành lập tổ chức công đoàn, việc tổ chức đối thoại còn gặp khó khăn hoặc chưa quan tâm thực hiện tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Nhận thức về mục đích, ý nghĩa việc đối thoại tại nơi làm việc của một số chủ doanh nghiệp chưa đầy đủ, do đó chưa chủ động trong việc xây dựng quy chế đối thoại và chưa quan tâm tổ chức đối thoại theo quy định.

c) Thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể:

- Trong thời gian qua, các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn trên địa bàn tỉnh đã nhận thức được vị trí quan trọng của bản thỏa ước lao động tập thể, do đó đã tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Nội dung một số bản Thỏa ước của doanh nghiệp đã có những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động như giảm giờ làm việc trong tuần, tăng số ngày nghỉ hàng năm, ngày nghỉ về việc riêng; hỗ trợ tiền ăn ca, tiền xăng xe, tiền tàu xe, điện thoại, công tác phí,... Đến nay, đã có khoảng 620 lượt doanh nghiệp xây dựng và thực hiện ký kết Thỏa ước lao động tập thể để thực hiện và gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế, công nghiệp tỉnh theo quy định, đồng thời đã thực hiện các cam kết trong thỏa ước và xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

\* *Tồn tại, hạn chế:* Tỷ lệ ký kết thỏa ước lao động tập thể còn thấp, đặc biệt là trong các doanh nghiệp tư nhân. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là do công đoàn cơ sở chưa được thành lập ở rất nhiều doanh nghiệp; tình trạng ký kết thỏa ước một cách hình thức theo quy định chứ không thực hiện còn diễn ra phổ biến. Có những bản thỏa ước đến hạn nhưng không được sửa đổi bổ sung kịp thời, chưa có nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

## 8. Giải quyết tranh chấp lao động và ngừng việc

a) Tranh chấp lao động, giải quyết chấp lao động, ngừng việc:

- Tranh chấp lao động trong thời gian vừa qua trên địa bàn tỉnh xảy ra tương đối ít, chủ yếu là tranh chấp lao động cá nhân về hợp đồng lao động, tiền lương, thôi việc nhưng không chốt được sổ bảo hiểm xã hội. Các vụ tranh chấp lao động cá nhân thường được giải quyết thông qua hòa giải viên lao động hoặc người lao động gửi đơn tới Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để khiếu nại, đề nghị can thiệp. Các đơn, thư đều được Sở xem xét, hướng dẫn trả lời theo thẩm quyền hoặc phối hợp LĐLĐ tỉnh, BHXH tỉnh và các cơ quan có liên quan giải quyết đúng theo quy định.

- Các cuộc ngừng việc trên địa bàn tỉnh có xảy ra nhưng không nhiều. Cụ thể, từ năm 2016 đến nay có 05 doanh nghiệp với 6 lượt ngừng việc xảy ra của tập thể người lao động, nguyên nhân chủ yếu là đòi quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội, thay đổi chế độ tiền lương, tiền thưởng mà không thông báo; không thưởng Tết cho người lao động; yêu cầu người lao động làm thêm giờ và trả lương làm thêm giờ không rõ ràng, không đúng theo quy định của pháp luật,... 100% các vụ việc ngừng việc xảy ra không đúng theo trình tự của pháp luật. Thời gian ngừng việc diễn ra trong khoảng thời gian ngắn, phạm vi từ 01-02 ngày.

**Bảng thống kê số cuộc ngừng việc giai đoạn 2016-2021**

STT	Họ tên	Số LĐ ngừng việc	Năm	Nguyên nhân
1	Công ty Taxi Hoàng Anh	30	2016	Doanh nghiệp điều chuyển xe, NLĐ không có xe để làm việc.
2	Công ty TNHH TMDV Hoàng Đức	35	2017	DN nợ BHXH, BHYT, BHTN. Người lao động chấm dứt HĐLĐ nhưng không chốt được sổ BHXH.
3	Công ty CP đầu tư xây dựng Giao thông - Thủy lợi Thừa Thiên Huế	27	2020	DN nợ BHXH, BHYT, BHTN. Người lao động chấm dứt HĐLĐ nhưng không được thanh toán tiền lương, không chốt được sổ BHXH.
4	Công ty May Vinatex Hương Trà	500	14/7/2020	DN tổ chức làm thêm giờ nhưng chế độ tiền lương trả cho người lao động không rõ ràng.
5	Công ty TNHH Chế xuất Billion Max	300	5,6/8/2020	DN huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá quy định; Tổ chức làm việc vào ngày chủ nhật nhưng chế độ tiền lương không rõ ràng.
		120	28,29/4/2021	Tập thể người lao động bộ phận kho hàng yêu cầu đòi tăng lương.

- Khi nắm được thông tin ngừng việc, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, công nghiệp tỉnh và các cơ quan có liên quan khác đã phối hợp với chủ sử dụng lao động tổ chức đối thoại với tập thể người lao động để tìm hiểu, nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người lao động nhằm đưa ra hướng giải quyết thích hợp nhất, đồng thời đề nghị các chủ sử dụng lao động thực hiện đầy đủ các chính sách cho người lao động theo quy định của pháp luật. Hầu hết người lao động trở lại làm việc sau khi có sự can thiệp, tổ chức đối thoại từ các cơ quan chức năng.

\* *Tồn tại, hạn chế:* Việc giải quyết ngừng việc được thực hiện nhanh chóng, kịp thời; có hiệu quả, tuy nhiên chưa thật sự chú trọng đến việc hỗ trợ hai bên thương lượng để đưa ra được tiếng nói chung. Phần nhiều các yêu cầu của người lao động cơ bản đều được đáp ứng trong quá trình ngừng việc không đúng trình tự, thủ tục.

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

- Thời gian trước đây, thực hiện Thông tư 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23/10/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, có 9/9 huyện, thị xã, Thành phố thành lập hội đồng hòa giải viên cấp huyện và có 47 người tham gia. Tuy nhiên,

trong thời gian vừa qua, việc thực hiện bổ nhiệm Hòa giải viên lao động theo quy định tại Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH, ngày 10/6/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội vẫn còn gặp khó khăn; đến nay, trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế chỉ có 03 địa phương đã được Chủ tịch UBND tỉnh bổ nhiệm Hòa giải viên lao động là thành phố Huế, huyện Quảng Điền và thị xã Hương Trà với số lượng 11 người tham gia.

- Nhìn chung, hoạt động của Hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh chưa thật sự đạt hiệu quả cao. Theo quy định của pháp luật, Hòa giải viên lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể; tuy nhiên, thực tế cho thấy, hoạt động giải quyết tranh chấp của hòa giải viên mới tập trung ở giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân và số vụ tham gia giải quyết cũng rất ít. 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, do đó, việc phát triển đội ngũ hòa giải đảm bảo đáp ứng yêu cầu mới là hết sức cần thiết.

- UBND tỉnh đã thường xuyên, kiện toàn bổ sung và thành lập Hội đồng Trọng tài lao động, đã ban hành Quyết định 1517/QĐ-UBND, ngày 06/7/2017 về việc thành lập Hội đồng Trọng tài lao động tỉnh Thừa Thiên Huế nhiệm kỳ năm 2017 - 2022 với 07 thành viên. Tuy nhiên, 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, do không có cuộc tranh chấp lao động nào được thực hiện theo đúng quy trình thủ tục pháp luật quy định. Bộ luật Lao động 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.

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

## **II. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **1. Kết quả đạt được:**

- Nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, công chức, viên chức, doanh nghiệp và công nhân lao động về nhiệm vụ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực. Nhiều chủ trương, cơ chế, chính sách của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh cùng với hàng loạt chương trình, kế hoạch của các sở, ban, ngành, đơn vị được ban hành góp phần cải thiện môi trường quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm đến việc xây dựng môi trường quan hệ lao động hài hòa thông qua việc thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; chú trọng xây

dụng, đăng ký và thực hiện tốt thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, thang bảng lương, ký kết hợp đồng lao động.

- Các tổ chức cơ sở đảng đã phát huy tốt vai trò lãnh đạo hoạt động sản xuất kinh doanh, xây dựng Đảng trong doanh nghiệp; các tổ chức đoàn thể (công đoàn, thanh niên, phụ nữ) đã tập hợp, thu hút đông đảo thành viên tham gia với các hoạt động, phong trào có ý nghĩa về giáo dục tư tưởng, xây dựng nếp sống văn hóa, đoàn kết, nhân ái. Nhiều cấp công đoàn cơ sở cơ bản đã làm tốt nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, góp phần giúp doanh nghiệp ổn định và phát triển sản xuất kinh doanh. Người lao động trong các doanh nghiệp đã dần nâng cao tác phong công nghiệp, tham gia học tập nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, từng bước đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh trong tình hình mới.

- Số lượng người tham gia quan hệ lao động có xu hướng tiếp tục gia tăng. Tình hình lao động trên địa bàn tỉnh về cơ bản vẫn được bảo đảm duy trì và ổn định. Các cuộc ngừng việc được giải quyết nhanh chóng, không để xảy ra những vụ việc lớn ảnh hưởng nghiêm trọng đến an ninh trật tự, chính trị - xã hội.

## **2. Hạn chế:**

- Việc phát triển tổ chức cơ sở đảng, công đoàn trong doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện còn thấp. Đời sống, thu nhập của công nhân lao động vẫn còn thấp; nhà ở cho công nhân lao động triển khai thực hiện còn chậm; hoạt động vui chơi, giải trí, vấn đề hôn nhân và gia đình, chăm sóc sức khỏe, học tập nâng cao trình độ, hiểu biết pháp luật cho công nhân lao động, nhất là lao động nữ chưa được tập trung thực hiện, thiếu thường xuyên, liên tục.

- Công đoàn cơ sở chưa được tham gia nhiều công tác quản lý, còn lúng túng trong công tác chăm lo, bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động. Công tác tuyên truyền giáo dục mặc dù đã được đổi mới về nội dung và hình thức song thiếu thường xuyên và chưa sát với tình hình thực tiễn. Tình trạng vi phạm pháp luật lao động trong doanh nghiệp có lúc, có nơi vẫn còn xảy ra, chủ yếu vi phạm về ký kết hợp đồng lao động, nợ, trốn đóng BHXH, trả lương và các chế độ khác thiếu kịp thời, thiếu minh bạch ảnh hưởng lớn đến đời sống, việc làm, thu nhập của công nhân lao động.

- Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển quan hệ lao động mới chỉ tập trung vào chức năng quản lý nhà nước, chủ yếu là các giải pháp hành chính; chức năng hỗ trợ quan hệ lao động bước đầu đã được thực hiện, tuy nhiên chưa mang lại hiệu quả cao trong việc điều chỉnh, dẫn dắt, quản lý và thúc đẩy phát triển quan hệ lao động. Chưa tận dụng được hết các nguồn lực của hòa giải viên lao động. Chưa có kinh phí hỗ trợ hòa giải viên trong công tác hòa giải.

## **3. Nguyên nhân của những hạn chế:**

- Một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa thật sự quan tâm đúng mức việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển trên địa bàn mình quản lý. Một số doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động thực hiện chưa nghiêm túc pháp luật lao động; còn xem nhẹ và thiếu thực hiện thường xuyên việc phổ biến, tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người lao động. Nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật, chính sách lao động của người lao động còn hạn chế; tiền lương của người lao động nói chung còn thấp, đời sống một bộ phận người lao động

rất khó khăn; nhu cầu về nhà ở, sinh hoạt văn hóa, tinh thần của người lao động chưa được đáp ứng.

- Một số doanh nghiệp chưa có tổ chức cơ sở đảng, tổ chức Công đoàn chưa xây dựng nội quy lao động, thang lương, bảng lương hoặc có xây dựng nhưng mang tính đối phó để đóng BHXH; chưa xem xét nâng bậc lương hàng năm, tăng giờ vượt thời gian quy định; các biện pháp chế tài xử lý chưa đủ mạnh nên các doanh nghiệp vẫn tái phạm.

- Văn bản pháp luật lao động và các văn bản liên quan đến hoạt động SXKD của DN nhiều, bên cạnh đó hàng năm có nhiều văn bản được bổ sung, sửa đổi, ban hành mới, số lượng DN ngày càng tăng, mặc dù các cơ quan, ban ngành chức năng đã tăng cường tổ chức phổ biến, tuyên truyền, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra, nhưng chưa quán triệt đến khắp các DN. Một số quy định trong Bộ luật Lao động chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể của các bộ, ngành liên quan nên dẫn đến việc thực hiện những quy định của pháp luật lao động trong thực tế còn gặp nhiều khó khăn.

### **Phần 3**

## **NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIAI ĐOẠN 2022 - 2025**

### **I. BỐI CẢNH**

- Nhằm đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa 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 người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Ngày 3/9/2019 Ban Bí thư ban hành Chỉ thị 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.

- 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 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 (2019) với nhiều nội dung đổi mới quan trọng về quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là 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 về quan hệ lao động kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi. 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 kinh tế của tỉnh Thừa Thiên Huế liên tục tăng trưởng, thu hút lượng vốn đầu tư lớn, nhiều doanh nghiệp được thành lập, thu hút nhiều lao động, do đó tình hình quan hệ lao động sẽ tiếp tục diễn ra sôi động. Giai đoạn 2022 - 2025 là giai đoạn quan trọng, có tính bản lề trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách mới về quan hệ lao động. Sự phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn này tác động sâu sắc đến quan hệ lao động, an ninh trật tự và kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm tiếp theo.

- Cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 dự báo sẽ có tác động mạnh đến các ngành kinh tế của tỉnh, qua đó tác động đến thị trường lao động, quan hệ lao động.

## II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, MỤC TIÊU

### 1. Quan điểm chỉ đạo:

- Xây dựng, phát triển quan hệ lao động trên cơ sở đảm bảo sự tuân thủ các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước về phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tiến trình thực hiện công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, phù hợp nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

- 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 trên tinh thần phát huy tốt nhất tính chủ động, độc lập của các chủ thể trong quan hệ lao động đảm bảo quan hệ lao động vận hành đúng theo các nguyên tắc của kinh tế thị trường.

**2. Mục tiêu tổng quát:** Đến năm 2025, cơ bản xây dựng được đồng bộ và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động của tỉnh phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, tạo nền tảng duy trì và phát triển mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ cho những năm tiếp theo, góp phần ổn định và phát triển kinh tế - xã hội bền vững của tỉnh.

### 3. Mục tiêu cụ thể:

- 100% tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp khi có yêu cầu được hướng dẫn đăng ký thành lập đúng quy định của pháp luật; được hỗ trợ trong hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- 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% doanh nghiệp có từ 500 lao động trở lên được lập hồ sơ để theo dõi, quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động.

- 100% các đơn vị quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp tỉnh, cấp huyện được củng cố, kiện toàn về tổ chức và hoạt động. Trong đó, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Ban Quản lý các Khu Khu kinh tế, công nghiệp tỉnh, mỗi cơ quan bố trí ít nhất 1 cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động.

- Hoàn thành việc 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.

- 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.

- 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.

- Đến năm 2025, có 100% doanh nghiệp có từ 25 công nhân lao động trở lên thành lập được tổ chức công đoàn; 80% cán bộ ban chấp hành, ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng quan hệ lao động.

- 70 - 80% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền; 30 - 40% trở lên các bản thỏa ước lao động tập thể đạt loại A theo chỉ tiêu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

### **III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

#### **1. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, hỗ trợ và phát triển quan hệ lao động**

- Nghiên cứu củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp tỉnh, cấp huyện; xem xét bố trí biên chế chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở cấp tỉnh.

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước và hỗ trợ quá trình thành lập, hoạt động của tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp; tham gia xây dựng, đề nghị bổ sung, điều chỉnh, hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động,...

- Nâng cao năng lực và đổi mới nội dung hoạt động thanh tra, kiểm tra về lao động theo hướng tăng cường sự phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động với các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch, tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động hiệu quả, phù hợp, đáp ứng yêu cầu mới về quan hệ lao động.

- Đẩy mạnh công tác truyền thông, tuyên truyền; đổi mới nội dung và đa dạng hóa các hình thức, phương pháp tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động và quan hệ lao động.

- Tăng cường công tác truyền thông, tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra việc phát triển đối tượng tham gia và giảm nợ BHXH, BHYT, BHTN.

- Xây dựng mô hình mẫu về báo cáo chuyên đề về việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trên địa bàn, phục vụ yêu cầu hội nhập quốc tế.

#### **2. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động:**

- Đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên công đoàn và người lao động.

- Xây dựng công đoàn cơ sở thực sự vững mạnh. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bảo đảm về số lượng, chất lượng, có trí tuệ, bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm, uy tín, có năng lực đối thoại, thương lượng, tập hợp, đoàn kết người lao động. Bồi dưỡng nâng cao năng lực hoạt động và các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ cán bộ công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp.

- Đổi mới nội dung và đa dạng các phương thức hoạt động phát triển đoàn viên công đoàn để vận động thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm sự tham gia tích cực và thực chất của người lao động, giảm thiểu sự can thiệp và ảnh hưởng của người sử dụng lao động.

- Tăng cường vận động, thuyết phục để người lao động nâng cao hiểu biết, tự nguyện tham gia, thành lập, xây dựng công đoàn ở cơ sở, người sử dụng lao động bảo đảm quyền của người lao động được tham gia và hoạt động trong tổ chức công đoàn

theo quy định của pháp luật, bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động và sự phát triển của doanh nghiệp.

- Căn cứ nhu cầu, nguyện vọng chính đáng và việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên, người lao động để xác định nội dung và mục tiêu hoạt động; xây dựng niềm tin, tạo sự gắn kết giữa người lao động với tổ chức công đoàn để Công đoàn Việt Nam thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động.

- Tăng cường bồi dưỡng, rèn luyện, nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị, giác ngộ giai cấp, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc, trình độ, kỹ năng, tác phong công nghiệp, hiểu biết pháp luật, kỷ luật lao động... cho đoàn viên, người lao động. Có biện pháp phù hợp phòng ngừa, ngăn chặn việc lợi dụng, lôi kéo, kích động công nhân, người lao động đình công trái pháp luật, biểu tình, gây rối, làm mất an ninh, trật tự.

- Thường xuyên, chủ động phối hợp với người sử dụng lao động chăm lo lợi ích, bảo đảm quyền của người lao động; kịp thời giám sát, giải quyết và kiến nghị giải quyết những vấn đề bức xúc của công nhân, người lao động; tích cực xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

- Tham gia quản lý tốt sự ra đời, bảo đảm hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; có các biện pháp phù hợp, hiệu quả để thu hút, vận động, định hướng tổ chức này gia nhập Công đoàn Việt Nam.

- Xây dựng mô hình mẫu về việc vận động, hỗ trợ thành lập công đoàn cơ sở theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận.

### **3. Tăng cường các hoạt động thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể**

- Thúc đẩy việc tổ chức hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể một cách thực chất tại các doanh nghiệp. 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. Trong đó, tập trung vào các doanh nghiệp hoạt động trong các Khu kinh tế, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Thúc đẩy việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đi vào thực chất, có chiều sâu, trong đó, chú trọng vào những doanh nghiệp sử dụng nhiều người lao động.

- Tăng cường các hoạt động hỗ trợ thực chất các bên trong đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp. Đảm bảo các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có đủ năng lực để thực hiện hiệu quả các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể.

- Nghiên cứu điều tra, khảo sát và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, tiền thưởng, thu nhập và điều kiện lao động khác tại một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể.

- Xây dựng mô hình mẫu về đối thoại hiệu quả và hội nghị người lao động tại doanh nghiệp.

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

- Kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động và hòa giải viên lao động. Hội đồng trọng tài lao động thực hiện hiệu quả chức năng trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật. Đội ngũ hòa giải viên lao động



tin gọn, hiệu quả, chuyên nghiệp trong thực hiện chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động.

- Nghiên cứu, tổ chức xây dựng và thực hiện có hiệu quả hoạt động phối hợp của các cơ quan trong việc hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc. Đảm bảo việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc nhanh chóng, kịp thời, có hiệu quả và đúng quy định của pháp luật. Hỗ trợ thiết lập ổn định quan hệ lao động doanh nghiệp sau ngừng việc.

- Xây dựng mô hình mẫu về lập hồ sơ quan hệ lao động đối với doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động.

### **5. Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động**

- Nghiên cứu xây dựng cơ chế phối hợp giữa nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động thông qua các tổ chức đại diện trong giải quyết các vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động.

+ Xây dựng quy chế phối hợp, chia sẻ thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động.

+ 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 người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

+ Định kỳ tổ chức các diễn đàn quan hệ lao động cấp tỉnh.

- Xây dựng cơ chế, hình thành mạng lưới thông tin cơ sở để thông tin nhanh chóng, kịp thời, chính xác đến các cơ quan chức năng về những vụ việc, tranh chấp lao động, ngừng việc,... tại các doanh nghiệp.

### **6. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động**

- Tiếp tục quan tâm nghiên cứu, thực hiện các chương trình văn hóa và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở cho người lao động. Nâng cao đời sống vật chất và tinh thần để người lao động ổn định cuộc sống, yên tâm lao động sản xuất.

+ 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.

+ Đẩy mạnh việc tổ chức các hoạt động hỗ trợ, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, tập trung vào lao động làm công việc giản đơn, lao động ngoại tỉnh làm việc trong các khu công nghiệp. Tổ chức rộng rãi các hoạt động văn hóa thể dục thể thao, vui chơi giải trí lành mạnh, tổ chức tham quan du lịch,... Phát triển các hoạt động “Tết sum vầy”; “Mái ấm công đoàn”; Chương trình phúc lợi đoàn viên, người lao động.

- Vận động, thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động; hình thành văn hóa doanh nghiệp, doanh nghiệp hoạt động vì mục tiêu hài hòa giữa lợi nhuận và trách nhiệm xã hội.

## **II. KINH PHÍ THỰC HIỆN**

1. Tổng kinh phí dự kiến thực hiện Đề án là: 9.110.000.000 đồng (Chín tỷ, một trăm mười triệu đồng chẵn). Có Phụ lục chi tiết kèm theo. Trong đó:

- Nguồn ngân sách địa phương: 2.500.000.000 đồng.

- Nguồn ngân sách Trung ương: 3.210.000.000 đồng. Trong đó:

- + Nguồn ngân sách BHXH: 1.600.000.000 đồng.
- + Nguồn ngân sách LĐLĐ tỉnh: 1.610.000.000 đồng.
- Nguồn kinh phí xã hội hóa: 3.400.000.000 đồng.

2. Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí trong kế hoạch ngân sách hàng năm của các cơ quan, địa phương theo phân cấp ngân sách nhà nước hiện hành.

3. Huy động nguồn kinh phí từ các chương trình, dự án, đề án liên quan và sự hỗ trợ của tổ chức, cá nhân.

## **Phần 4**

### **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **I. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

##### **1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội:**

a) Chủ trì, phối hợp với các ngành có liên quan, các tổ chức chính trị - xã hội và UBND các huyện, thị xã, thành phố Huế triển khai thực hiện Đề án và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát Đề án theo định kỳ; định kỳ hàng năm đánh giá kết quả thực hiện Đề án báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; tổ chức sơ kết, tổng kết tình hình thực hiện Đề án.

b) Chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh:

- Tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; nhất là thương lượng, thỏa thuận về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khuyến khích khác trong thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp; hướng dẫn, tổ chức thực hiện 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, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong khuôn khổ pháp luật của Nhà nước.

- Đẩy mạnh công tác tập huấn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật liên quan đến đời sống, việc làm, thu nhập của công nhân, người lao động, quy chế dân chủ trong doanh nghiệp; xử lý nghiêm minh các vi phạm liên quan đến lao động và quyền lợi hợp pháp của người lao động.

- Chủ trì phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, công nghiệp tỉnh và các cơ quan liên quan triển khai xây dựng các mô hình mẫu về: Báo cáo chuyên đề về việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trên địa bàn, phục vụ yêu cầu hội nhập quốc tế; lập hồ sơ quan hệ lao động đối với doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động.

c) 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.

d) Tham mưu UBND tỉnh chỉ đạo thực hiện có hiệu quả công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, quan hệ lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động; hướng dẫn tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp đăng ký thành lập, hoạt động theo đúng quy định

của pháp luật; chỉ đạo, hướng dẫn quy trình, thủ tục tuyển chọn hòa giải viên lao động, giải quyết kịp thời các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động.

## **2. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh:**

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan, đơn vị, doanh nghiệp triển khai thực hiện các mục tiêu, giải pháp của Đề án. Triển khai, phân công nhiệm vụ thực hiện các giải pháp của Đề án tới các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh.

- Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn, nhất là thực hiện chức năng đại diện của tổ chức công đoàn trong đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; xây dựng công đoàn thực sự là tổ chức của người lao động; lấy sự hài lòng của người lao động là thước đo đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn. Kịp thời phối hợp với các ngành chức năng giải quyết tranh chấp lao động, ngừng việc nhằm bảo đảm an ninh, chính trị, trật tự xã hội.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp; đẩy mạnh việc thành lập tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp có đủ điều kiện trên địa bàn tỉnh gắn với việc thu hút người lao động gia nhập tổ chức công đoàn. Thực hiện có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

- Chủ trì phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan trong việc xây dựng các mô hình: Đối thoại hiệu quả và hội nghị người lao động tại doanh nghiệp; vận động, hỗ trợ thành lập công đoàn cơ sở theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận.

- Thường xuyên trao đổi, đối thoại với công nhân, người lao động, kịp thời nắm bắt, dự báo tình hình tư tưởng, định hướng dư luận xã hội, nhất là công nhân ở các khu công nghiệp; kịp thời đấu tranh, phê phán biểu hiện sai trái trong cán bộ, đoàn viên, công nhân, người lao động.

- Thực hiện quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong việc đại diện khởi kiện ra tòa án đối với các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động, gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động theo quy định của pháp luật về công đoàn.

## **3. Ban Quản lý Khu Kinh tế, công nghiệp tỉnh:**

- Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan thực hiện các giải pháp của Đề án.

- Tăng cường công tác quản lý hoạt động, thực hiện các nhiệm vụ quản lý lao động đối với các doanh nghiệp trong Khu Kinh tế, công nghiệp trên địa bàn tỉnh; phối hợp với các cơ quan liên quan bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định, giải quyết tranh chấp lao động, ngừng việc theo quy định của pháp luật. Xây dựng kế hoạch và tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho các doanh nghiệp trong Khu Kinh tế, công nghiệp trên cơ sở Đề án và Kế hoạch phổ biến, giáo dục pháp luật hàng năm của UBND tỉnh.

- Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, các ngành, đơn vị liên quan nghiên cứu, đề xuất UBND tỉnh về quy hoạch xây dựng nhà ở, nơi sinh hoạt văn hóa, thể dục thể thao cho người lao động tại các Khu Kinh tế, công nghiệp tỉnh; phối hợp, hỗ trợ Liên

đoàn Lao động tỉnh trong công tác phát triển đoàn viên và thành lập tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp.

#### **4. Sở Kế hoạch và Đầu tư:**

- Đổi mới công tác xúc tiến, thu hút các nhà đầu tư, doanh nghiệp vào địa bàn tỉnh đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh, khuyến khích phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ qua đó nhằm tạo điều kiện việc làm và nâng cao đời sống vật chất cho người lao động.

- Phối hợp, hướng dẫn, tuyên truyền phổ biến Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Luật Hợp tác xã cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; chủ trì, phối hợp với các ngành liên quan kiểm tra việc tuân thủ các quy định về Luật Doanh nghiệp.

**5. Sở Tài chính:** Trên cơ sở dự toán đề nghị của các cơ quan, đơn vị, Sở Tài chính thẩm định, tham mưu UBND tỉnh kinh phí thực hiện Đề án.

**6. Sở Thông tin và Truyền thông, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh, Báo Thừa Thiên Huế:** Tăng cường tuyên truyền phổ biến các văn bản hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội, bảo đảm thông tin chính xác, đầy đủ, kịp thời để người sử dụng lao động và người lao động nắm bắt và thực hiện đúng quy định.

**7. Công an tỉnh:** Chủ động nắm tình hình, phát hiện và xử lý kịp thời các hoạt động lợi dụng ngừng việc để kích động, lôi kéo người lao động ngừng việc bất hợp pháp; không để các phần tử xấu lợi dụng để lôi kéo, kích động gây phức tạp về an ninh, trật tự trên địa bàn; xử lý nghiêm những đối tượng lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động ngừng làm việc, ngừng việc, gây rối an ninh trật tự. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật và xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh tổ quốc trong cơ quan, doanh nghiệp.

#### **8. Bảo hiểm xã hội tỉnh:**

- Tăng cường công tác tuyên truyền các chính sách BHXH, BHYT, BHTN, nhất là quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người tham gia, đảm bảo cho người lao động tiếp cận được đầy đủ thông tin về chính sách bảo hiểm. Tăng cường công tác phát triển đối tượng tham gia và giảm nợ BHXH, BHYT, BHTN. Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, hướng tới mục tiêu, lộ trình thực hiện BHXH cho mọi người lao động, BHYT toàn dân.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các đơn vị liên quan thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh thực hiện đúng các chế độ về BHXH, BHYT, BHTN theo quy định của pháp luật; đồng thời giải quyết kịp thời các chế độ bảo hiểm cho đối tượng theo quy định.

#### **9. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh và Liên minh Hợp tác xã tỉnh:**

- Triển khai tổ chức thực hiện và phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp trong việc thực hiện các giải pháp của Đề án. Tăng cường hoạt động tuyên truyền, phổ biến Luật Doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã và các quy định của Nhà nước liên quan đến quan hệ lao động; chủ động nắm bắt các vấn đề nảy sinh trong hoạt động của các doanh nghiệp, hợp tác xã có liên quan đến vấn đề quan hệ lao động; đề xuất cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các giải pháp nhằm tháo gỡ những vướng mắc về cơ chế, chính sách, những tồn tại, khó khăn trong thực hiện chính sách lao động, việc làm, tiền lương, BHXH, thực hiện quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

- Thúc đẩy các hoạt động đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần, cải thiện điều kiện làm việc và chất lượng bữa ăn ca cho người lao động. Triển khai thực hiện các hoạt động thiết thực nâng cao năng lực cho hiệp hội doanh nghiệp thực hiện tốt chức năng đại diện người sử dụng lao động để hỗ trợ doanh nghiệp trong việc phát triển quan hệ lao động.

#### **10. UBND thành phố Huế, các thị xã và các huyện:**

- Chủ động phối hợp với công đoàn cùng cấp, các ngành, đơn vị liên quan đẩy mạnh công tác vận động tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động đến với người sử dụng lao động, người lao động và nhân dân trên địa bàn; tăng cường hoạt động quản lý nhà nước về lao động, theo dõi, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động đối với các doanh nghiệp trên địa bàn quản lý.

- Chủ động nắm chắc tình hình và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động dẫn đến ngừng việc; chủ động giải quyết tranh chấp lao động tập thể xảy ra trên địa bàn theo quy định của pháp luật. Phối hợp với công đoàn cùng cấp vận động thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp; quản lý chặt chẽ việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động bảo đảm đúng chức năng, nhiệm vụ, mục đích theo quy định của pháp luật.

#### **11. Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh:**

- Chủ động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan trong việc thực hiện các giải pháp của Đề án. Thực hiện tốt các quy định của pháp luật về tuyển lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, thưởng, trích nộp BHXH, BHYT, BHTN, trích nộp kinh phí công đoàn và thực hiện các chế độ, nghĩa vụ khác theo quy định, không để xảy ra các trường hợp vi phạm về pháp luật lao động trên địa bàn tỉnh; thực hiện nghiêm túc các quy định về xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

- Hỗ trợ tạo điều kiện thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, hoạt động theo đúng quy định của pháp luật và điều lệ; phối hợp với các tổ chức đoàn thể và các cơ quan chức năng liên quan chăm lo cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, giải quyết các tranh chấp lao động ngay tại doanh nghiệp khi mới phát sinh theo đúng quy định.

## **II. CHẾ ĐỘ BÁO CÁO**

1. Các sở, ban, ngành, đoàn thể, đơn vị, UBND thành phố Huế, các thị xã và các huyện được giao nhiệm vụ tại Đề án, căn cứ chức năng nhiệm vụ, tình hình thực tế chủ động xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện trước ngày 30/4/2022; định kỳ trước ngày 25/11 hàng năm báo cáo kết quả thực hiện Đề án thông qua Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm tổng hợp báo cáo UBND tỉnh, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trước ngày 05/12 hàng năm.

3. Trong quá trình triển khai thực hiện Đề án, các khó khăn vướng mắc các sở, ngành, đơn vị địa phương kịp thời báo cáo UBND tỉnh xem xét, giải quyết theo qui định./.



**PHỤ LỤC**  
**LỘ TRÌNH, DỰ TOÁN KINH PHÍ, CƠ QUAN THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP CỦA ĐỀ ÁN**

(Kèm theo Đề án Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2022-2025)

ĐVT: triệu đồng

STT	Hoạt động	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Năm				Kinh phí dự kiến
				2022	2023	2024	2025	
<b>I</b>	<b>Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, hỗ trợ và phát triển quan hệ lao động</b>			<b>695</b>	<b>805</b>	<b>715</b>	<b>865</b>	<b>3.080</b>
1	Hội nghị triển khai thực hiện Đề án (định kỳ 2 năm/lần).	Sở LĐ-TB&XH	Ban QL KKT, CN tỉnh, LĐLĐ tỉnh	40	-	40	-	80
2	Tổ chức sơ kết, tổng kết Đề án có khen thưởng.	UBND Tỉnh	Ban QL KKT, CN tỉnh, LĐLĐ tỉnh	-	30	-	50	80
3	Hoạt động tập huấn cho người sử dụng lao động, người lao động trong các loại hình doanh nghiệp về pháp luật lao động	Sở LĐ-TB&XH, Ban QL KKT, CN tỉnh	Các cơ quan có liên quan	100	100	120	130	450
4	Tăng cường năng lực đội ngũ thanh tra, kiểm tra và hoạt động thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động trong các doanh nghiệp (đào tạo, bồi dưỡng, công tác phí).	Sở LĐ-TB&XH	Các cơ quan có liên quan	15	15	15	15	60
5	Hội thi tìm hiểu pháp luật lao động, Luật Công đoàn, chính sách BHXH, BHYT, BHTN	Sở LĐ-TB&XH	Ban QL KKT, CN tỉnh, LĐLĐ tỉnh	-	120	-	120	240
6	Hoạt động truyền thông, tuyên truyền trên báo, đài về pháp luật lao động, quan hệ lao động, Tờ rơi, tờ gấp....	Sở LĐ-TB&XH, Ban QL KKT, CN tỉnh.	LĐLĐ tỉnh, Các cơ quan có liên quan	140	140	140	150	570
7	Tuyên truyền, truyền thông chính sách BHXH, BHYT, BHTN cho người sử dụng lao động, người lao động trong các loại hình doanh nghiệp.	BHXH tỉnh	Các cơ quan có liên quan	250	250	250	250	1.000
8	Hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHTN	BHXH tỉnh	Các cơ quan có liên quan	50	50	50	50	200
9	Công tác phát triển đối tượng tham gia và giảm nợ BHXH, BHYT, BHTN	BHXH tỉnh	Các cơ quan có liên quan	100	100	100	100	400
<b>II</b>	<b>Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động</b>			<b>60</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>120</b>	<b>360</b>
1	Tổ chức đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở về kiến thức pháp luật lao động, quan hệ lao động, kỹ năng vận động, tập hợp người lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng (định kỳ 2 năm/lần)	Liên đoàn Lao động tỉnh	Các cấp công đoàn trong tỉnh	-	40	-	40	80
2	Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tập huấn, phổ biến pháp luật cho đoàn viên công đoàn và người lao động.	Liên đoàn Lao động tỉnh	Các cấp công đoàn trong tỉnh	60	60	60	60	240
3	Hội nghị chia sẻ kỹ năng sống, làm việc và tác phong lao động cho công nhân lao động làm những công việc giản đơn, từ đó vận động người lao động sống, làm việc theo pháp luật và tham gia tổ chức Công đoàn.	Liên đoàn Lao động tỉnh	Các cơ quan có liên quan, Các cấp công đoàn trong tỉnh	-	20	-	20	40
<b>III</b>	<b>Tăng cường hoạt động thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể</b>			<b>110</b>	<b>190</b>	<b>110</b>	<b>190</b>	<b>600</b>
1	Vận động các doanh nghiệp cùng ngành, trong đó tập trung vào các doanh nghiệp Dệt may, doanh nghiệp trong Khu Kinh tế, công nghiệp tỉnh tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.	Ban QL KKT, CN tỉnh	Sở LĐ-TB&XH; LĐLĐ tỉnh; Các cơ quan có liên quan	10	10	10	10	40
2	Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, hỗ trợ việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.	Sở LĐ-TB&XH	LĐLĐ tỉnh; Ban QL KKT, CN tỉnh; UBND các huyện, thị xã, thành phố Huế	20	20	20	20	80

3	Tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.	Sở LĐ-TB&XH; LĐLĐ tỉnh	Ban QL KKT, CN tỉnh;	80	80	80	80	320
4	Tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, cẩm nang về đối thoại, thương lượng cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động.	Liên đoàn Lao động tỉnh	Sở LĐ-TB&XH; Ban QL KKT, CN tỉnh;	-	30	-	30	60
5	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 các KCN.	Ban QL KKT, CN tỉnh	Sở LĐ-TB&XH; LĐLĐ tỉnh. Các cơ quan có liên quan	-	30	-	30	60
6	Hội nghị công bố thông tin, số liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động trung bình ở một số nhóm doanh nghiệp trong các KCN làm cơ sở cho các bên tham khảo trong quá trình đối thoại và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.	Ban QL KKT, CN tỉnh	Sở LĐ-TB&XH; LĐLĐ tỉnh, Các cơ quan có liên quan	-	20	-	20	40
<b>IV</b>	<b>Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động</b>			<b>45</b>	<b>75</b>	<b>45</b>	<b>75</b>	<b>240</b>
1	Tổ chức hội nghị chia sẻ kinh nghiệm cho các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong phối hợp giải quyết tranh chấp lao động và xử lý các cuộc ngừng việc (định kỳ).	Sở LĐ-TB&XH	Ban QL KKT, CN tỉnh, LĐLĐ tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố, Công an tỉnh	-	30	-	30	60
2	Phụ cấp Thư ký Hội đồng trọng tài lao động; chế độ Trọng tài viên lao động được cử thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động; công tác phí, tham gia tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; theo quy định tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP.	Sở LĐ-TB&XH	Các cơ quan có liên quan	15	15	15	15	60
3	Chế độ Hòa giải viên lao động được cử thực hiện nhiệm vụ hòa giải; công tác phí, tham gia tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo quy định tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP.	Sở LĐ-TB&XH	Các cơ quan có liên quan; Hòa giải viên lao động	15	15	15	15	60
4	Hoạt động nâng cao năng lực, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ đối Hòa giải viên lao động, Trọng tài viên lao động tại địa phương hoặc Trường ương.	Sở LĐ-TB&XH	Các cơ quan có liên quan; Hòa giải viên lao động	15	15	15	15	60
<b>V</b>	<b>Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động</b>			<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>120</b>
1	Định kỳ tổ chức các diễn đàn quan hệ lao động của các tổ chức cấp tỉnh (định kỳ 2 năm/1 lần).	Sở LĐ-TB&XH	Ban QL KKT, CN tỉnh, LĐLĐ tỉnh; Tổ chức đại diện NSDLĐ	30	-	30	-	60
2	Hoạt động học tập, trao đổi kinh nghiệm tại các tỉnh bạn thực hiện có hiệu quả cơ chế phối hợp ba bên	Ban QL KKT, CN tỉnh	Các cơ quan có liên quan	-	30	-	30	60
<b>VI</b>	<b>Đẩy mạnh hoạt động nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động</b>			<b>220</b>	<b>170</b>	<b>170</b>	<b>170</b>	<b>730</b>
1	Tổ chức các hoạt động hỗ trợ, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.	Liên đoàn Lao động tỉnh	Sở LĐ-TB&XH, Ban QL KKT, CN tỉnh, các cấp công đoàn trong tỉnh	200	150	150	150	650
2	Xây dựng chuyên trang, chuyên mục tuyên truyền vận động, thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động; hình thành văn hóa doanh nghiệp, doanh nghiệp hoạt động vì mục tiêu hài hòa giữa lợi nhuận và trách nhiệm xã hội.	Liên đoàn Lao động tỉnh	Sở LĐ-TB&XH, Ban QL KKT, CN tỉnh;	20	20	20	20	80
<b>VII</b>	<b>Xây dựng mô hình mẫu về các hoạt động phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh</b>			<b>160</b>	<b>220</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>580</b>

1	Xây dựng mô hình mẫu về báo cáo chuyên đề việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trên địa bàn, phục vụ yêu cầu hội nhập quốc tế (xây dựng mẫu, khảo sát, hội nghị chia sẻ...)	Sở LĐ-TB&XH	Ban QL KKT, CN tỉnh, I.ĐLĐ tỉnh	40	50	50	-	140
2	Xây dựng mô hình mẫu về việc vận động, hỗ trợ thành lập công đoàn cơ sở theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận (xây dựng mẫu, khảo sát, hội nghị chia sẻ...)	Liên đoàn Lao động tỉnh	Các cơ quan có liên quan	40	60	50	-	150
3	Xây dựng mô hình mẫu về đối thoại hiệu quả và hội nghị người lao động tại doanh nghiệp (xây dựng mẫu, khảo sát, hội nghị chia sẻ...)	Liên đoàn Lao động tỉnh	Sở LĐ-TB&XH, Ban QL KKT, CN tỉnh, các cấp công đoàn trong tỉnh, Các cơ quan có liên quan	40	60	50	-	150
4	Xây dựng mô hình mẫu về lập hồ sơ quan hệ lao động đối với doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động (xây dựng mẫu, khảo sát, hội nghị chia sẻ...)	Sở LĐ-TB&XH	Ban QL KKT, CN tỉnh, LĐLĐ tỉnh, Hòa giải viên lao động	40	50	50	-	140
VIII	Hoạt động xã hội hóa trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong	Các doanh nghiệp cơ sở sản xuất kinh doanh	Các cơ quan có liên quan	700	800	900	1.000	3.400
<b>TỔNG CỘNG</b>				<b>2.020</b>	<b>2.410</b>	<b>2.230</b>	<b>2.450</b>	<b>9.110</b>

Tổng kinh phí: 9.110 tỷ đồng. Trong đó:

- Nguồn địa phương: 2,5 tỷ đồng.
- Nguồn Trung ương: 3,21 tỷ đồng (LĐLĐ tỉnh: 1,61 tỷ; BHXH tỉnh: 1,6 tỷ).
- Nguồn xã hội hóa: 3,4 tỷ đồng.

**GHI CHÚ:**

Phụ cấp Thư ký Hội đồng trọng tài lao động; chế độ Trọng tài viên lao động, Hòa giải viên lao động được cử thực hiện nhiệm vụ hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động