

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Bình Định
(Kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2024 của UBND tỉnh)

Phần I MỞ ĐẦU

I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN

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

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

Song song với những kết quả tích cực đã đạt được trong thời gian qua, cùng với sự tăng trưởng và phát triển nhanh của nền kinh tế xã hội, của thị trường lao động dẫn đến quá trình triển khai, thực hiện công tác này vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định, cụ thể: Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn những tồn tại, hạn chế như tình trạng vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động; vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định và vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của tổ chức Công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động còn hạn chế; thực hiện quy định về đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở chưa hiệu quả, chưa thực chất; thỏa ước lao động tập thể tại một số doanh nghiệp chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng; lao động trong một số doanh nghiệp không ổn định.... Nếu không có giải

pháp khắc phục kịp thời những tồn tại, hạn chế sẽ ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh, đòi hỏi sự cần thiết phải ban hành Đề án.

Hiện nay, tỉnh Bình Định nói riêng và Việt Nam nói chung đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong quan hệ lao động để phù hợp với những nguyên lý cơ bản của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, phù hợp với những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, trong các cam kết quốc tế mà Việt Nam có nghĩa vụ phải thực hiện.

Giai đoạn 2024 - 2025 là giai đoạn quan trọng trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách mới về quan hệ lao động. Sự phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn này tác động sâu sắc đến quan hệ lao động, an ninh trật tự và kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Định trong những năm tiếp theo. Cụ thể:

- 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 chẽ 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.

- Quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019 với sự ra đời của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động đúng pháp luật. Khi tổ chức được thành lập và hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp, Nhà nước cần có biện pháp để chủ động hỗ trợ tổ chức này từ khi mới thành lập và hoạt động.

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

Do đó, tỉnh Bình Định cần có một Đề án Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới với những giải pháp mang tính đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng nhằm thúc đẩy phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới; phát huy đúng và đủ vai trò của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, trung gian, hòa giải, trọng tài và xử lý các cuộc đình công, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt với sự ra đời và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp không thuộc hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

II. CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

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

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội khóa 14 kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021.

- Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội khóa 8, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/6/2012, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2013.

- Nghị định số 145/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

- Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Công ước yêu cầu các quốc gia phải có hành động trong luật pháp và thực tiễn để bảo vệ thích đáng các tổ chức của 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.

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

- Kế hoạch số 73-KH/TU ngày 15/4/2020 của Tỉnh ủy thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.

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

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

1. Phạm vi áp dụng

- 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, đình công tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định.

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

2. Đối tượng áp dụng

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

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

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

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

Phần II

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BÌNH ĐỊNH

I. TÌNH HÌNH CHUNG VỀ LAO ĐỘNG

- Đến 31/12/2023, dân số tỉnh Bình Định có 1.506.331 người; lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đến cuối năm 2023 có 848.144 người, trong đó lao động nữ có 408.978 người chiếm 48,22%; khu vực nông thôn có 499.075 người chiếm 58,84%. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế có 833.119 người (trong đó, lao động làm việc trong ngành nông lâm thủy sản chiếm 32,22%; ngành công nghiệp xây dựng chiếm 27,6%; thương mại dịch vụ chiếm 40,18%). Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 62,17%.

- Trên địa bàn tỉnh hiện có khoảng trên 7.000 doanh nghiệp đang hoạt động với số lao động đang làm việc khoảng 160.000 người. Trong đó có 08 doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, 54 doanh nghiệp FDI, còn lại là doanh nghiệp dân doanh; Số doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu kinh tế có 212 doanh nghiệp với tổng số lao động 23.660 người. Số lao động đã qua đào tạo nghề đạt khoảng 76% so với tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp, còn lại là số lao động chưa qua đào tạo. Tỷ lệ tham gia BHXH bắt buộc đạt 16,46%.

- Môi trường làm việc, điều kiện làm việc của người lao động còn hạn chế, tình trạng vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động như thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; việc nợ lương còn xảy ra và có xu hướng tăng trong thời gian qua; tình trạng nợ BHXH, BHYT, BHTN và vi phạm về an toàn vệ sinh lao động còn xảy ra tại nhiều đơn vị.

II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Công tác quản lý nhà nước về lao động

Số lượng biên chế hiện tại trong các cơ quan quản lý nhà nước về lao động chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Cụ thể, theo quy định tại Thông tư số 10/2023/TT-BLĐTBXH ngày 17/10/2023 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành lao động, người có công và xã hội trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực lao động, người có công và xã hội, có vị trí việc làm “lao động tiền lương”, tuy nhiên hiện nay các cán bộ, công chức phải thực hiện công tác kiêm nhiệm, không có cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động cũng như thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động chủ yếu thực hiện lồng ghép thông qua đối thoại, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, các cuộc thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện các chế độ chính sách cho người lao động, hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

Bộ luật Lao động có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thêm trách nhiệm quản lý nhà nước trong việc quản lý hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp; thành lập hội đồng thương lượng tập thể. Do đó, yêu cầu về khối lượng, chất lượng công việc của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là

cấp tỉnh, sẽ tăng lên. Đòi hỏi phải tăng cường đổi mới công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động mới đáp ứng được nhu cầu thực tế.

2. Tổ chức Công đoàn

- Công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp của tổ chức Công đoàn thường xuyên được các cấp, các ngành của tỉnh quan tâm. Tính đến thời điểm hiện tại, có 535 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn (trong đó: Doanh nghiệp nhà nước có 12 công đoàn cơ sở, với 2.409 đoàn viên công đoàn; doanh nghiệp ngoài nhà nước có 484 công đoàn cơ sở, với 33.993 đoàn viên công đoàn; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có 39 công đoàn cơ sở, với 10.952 đoàn viên công đoàn).

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

- Trong những năm qua, đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của người lao động đã được quan tâm, tổ chức Công đoàn đã có nhiều hoạt động thiết thực, cụ thể chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động như: tổ chức Ngày hội công nhân; phiên chợ nghĩa tình; Hội thao trong công nhân, viên chức, lao động; Chương trình sau giờ thứ 8; các hội diễn văn nghệ... được triển khai từ cơ sở đến cấp tỉnh. Tuy nhiên, đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại nhiều cơ sở, doanh nghiệp còn hạn chế; môi trường văn hóa ở nơi làm việc và nơi sinh sống của người lao động chưa được quan tâm đúng mức; vẫn còn nhiều công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn cần được giúp đỡ.

3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

UBND tỉnh luôn tạo điều kiện trong việc thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động. Một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập trên địa bàn tỉnh có hoạt động nổi bật như: Liên minh Hợp tác xã tỉnh, các Hiệp hội (Du lịch, Gỗ và Chế biến lâm sản, Thủy sản, ...), Hội doanh nhân trẻ. Đây là các đơn vị đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp và giới sử dụng lao động đã triển khai và tổ chức được nhiều hoạt động, chương trình hỗ trợ cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Các tổ chức được thành lập với mục đích tập hợp, trao đổi liên kết, hợp tác, giúp đỡ giữa các doanh nghiệp, hợp tác xã, chủ yếu trong việc xúc tiến thương mại, tìm kiếm nguồn hàng và cơ bản đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của

mình, tuy nhiên còn chưa tập trung hỗ trợ doanh nghiệp và lao động trong vấn đề phát triển quan hệ lao động.

4. Đối thoại, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể

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

Những năm qua, các cấp Công đoàn đã chủ động phối hợp với người sử dụng lao động trong việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Tuy nhiên, thực tế một số lãnh đạo doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng công tác thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; tổ chức Hội nghị người lao động đôi khi còn mang tính hình thức, chất lượng chưa cao. Công tác tuyên truyền, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở của các cơ quan chức năng còn hạn chế, đặc biệt là khu vực ngoài nhà nước, dẫn đến người lao động và người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

4.2. Đối thoại

Việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được các cấp, các ngành và doanh nghiệp quan tâm triển khai thực hiện; trong đó có vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc chủ động phối hợp tổ chức đối thoại đạt hiệu quả. Đến nay, đã có 364/558 (đạt 65,2%) doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn, tổ chức được Hội nghị người lao động, hội nghị đối thoại. Việc tổ chức hội nghị đối thoại chủ yếu ở các doanh nghiệp FDI, các doanh nghiệp có đông lao động, còn đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (nhất là các doanh nghiệp dân doanh) thường rất ít tổ chức đối thoại định kỳ.

4.3. Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Trong những năm qua, thỏa ước lao động tập thể của cơ sở đã được ký kết theo trình tự quy định của pháp luật, số lượng thỏa ước lao động tập thể tăng dần qua các năm. Đến nay trên địa bàn tỉnh có 328/558 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn cơ sở ký kết thỏa ước lao động tập thể. Việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể vẫn mang tính hình thức, còn tình trạng doanh nghiệp chưa thực hiện đúng trình tự đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Một số thỏa ước lao động tập thể có những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, tuy nhiên vẫn còn nhiều thỏa ước lao động tập thể chủ yếu là sao chép lại các quy định của Bộ luật Lao động nên ý nghĩa, tác dụng không nhiều.

4.4. Xây dựng và ban hành nội quy lao động

Đến thời điểm hiện tại, chỉ có 246/2.185 doanh nghiệp (doanh nghiệp từ 10 lao động trở lên) ban hành nội quy lao động và đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, chiếm tỷ lệ 11,26%.

5. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Trong thời gian qua, trên địa bàn tỉnh Bình Định chưa xảy ra cuộc đình công nào, chỉ có 01 cuộc lãn công xảy ra vào sáng ngày 02/10/2023 của người lao động Công ty cổ phần Cảng Quy Nhơn, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh đến hiện trường để nắm bắt tình hình và phối hợp

cùng Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần Cảng Quy Nhơn đối thoại giải quyết những kiến nghị của người lao động.

Trong hơn 05 năm (từ năm 2019 đến tháng 4/2024), trên địa bàn tỉnh có 44 vụ tranh chấp lao động cá nhân được giải quyết thông qua hòa giải viên lao động; 87 đơn khiếu nại, tố cáo, kiến nghị - phản ánh về lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội gửi đến Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, 100% đơn đã được Thanh tra Sở giải quyết hoặc chuyển đến cơ quan, đơn vị có thẩm quyền để giải quyết theo đúng quy định.

6. Cơ chế phối hợp ba bên

Cơ chế phối hợp ba bên trên địa bàn tỉnh đã bước đầu được thiết lập, các đối tác ba bên (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, các Hiệp hội và Liên minh Hợp tác xã tỉnh) đã có sự phối hợp trong việc lấy ý kiến đóng góp của các bên về một số chính sách về lao động; phối hợp tổ chức tuyên truyền pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật Hợp tác xã và các văn bản liên quan cho người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp, hợp tác xã nhằm nâng cao nhận thức pháp luật, hạn chế các vi phạm pháp luật trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, nhiều cuộc thanh tra, kiểm tra do ngành Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì đã có sự tham gia của đại diện Liên đoàn Lao động cùng giám sát việc thực thi pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Mặt được

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

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

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

2. Tồn tại hạn chế

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

- Còn nhiều doanh nghiệp trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động; tỷ lệ lao động được ký kết hợp đồng lao

động còn thấp so với tổng số lao động đang làm việc trong doanh nghiệp (có khoảng 23,3% lao động chưa được ký kết hợp đồng lao động) tập trung chủ yếu là doanh nghiệp dân doanh; nhiều doanh nghiệp chưa chấp hành đầy đủ các quy định của pháp luật lao động (đa số doanh nghiệp chưa thực hiện việc quan trắc môi trường lao động để xác định các yếu tố có hại đến sức khỏe người lao động, chưa thực hiện việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm; công tác huấn luyện ATVSLĐ tại hầu hết các doanh nghiệp gặp một số khó khăn, nhiều doanh nghiệp chưa kịp thời huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động ...).

- Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn và số đoàn viên chưa tương xứng so với tổng số doanh nghiệp đã đi vào hoạt động và người lao động trên địa bàn tỉnh. Tổ chức Công đoàn ở một số nơi, nhất là Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa phát huy được vai trò đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích người lao động trong quan hệ lao động.

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

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

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

- Lực lượng hòa giải viên lao động tại một số địa phương chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế.

3. Nguyên nhân

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

- Bộ máy quản lý nhà nước còn hạn chế: thiếu về số lượng, thiếu cán bộ chuyên trách quan hệ lao động; cán bộ quản lý nhà nước về lao động chưa được đào tạo bài bản về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

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

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

- Nhận thức của nhiều người sử dụng lao động trong việc chấp hành pháp luật về lao động còn hạn chế.

- Hoạt động của hòa giải viên lao động còn nhiều hạn chế.

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

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

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

Phần III

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TỈNH BÌNH ĐỊNH

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

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

- Phát triển quan hệ lao động phải giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội và tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, phù hợp nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

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

2.2. Mục tiêu cụ thể

- 100% tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi có yêu cầu được hướng dẫn thành lập, đăng ký thành lập theo đúng quy định của pháp luật, được hỗ trợ 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.

- Phần đầu hàng năm thành lập mới ít nhất 40 công đoàn cơ sở, kết nạp mới 8.000 đoàn viên công đoàn.

- Phần đầu ít nhất 75% cán bộ ban chấp hành, ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quan hệ lao động khi được bầu vào ban chấp hành, ban lãnh đạo.

- Phần đầu ít nhất 75% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động đủ điều kiện theo quy định của pháp luật tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Hoàn thành việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động; xây dựng quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài, đảm bảo 100% trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

- Bổ nhiệm, 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 hai chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

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

- Các Sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố phối hợp chặt chẽ với tổ chức Đảng và cấp ủy, tổ chức Công đoàn cùng cấp tiếp tục nghiên cứu, quán triệt đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW 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.

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

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

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

- Tăng cường, củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp tỉnh, cấp huyện. Bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại cấp tỉnh và một số huyện, thị xã, thành phố có lực lượng lao động đông, số lượng doanh nghiệp nhiều.

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

+ Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức triển khai có hiệu quả công tác tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Công đoàn cơ sở để Công đoàn thực sự là chỗ dựa vững chắc của đoàn viên, lao động trên cơ sở ưu tiên nguồn lực cho hoạt động thương lượng tập thể, nhất là thương lượng về tiền

lương, tăng cường thực hiện đối thoại, tham vấn tại nơi làm việc, tích cực, chủ động sử dụng cơ chế theo quy định để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

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

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

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

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

- Nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, bảo đảm các tranh chấp phát sinh đều phải được giải quyết nhanh chóng, kịp thời theo đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật, Nhà nước không can thiệp, làm thay vai trò của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định; giảm dần và tiến tới xóa bỏ cơ chế giải quyết các cuộc đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật thông qua cơ chế can thiệp trực tiếp từ cơ quan hành chính nhà nước.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PHẦN IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. KINH PHÍ THỰC HIỆN

- Kinh phí thực hiện các nhiệm vụ của Đề án từ nguồn ngân sách nhà nước và nguồn huy động hợp pháp khác.

- Đối với kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước:

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

+ Ngân sách huyện, thị xã, thành phố đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc cấp huyện, thị xã, thành phố theo phân cấp ngân sách hiện hành. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội lập dự toán kinh phí đảm bảo cho các hoạt động của Đề án trên địa bàn hàng năm gửi phòng Tài chính thẩm định, trình UBND huyện phê duyệt để tổ chức thực hiện.

II. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

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

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan tổ chức tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, triển khai kịp thời các quy định của pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành; kỹ

năng đối thoại, thương lượng tập thể cho người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

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

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

- Phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể, địa phương tổ chức Hội nghị đối thoại pháp luật với doanh nghiệp, người lao động nhằm kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi pháp luật lao động.

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

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

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

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

2. Sở Tài chính

- Hàng năm, căn cứ vào khả năng và tình hình thực tế ngân sách địa phương, Sở Tài chính chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan tham mưu UBND tỉnh cân đối, bố trí kinh phí để triển khai thực hiện Đề án.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thanh tra, kiểm tra việc quản lý và sử dụng kinh phí thực hiện Đề án theo quy định hiện hành của nhà nước.

3. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư phát triển các dự án trên địa bàn tỉnh, tạo điều kiện thuận lợi để nhà đầu tư hoàn tất các thủ tục đầu tư dự án tại tỉnh Bình Định.

- Tổ chức đối thoại giữa chính quyền với doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp và các nhà đầu tư.

- Cung cấp thông tin về số lượng lao động đăng ký của doanh nghiệp thành lập mới cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để phối hợp trong công tác giải quyết việc làm và đào tạo nghề.

4. Sở Nội vụ

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

5. Sở Thông tin và Truyền thông

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

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

6. Sở Xây dựng

Phối hợp với các cơ quan có liên quan kêu gọi nhà đầu tư tham gia đầu tư xây dựng dự án nhà ở xã hội theo kế hoạch phát triển nhà ở xã hội, kế hoạch phát triển nhà ở đã được UBND tỉnh phê duyệt để giải quyết nhu cầu nhà ở cho người lao động tại các khu kinh tế, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm thu hút và giữ chân lao động làm việc.

7. Sở Văn hóa và Thể thao

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

8. Công an tỉnh

- Triển khai các phương án, kế hoạch bảo đảm an ninh trật tự tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, doanh nghiệp 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, phá rối an ninh trật tự.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và 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.

9. Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, các đơn vị, địa phương có liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án thuộc 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 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.

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội đối với người lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động; phối hợp với Liên đoàn Lao động trong việc thành lập công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, không để hình thành tổ chức đại diện người lao động không đúng quy định trong các doanh nghiệp thuộc Khu kinh tế, Khu công nghiệp.

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

10. Các Sở, ngành có liên quan

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao, triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ và giải pháp của Đề án nhằm phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh.

11. Bảo hiểm xã hội tỉnh

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

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

12. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

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

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

thực hiện các giải pháp: nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể trong doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, các dịch vụ thiết yếu cho người lao động cho người lao động.

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

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

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

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến thực hiện chính sách, pháp luật về lao động và quan hệ lao động; Phối hợp quản lý và hỗ trợ thành viên, đoàn viên, hội viên khi tham gia thị trường lao động và quan hệ lao động.

- Tham gia giám sát, đánh giá, đề xuất các giải pháp hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

14. Các Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án. Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, hỗ trợ đối với doanh nghiệp, đơn vị thành viên trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, tham gia hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể để thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

15. UBND 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.

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

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

16. Các đơn vị, doanh nghiệp và người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh

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

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

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

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

Trên đây là Đề án Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh. Trong quá trình triển khai thực hiện nếu có vướng mắc, khó khăn, các cơ quan, đơn vị, địa phương phản ánh về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn thực hiện hoặc tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh xem xét, chỉ đạo./.