

Số: 1506/QĐ-UBND

Tây Ninh, ngày 06 tháng 8 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH
BAN HÀNH ĐỀ ÁN “PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH TÂY NINH ĐẾN NĂM 2025”

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TÂY NINH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;
Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;
Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;
Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;
Căn cứ Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài 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 100/TTr-SLĐTBXH ngày 02 tháng 7 năm 2024.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Tây Ninh đến năm 2025”.

Điều 2. Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan, UBND các huyện, thị xã, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án theo quy định hiện hành; phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh lựa chọn, hướng dẫn, hỗ trợ các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố và các doanh nghiệp thực hiện nội dung, nhiệm vụ, giải pháp được phân công trong Đề án; định kỳ hàng năm, trước ngày 15 tháng 11 tổng hợp kết quả triển khai, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, UBND tỉnh theo quy định.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; thủ trưởng các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh; Chủ tịch ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố và

các cơ quan, đơn vị, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này, kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:

- Bộ LĐ-TB&XH;
- TT: TU, HĐND tỉnh;
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- Các cơ quan: Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh, Ban Dân vận Tỉnh ủy, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy;
- Các sở, ban, ngành tỉnh;
- UBND các huyện, thị xã, thành phố;
- Đài PT&TH Tây Ninh, Báo Tây Ninh;
- LĐVP;
- Phòng KGVX;
- Lưu: VT, VP UBND tỉnh. *Trình*

4

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



Nguyễn Hồng Thanh

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH TÂY NINH**

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



**ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN
TỈNH TÂY NINH ĐẾN NĂM 2025**

*(Kèm theo Quyết định số 1506/QĐ-UBND ngày 06 tháng 8 năm 2024
của Ủy ban nhân dân tỉnh)*

**Phần I
SỰ CẦN THIẾT, CĂN CỨ VÀ PHẠM VI XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ ÁN

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư về sự 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 một số giải pháp nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, bước đầu đã đạt được một số kết quả nhất định: Nhận thức của các cấp, các ngành và của người lao động, người sử dụng lao động về quan hệ lao động từng bước được nâng lên; hoạt động của tổ chức Công đoàn từng bước phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; số lượng các cuộc đình công trong thời gian gần đây đã có xu hướng giảm; quan hệ lao động tập thể duy trì được sự ổn định nhất định; đời sống vật chất và tinh thần của người lao động từng bước được cải thiện. Những kết quả này góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo an ninh trật tự xã hội và thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào địa bàn tỉnh.

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 vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định, cụ thể: 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 và ổn định; 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 thực hiện 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; tình trạng đình công không đúng trình tự thủ tục pháp luật còn diễn ra và tiềm ẩn những yếu tố phức tạp; thiết chế giải quyết tranh chấp lao động như Hội đồng Trọng tài lao động chưa thể phát huy trong thực tiễn, nhất là đối với tranh chấp lao động

tập thể. 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 đòi hỏi sự cần thiết phải ban hành Đề án.

Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành tiếp tục thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và đặt ra nhiều yêu cầu mới, cao hơn về quan hệ lao động. Theo đó, một trong những nội dung mới đó là sự thành lập và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có thể xảy ra, đòi hỏi việc phân công trách nhiệm quản lý nhà nước của các cơ quan, tổ chức nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác quản lý quá trình hình thành và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp luôn ổn định và đạt hiệu quả.

Do đó, tình cần thiết có Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Tây Ninh đến năm 2025” theo đúng tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Mỗi quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ được xây dựng sẽ là cơ sở cho việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động. Qua đó, tạo dựng môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh ổn định, góp phần giải quyết việc làm, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển, đảm bảo an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

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.

Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

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.

Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 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 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày

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

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 tại các doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh Tây Ninh.

- Phạm vi thời gian: Giai đoạn 2024-2025

2. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng của Đề án gồm:

- 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 Tây Ninh 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 TÂY NINH

I. ĐẶC ĐIỂM KINH TẾ - XÃ HỘI, TÌNH HÌNH DOANH NGHIỆP, LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Tây Ninh nằm trong vùng Đông Nam Bộ, là vị trí cầu nối giữa Thành phố Hồ Chí Minh và thủ đô Phnôm Pênh - Vương quốc Campuchia và là một trong những tỉnh nằm trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam; Phía Tây và Bắc giáp Vương quốc Campuchia với đường biên giới dài 240 km, có 3 cửa khẩu Quốc tế (Mộc Bài, Xa Mát, Tân Nam), 3 cửa khẩu chính (Kà Tum, Chàng Riệc, Phước Tân), 10 cửa khẩu phụ; phía Đông giáp tỉnh Bình Dương và Bình Phước, phía Nam giáp TP. Hồ Chí Minh và tỉnh Long An. Tây Ninh có các trục giao thông quan trọng như đường Xuyên Á (Quốc lộ 22), Quốc lộ 22B, ĐT.782, ĐT.785, ĐT.786... Diện tích tự nhiên là 4.041,25 km². Dân số trung bình của tỉnh năm 2023 là 1.194.905 người, trong đó: dân số khu vực thành thị là 389.169 người (chiếm 32,57% tổng dân số), dân số khu vực nông thôn là 805.736 người (chiếm 67,43% tổng dân số); lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 680.609 người (chiếm 56,96% tổng dân số) trong đó 300.937 nữ (chiếm 44,22%), lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm là 669.765 người (chiếm 98,4%).

2. Tình hình doanh nghiệp, lao động và quan hệ lao động

Trên địa bàn tỉnh hiện có 7.668 doanh nghiệp và hợp tác xã với 307.209 lao động đang làm việc (Lao động VN là 303.024 lao động, lao động nước ngoài 4.185 lao động), Chia theo:

- Lao động đang làm việc trong các KCN là: 138.886 người (*134.966 lao động VN và 3.920 lao động nước ngoài*).

- Lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp ngoài KCN là: 168.323 người (*168.058 lao động VN và 265 lao động nước ngoài*).

Tỉnh Tây Ninh hiện có 06 khu công nghiệp, khu chế xuất đang hoạt động (Thành Thành Công, Linh Trung III, Trảng Bàng, Phước Đông, Mộc Bài, Chà Lã). Tổng số doanh nghiệp đang hoạt động tại các khu công nghiệp là 298 doanh nghiệp (253 doanh nghiệp FDI và 45 doanh nghiệp dân doanh).

Tổng số người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn là 198.862 người, tỉ lệ nữ chiếm 56,8% (112.978/198.682). Trình độ học vấn, tay nghề của người lao động ngày càng được nâng lên, có khả năng thích ứng và tiếp cận nhanh với khoa học và công nghệ; có trình độ đào tạo phù hợp với vị trí việc làm.

Tổ chức đại diện người sử dụng lao động đang hoạt động trên địa bàn tỉnh gồm có: Liên minh Hợp tác xã, Hiệp hội Doanh nghiệp.

II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

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:

- Triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư, ngày 23/12/2019 Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch số 164-KH/TU về triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư (khóa XII) về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

- Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 540/KH-UBND ngày 30 tháng 3 năm 2020 triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, trong đó phân công nhiệm vụ cụ thể cho các sở, ngành: Lao động - Thương binh và Xã hội, Kế hoạch và Đầu tư, Thông tin truyền thông, Công an, Liên đoàn lao động, Liên minh Hợp tác xã và UBND các huyện, thị xã, thành phố.

- Kế hoạch số 153/KH-UBND ngày 16/01/2024 của UBND tỉnh thực hiện Đề án Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu thực thi các cam kết quốc tế về lao động giai đoạn

2023 - 2030” trên địa bàn tỉnh Tây Ninh.

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

2.1. Về tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động

Số lượng công chức làm công tác lao động, tiền lương và quan hệ lao động hiện nay có 15 người (trong đó: 01 công chức Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, 02 công chức Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh Tây Ninh, 09 công chức Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội của 09 huyện, thị xã, thành phố) và 02 thanh tra viên thực hiện nhiệm vụ liên quan đến pháp luật lao động.

Hiện nay, tỉnh chưa có công chức chuyên trách về quan hệ lao động, không có Thư ký Hội đồng trọng tài lao động làm việc theo chế độ chuyên trách. Do đó, ngành Lao động - Thương binh và Xã hội cần rà soát lại vị trí việc làm và biên chế công chức theo khối lượng công việc của từng vị trí việc làm để bố trí công chức chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo quy định tại Bộ luật Lao động và tỉnh thần Chỉ thị số 37-CT/TW, nhất là đối với cấp tỉnh. Bên cạnh đó, ngành Lao động - Thương binh và Xã hội cần nâng cao trách nhiệm quản lý nhà nước trong việc hướng dẫn về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký, quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; tham mưu ủy ban nhân dân tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể, quản lý hòa giải viên lao động, quản lý nhà nước đối với trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động.

2.2. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động

Căn cứ các Quyết định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Kế hoạch của Ủy ban nhân dân tỉnh về công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động¹, từ năm 2019 đến nay, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh thông tin, tuyên truyền các văn bản pháp luật lao động đến hơn 69.220 lượt người lao động và người sử dụng lao động; nghiên cứu, tổng hợp những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện pháp luật lao động từ các doanh nghiệp để kịp thời kiến nghị cấp có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung phù hợp thực tế; phối hợp triển khai thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư

¹ - Quyết định số 1318/QĐ-LĐTBXH ngày 22/8/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Kế hoạch 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” đến năm 2021.

- Quyết định số 641/QĐ-LĐTBXH ngày 08/6/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Kế hoạch triển khai thi hành Bộ luật Lao động.

- Kế hoạch số 36/KH-UBND ngày 31/01/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh 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 đến năm 2021.

- Kế hoạch số 348/KH-UBND ngày 17/12/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc triển khai thực hiện Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 trên địa bàn tỉnh.

Trung ương Đảng về việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, gắn với việc tăng dần tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, nâng cao hoạt động của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp, làm nền tảng xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

Thực hiện các chương trình, quy chế phối hợp liên ngành giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Công an tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh, các ngành đã đẩy mạnh công tác hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức đối thoại theo quy định. Kết quả triển khai, đối thoại, hướng dẫn, tuyên truyền pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động đã giúp cho phần lớn người sử dụng lao động nhận thức được trách nhiệm, nghĩa vụ trong việc chấp hành pháp luật lao động; nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật của người lao động được nâng lên, người lao động biết tuân thủ nội quy lao động của doanh nghiệp, biết tự bảo vệ quyền lợi, lợi ích chính đáng, hợp pháp của mình.

2.3. Công tác thanh tra, kiểm tra tình hình chấp hành pháp luật về lao động

Từ năm 2019 đến nay, ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các ngành chức năng có liên quan tổ chức thanh tra 62 lượt doanh nghiệp, kiểm tra 280 lượt doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh², thực hiện đúng kế hoạch được duyệt, công tác khảo sát chuẩn bị kiểm tra, giám sát được tiến hành thận trọng, chất lượng, đúng quy trình, đúng quy định pháp luật, công tác phối hợp điều tra tai nạn lao động làm chết người hoặc làm bị thương nặng từ 02 người trở lên kịp thời, đúng quy định.

Qua kiểm tra, giám sát cho thấy, hiệu quả công tác quản lý nhà nước và công tác công đoàn ở doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động đã được nâng lên rõ rệt, thể hiện ở việc đa số doanh nghiệp chấp hành nghiêm việc báo cáo định kỳ đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền, như báo cáo định kỳ về tình hình biến động lao động, về tình hình tai nạn lao động, về công tác an toàn, vệ sinh lao động; việc giao kết hợp đồng lao động tại doanh nghiệp, tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội ngắn hạn đầy đủ, kịp thời; các doanh nghiệp sử dụng lao động là người nước ngoài được cấp giấy phép lao động theo quy định; việc thương lượng, ký kết Thỏa ước tập thể, xây dựng thang lương, bảng lương, trả lương người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, trả lương đầy đủ, đúng hạn được thực hiện ngày

² Năm 2019: thanh tra 18 doanh nghiệp; Năm 2020: thanh tra 01 doanh nghiệp; Năm 2021: thanh tra 21 doanh nghiệp; Năm 2022: thanh tra 10 doanh nghiệp; Năm 2023: thanh tra 12 tổ chức.

Năm 2019: kiểm tra 50 doanh nghiệp; Năm 2020: kiểm tra 41 doanh nghiệp; Năm 2021: kiểm tra 61 doanh nghiệp; Năm 2022: kiểm tra 48 doanh nghiệp; Năm 2023: kiểm tra 40 doanh nghiệp.

càng tốt hơn. Ngoài thanh tra, kiểm tra về lao động, còn có hoạt động thanh tra chuyên ngành của cơ quan Bảo hiểm xã hội về đối tượng đóng, mức đóng, phương thức đóng và kiểm tra việc thanh toán các chế độ bảo hiểm xã hội ngắn hạn tại các doanh nghiệp...

2.4. Hoạt động của hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động

Trên địa bàn tỉnh hiện có 46 hòa giải viên lao động được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định bổ nhiệm³; danh sách hòa giải viên lao động đã được công khai, đăng tải trên cổng thông tin điện tử của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đến người lao động, người sử dụng lao động biết và liên hệ. Trong thời gian qua, hòa giải viên lao động đã thực hiện tốt nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động cá nhân khi được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử hòa giải.

Đối với Hội đồng trọng tài lao động, tháng 01/2023, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định bổ nhiệm 15 trọng tài viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài lao động nhiệm kỳ 2022 - 2027⁴, trong đó Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động là lãnh đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Thư ký Hội đồng là công chức Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động đã ban hành quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động. Từ khi thành lập đến nay, chưa có phát sinh vụ việc tranh chấp lao động yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

2.5. Về cơ chế phối hợp giữa ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Cơ chế phối hợp ba bên trên địa bàn tỉnh đã bước đầu được thiết lập, các đối tác ba bên⁵ (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh và) đã có sự phối hợp trong việc lấy ý kiến đóng góp của các bên về một số chính sách về lao động; phối hợp tổ chức tuyên truyền pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật hợp tác xã và các văn bản liên quan cho người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp, hợp tác xã nhằm nâng cao nhận thức pháp luật để từ đó điều chỉnh hành vi phù hợp pháp luật, hạn chế các vi phạm pháp luật trong quan hệ lao động.

2.6. Về cơ chế, chính sách phát triển nhà ở, công trình phúc lợi cho công nhân trong các khu công nghiệp

³ Quyết định số 2978/QĐ-UBND ngày 09/11/2021 của UBND tỉnh về việc bổ nhiệm hoà giải viên lao động; Quyết định số 397/QĐ-UBND ngày 15/02/2022 về việc ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh.

⁴ Quyết định số 41/QĐ-UBND ngày 05/11/2023 của UBND tỉnh về việc bổ nhiệm trọng tài viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Tây Ninh nhiệm kỳ 2022-2027.

⁵ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Liên đoàn Lao động tỉnh đã ký kết Chương trình phối hợp số 02/CTPT-LĐLĐ-LĐTĐBXH ngày 25/12/2019 xây dựng chính sách pháp luật lao động và các chính sách khác liên quan đến người lao động, công tác phổ biến, giáo dục chính sách pháp luật lao động, công đoàn; công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp.

a) Thông qua tham gia xây dựng chính sách, pháp luật và giám sát kết quả thực hiện

Tỉnh đã vận động đoàn viên và người lao động tham gia đóng góp các nghị quyết, kế hoạch của công đoàn cấp trên thông qua việc tổ chức Hội nghị người lao động, tổ chức đối thoại; tham gia các phong trào, các hoạt động do công đoàn tổ chức. Công đoàn cơ sở luôn quan tâm chăm lo đời sống, chế độ phúc lợi cho đoàn viên và người lao động; quan tâm công tác phát triển đoàn viên công đoàn, công tác thu, chi tài chính công đoàn có quy chế chi tiêu nội bộ qui định, qua đó có những đề xuất và kiến nghị để nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở, đã có nhiều bản thỏa ước lao động tập thể cao hơn mức quy định của pháp luật và có lợi hơn cho người lao động, công tác tổ chức đối thoại được thực hiện theo quy định, qua các cuộc đối thoại đã góp phần giải quyết kịp thời những ý kiến, kiến nghị của người lao động, góp phần làm cho mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp ngày càng hài hòa và ổn định.

Tổ chức giám sát theo Quyết định 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về việc ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội theo Kế hoạch của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh hàng năm, nội dung chủ yếu về giám sát công tác quản lý nhà nước về triển khai thực hiện pháp luật về Quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc, việc thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội, công tác quản lý, xử lý chất thải công nghiệp. Kết quả trong năm 2021, 2022 cấp tỉnh giám sát được 02 cuộc với 32 đơn vị, cấp huyện giám sát được 93 cuộc hơn 100 đơn vị. Năm 2023, tiến hành giám sát tại UBND huyện Gò Dầu và UBND huyện Bến Cầu, tổ chức tập huấn 11 lớp cho 930 cán bộ Công đoàn cấp trên cơ sở và cấp cơ sở.

b) Về chăm lo việc làm

Việc nắm bắt tâm tư nguyện vọng, nhu cầu việc làm của người lao động, tham gia thông tin kết nối cung - cầu để người lao động có việc làm; tuyên truyền, vận động nâng cao ý thức trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động trong công tác phòng, chống dịch bệnh, bảo đảm việc làm, ổn định thu nhập cho người lao động được tỉnh quan tâm chỉ đạo tuyên truyền thông qua các hoạt động như: duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động của Trang thông tin điện tử của Liên đoàn Lao động tỉnh (<http://congdoantayninh.org.vn/>), có 327 tin bài được đăng tải phản ánh các hoạt động công đoàn cấp tỉnh, huyện, ngành và tương đương, cơ sở... thu hút hàng nghìn lượt xem,... và tham gia hướng dẫn, hỗ trợ đoàn viên, người lao động làm các thủ tục theo quy định.

c) Chăm lo phúc lợi, lợi ích cho đoàn viên và người lao động thông qua đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Nhằm đảm bảo quyền lợi người lao động, UBND tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh đã chủ động ban hành các văn bản như: Kế hoạch xây dựng và thực

hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở; Hướng dẫn tiêu chí đánh giá, xếp loại việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở;... Có trên 85% doanh nghiệp xây dựng quy chế đối thoại tại cơ sở, quy chế phối hợp công tác giữa giám đốc doanh nghiệp với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, trên 73% đơn vị, doanh nghiệp thực hiện đối thoại định kỳ, có khoảng trên 100 lượt đối thoại đột xuất tại các doanh nghiệp; trên 85% doanh nghiệp hội nghị người lao động, tại hội nghị người lao động có 75% đơn vị tiến hành thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể đã tạo thêm hành lang pháp lý cho Công đoàn tham gia bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các doanh nghiệp.

3. Các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể

3.1. 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.

3.2. 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 khoảng 67,7% 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 tư nhân) thường rất ít tổ chức đối thoại định kỳ.

3.3. 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 67,7% 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. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Đối với các vụ hòa giải không thành, hòa giải viên lao động hướng dẫn người lao động đến liên hệ Tòa án cấp huyện để khởi kiện. Chưa phát sinh các vụ tranh chấp lao động yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Thành viên Ban Chỉ đạo giải quyết tranh chấp lao động tỉnh đã có sự phối hợp tốt trong việc nắm tình hình, kịp thời hướng dẫn người sử dụng lao động giải quyết 37 vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công tại doanh nghiệp, trong đó: Năm 2019 là 10 vụ, năm 2020 là 06 vụ, năm 2021 là 11 vụ (tại 09 doanh nghiệp), năm 2022 là 07 vụ (tại 06 doanh nghiệp), năm 2023 là 05 vụ (tại 04 doanh nghiệp). Nguyên nhân do chậm trả lương, không trả tiền thưởng Tết Nguyên đán, nợ BHXH của người lao động, không cấp tiền chuyên cần và tiền phụ cấp đi lại, thay đổi các khoản phụ cấp.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Kết quả đạt được

Công tác triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW trong những năm qua được các cấp ủy, chính quyền, các tổ chức đoàn thể tích cực triển khai thực hiện. Qua đó, tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức vai trò, vị trí và tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ đối với mục tiêu tăng trưởng kinh tế, môi trường đầu tư, an sinh xã hội, ổn định chính trị, trật tự xã hội.

Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động được duy trì thường xuyên, tương đối hiệu quả về các hoạt động, tuyên truyền, phổ biến các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thanh tra, kiểm tra, giám sát tình hình tuân thủ các quy định của pháp luật lao động, hướng dẫn thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

Tổ chức Công đoàn đã thực hiện tốt công tác tuyên truyền giáo dục trong đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động; phát huy tốt việc tham gia thực hiện dân chủ ở cơ sở, đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Tổ chức nhiều hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên, người lao động.

Người sử dụng lao động và người lao động đã có sự hưởng ứng, quan tâm đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định thông qua việc tổ chức thương lượng, thỏa thuận, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đối thoại định kỳ hoặc đột xuất, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở. Qua đó, tình hình tranh

chấp lao động, đình công trên địa bàn tỉnh ngày càng giảm, góp phần đảm bảo an ninh trật tự, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

2. Khó khăn, hạn chế

Quản lý nhà nước về lao động trong thời gian qua vẫn còn gặp nhiều khó khăn, hiệu quả chưa cao. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động còn hạn chế, chưa được đẩy mạnh đến các doanh nghiệp nhỏ và vừa; công tác giám sát, kiểm tra, thanh tra tình hình chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp chưa thường xuyên, do đó tình trạng vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động vẫn còn xảy ra.

Một số ít doanh nghiệp ngoài Nhà nước chưa quan tâm thành lập Công đoàn cơ sở, nhất là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có quy mô nhỏ, dưới 20 lao động, mặc dù Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tại nơi doanh nghiệp đóng trụ sở có tổ chức vận động thành lập Công đoàn.

Kiến thức về pháp luật lao động, kỹ năng thương lượng, hòa giải của lực lượng hòa giải viên lao động và trọng tài viên lao động còn hạn chế.

Các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp còn mang tính hình thức, vai trò thương lượng của một số Công đoàn cơ sở ngoài Nhà nước còn mờ nhạt, các chế độ, chính sách tiền lương, thưởng, các phúc lợi cho người lao động đa số do người sử dụng lao động quyết định.

3. Nguyên nhân

a) Nguyên nhân khách quan

Tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động còn hạn chế; chưa sắp xếp, bố trí nhân lực chuyên trách về quan hệ lao động, hầu hết công chức làm công tác lao động, tiền lương và quan hệ lao động là kiêm nhiệm.

Nhận thức về xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại một số doanh nghiệp chưa được chú trọng; người sử dụng lao động chưa quan tâm đến việc thành lập công đoàn, nâng cao chế độ, quyền lợi và đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

Hầu hết cán bộ Công đoàn trong các đơn vị, doanh nghiệp ngoài Nhà nước làm công tác kiêm nhiệm, là người lao động chịu sự quản lý của người sử dụng lao động, nên hoạt động Công đoàn còn hạn chế.

b) Nguyên nhân chủ quan

Một vài nơi, cấp ủy, chính quyền, ban, ngành, đoàn thể chưa quán triệt đầy đủ, cụ thể nội dung, mục đích, yêu cầu của Chỉ thị số 37-CT/TW nên nhận thức về quan hệ lao động và về vai trò của cơ quan nhà nước trong quan hệ lao động của cán bộ, đảng viên còn hạn chế.

Một số nơi, người sử dụng lao động chưa tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn cơ sở hoạt động, phát huy vai trò thương lượng tại đơn vị, doanh nghiệp.

Số cuộc giám sát, kiểm tra, thanh tra tình hình chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp còn ít, thời giờ kiểm tra, thanh tra rất hạn chế, chỉ từ 0,5 ngày hoặc 01 ngày nên chất lượng không đạt hiệu quả cao. Lực lượng hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động đều là công chức, viên chức các cơ quan nhà nước, hội, đoàn thể hoặc là người sử dụng lao động nên thời gian làm việc chủ yếu tập trung cho công việc chuyên môn, chưa kịp thời nghiên cứu, trau dồi kiến thức, kỹ năng thương lượng, hòa giải.

Phần III

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

I. QUAN ĐIỂM

Vai trò lãnh đạo của các cấp ủy, quản lý của các cơ quan Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội ngày càng được củng cố và là nhân tố quan trọng giúp ổn định các mối quan hệ lao động.

Tăng cường quản lý có hiệu quả đối với sự ra đời và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các loại hình doanh nghiệp, góp phần thúc đẩy việc thu hút đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp ổn định, phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh; đồng thời, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

II. MỤC TIÊU CỦA ĐỀ ÁN

1. Mục tiêu chung

- Đến năm 2025, cơ bản xây dựng và vận hành được hệ thống quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh phù hợp với cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động.

- Các giải pháp, nhiệm vụ phải đặt trên cơ sở thực hiện nghiêm túc và hiệu quả các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, Chỉ thị của Ban Bí thư và Bộ luật Lao động năm 2019.

- Tiếp tục xây dựng và củng cố những yếu tố nền tảng trong hệ thống quan hệ lao động tại tỉnh Tây Ninh, làm cơ sở cho việc phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong những năm tiếp theo.

2. Mục tiêu cụ thể

- Phần đầu 100% doanh nghiệp có sử dụng từ 25 lao động trở lên và đủ điều kiện theo quy định đều có tổ chức Công đoàn cơ sở theo hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Phần đầu 100% doanh nghiệp khu vực nhà nước, ít nhất 75% doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước có thành lập Công đoàn cơ sở đều xây dựng, ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

- 100% doanh nghiệp nhà nước, 85% doanh nghiệp ngoài nhà nước đã thành lập Công đoàn cơ sở tổ chức đối thoại định kỳ ít nhất 01 năm/lần và tổ chức hội nghị người lao động hàng năm theo quy định, ít nhất 85% doanh nghiệp ngoài nhà nước có tổ chức Công đoàn đủ điều kiện theo quy định của pháp luật thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; phần đầu 100% thỏa ước lao động tập thể có những điều có lợi hơn cho người lao động so với quy định.

- Phần đầu 100% tổ chức đại diện của người lao động, sau khi thành lập và hoạt động, được quản lý chặt chẽ, đảm bảo thực hiện đúng quy định của pháp luật.

- Phần đầu trên 80% các vụ tranh chấp lao động cá nhân được hòa giải thành.

- Phần đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75%; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ khoảng 29%. Số lao động được tạo việc làm giai đoạn 2024 - 2025 là 32.000 lao động, bình quân mỗi năm tạo việc làm cho 16.000 lao động.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TỈNH TÂY NINH ĐẾN NĂM 2025

1. Về công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

a) Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền để nâng cao nhận thức, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tập trung chỉ đạo những nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong tình hình mới đối với toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cơ quan chủ trì: Các sở, ngành, địa phương phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, các cấp ủy để tuyên truyền, phổ biến các nội dung liên quan đến Nghị quyết của Đảng.

- Cơ quan phối hợp: Sở Thông tin truyền thông, Đài phát thanh truyền hình và Báo Tây Ninh.

- Thời gian thực hiện: Năm 2024.

b) Tập trung tuyên truyền nội dung Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Việc làm; Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản

hướng dẫn thi hành, các luật có liên quan tới người lao động, người sử dụng lao động.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Sở Thông tin và Truyền thông; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Tư pháp; Liên đoàn Lao động tỉnh; Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh; Liên minh Hợp tác xã tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Hình thức triển khai: Hội nghị tập huấn tuyên truyền và triển khai, đối thoại giải đáp chính sách, tuyên truyền lưu động.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

c) Chỉ đạo hệ thống thông tin cơ sở đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; tuyên truyền các hoạt động về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tuyên truyền các mô hình hay, cách làm hiệu quả về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra các hoạt động thông tin, báo chí xuất bản liên quan đến thông tin tuyên truyền về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh.

- Cơ quan chủ trì: Sở Thông tin và Truyền thông.

- Cơ quan phối hợp: Sở Lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan, đơn vị có liên quan.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

2. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động

a) Tham mưu góp ý dự thảo văn bản pháp luật về quan hệ lao động hoặc rà soát tham mưu UBND tỉnh, Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh kiến nghị sửa đổi, bổ sung theo chỉ đạo của Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Sở Tư pháp, Liên đoàn lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

b) Tham mưu Tỉnh ủy, UBND tỉnh ban hành văn bản chỉ đạo, xử lý, tháo gỡ vướng mắc khó khăn phát sinh trong quá trình vận hành các thiết chế về quan hệ lao động.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Liên đoàn lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Khi có vụ việc phát sinh.

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

a) Củng cố, kiện toàn công tác quản lý quản lý nhà nước về quan hệ lao động: Bố trí đủ cán bộ có năng lực, trình độ phù hợp đảm nhận chuyên trách về quan hệ lao động để thực hiện hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và các nhiệm vụ: Thành lập, quản lý và hỗ trợ đối với Tổ chức đại diện Người lao động tại doanh nghiệp từ khâu thành lập, hoạt động, tham gia vào quan hệ lao động, đảm bảo đúng quy định của pháp luật.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Công an tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

b) Kiện toàn và nâng cao năng lực hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động và Hòa giải viên lao động, Trọng tài viên lao động.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã, Liên đoàn Lao động tỉnh, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Năm 2024.

c) Xác định địa bàn trọng điểm, tập trung nhiều doanh nghiệp và có nhiều lao động, có nguy cơ cao xảy ra tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể để thực hiện thí điểm hòa giải viên lao động chuyên trách thực hiện giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã: Dương Minh Châu, Gò Dầu, Bến Cầu, Trảng Bàng.

- Thời gian thực hiện: Năm 2024.

d) Tổ chức bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, viên chức, người lao động, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động, đình công, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ phù hợp yêu cầu của Bộ luật Lao động năm 2019, Chỉ thị số 37-CT/TW, Các văn bản hướng dẫn thi hành và tình hình địa phương.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã, Liên đoàn Lao động tỉnh, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hàng năm.

đ) Tiến hành rà soát và lập danh sách các doanh nghiệp có nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động cao để xây dựng hồ sơ quan hệ lao động nhằm thiết lập công cụ nắm bắt, theo dõi, đánh giá đầy đủ về tình hình vận hành của quan hệ

lao động tại doanh nghiệp để có những giải pháp kịp thời phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công xảy ra.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên đoàn Lao động tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố, Công an tỉnh.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

e) Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra; phối hợp thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, nhất là việc tuân thủ các quy định của pháp luật lao động trong doanh nghiệp, bảo đảm có trọng tâm, trọng điểm, tập trung vào những nơi thường xảy ra tranh chấp lao động; xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra để nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, giảm thiểu các tranh chấp, xung đột, tạo môi trường thuận lợi cho xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên đoàn Lao động tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

g) Tổ chức thực hiện tốt các hoạt động hỗ trợ phát triển thị trường lao động, công tác thông tin thị trường lao động để hỗ trợ các bên thông tin phục vụ hoạt động đối thoại, thương lượng; tăng cường hiệu quả hoạt động của các sàn giao dịch việc làm.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên đoàn lao động tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

h) Tổ chức thực hiện, theo dõi và quản lý đối với quá trình thành lập và tổ chức hoạt động của Tổ chức đại diện Người lao động tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Liên đoàn lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố, Công an tỉnh.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

4. Về nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam, Tổ chức đại diện Người lao động tại doanh nghiệp

a) Thực hiện tốt chức năng đại diện cho người lao động 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.

- Cơ quan chủ trì:

+ Liên đoàn Lao động tỉnh: Đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam;
 + Sở Lao động – Thương binh và Xã hội: Đối với các Tổ chức đại diện Người lao động ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

b) Tổ chức tốt việc tuyên truyền vận động, phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, thu hút người lao động tại doanh nghiệp tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam.

- Cơ quan chủ trì: Liên đoàn Lao động tỉnh.

- Cơ quan phối hợp: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

c) Đổi mới mạnh mẽ tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam các cấp, nhất là Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, làm chỗ dựa vững chắc hỗ trợ cho Công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; Công đoàn cấp trên cơ sở tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ Công đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng đại diện cho đoàn viên, người lao động trong quá trình tham gia đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế dân chủ, xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động; tham gia giải quyết tranh chấp lao động xảy ra tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật; hướng dẫn, hỗ trợ hoặc đại diện người lao động tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật. Hướng dẫn Tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối thoại với người sử dụng lao động khi có tranh chấp lao động xảy ra.

- Cơ quan chủ trì:

+ Liên đoàn Lao động tỉnh: Đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam;

+ Sở Lao động – Thương binh và Xã hội: Đối với các Tổ chức đại diện Người lao động ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

d) Thực hiện có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên công đoàn, cán bộ công đoàn, tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo quy định của pháp luật nhằm xây dựng tổ chức Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp thực sự vững mạnh, để thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động trong doanh nghiệp.

- Cơ quan chủ trì: Liên đoàn Lao động tỉnh.

- Cơ quan phối hợp: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

đ) Thực hiện có hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, công đoàn, về Tổ chức đại diện Người lao động cho người lao động và người sử dụng lao động, nhất là ở doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Cơ quan chủ trì:

- + Liên đoàn Lao động tỉnh: Đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam;

- + Sở Lao động – Thương binh và Xã hội: Đối với các Tổ chức đại diện Người lao động ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

5. Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể

a) Tổ chức hướng dẫn, bồi dưỡng nâng cao năng lực đối thoại và kỹ năng thương lượng cho các bên trong quan hệ lao động; tăng cường các hoạt động hỗ trợ để các bên tham gia có hiệu quả vào các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, nhất là các nội dung đối thoại, thương lượng về tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ chính sách liên quan đến người lao động có tính chất lợi ích cho người lao động trong doanh nghiệp, hợp tác xã.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên đoàn Lao động tỉnh, Liên minh Hợp tác xã, Phòng (Nội vụ) Lao động – Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

b) Hỗ trợ các bên nâng cao chất lượng của các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo hướng có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật; có chương trình, kế hoạch thúc đẩy, mở rộng các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể để góp phần từng bước xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Cơ quan chủ trì: Liên đoàn Lao động tỉnh, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế, Liên minh Hợp tác xã.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

6. Trung gian hòa giải giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công

a) Kiện toàn và nâng cao năng lực Hội đồng trọng tài lao động, Hòa giải viên lao động, Trọng tài viên lao động đảm bảo đủ năng lực trình độ chuyên môn, phát huy hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm các tranh chấp lao động phải được giải quyết kịp thời, đúng trình tự, thủ tục quy định của pháp luật và hài hòa lợi ích các bên.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Hội đồng trọng tài lao động, Trọng tài viên, Hòa giải viên lao động.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

b) Giữ vững tình hình an ninh trật tự trên địa bàn, bảo đảm giữ vững an ninh trật tự xã hội; quản lý chặt và xử lý nghiêm những hành động lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động gây rối; tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật và xây dựng phong trào toàn dân đoàn kết, bảo vệ an ninh tổ quốc.

- Cơ quan chủ trì: Công an tỉnh.

- Cơ quan phối hợp: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

c) Kiện toàn thiết chế hòa giải viên lao động theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn để giải quyết có hiệu quả các tranh chấp lao động phát sinh và thực hiện tốt vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, nhất là ở các địa phương có nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động cao.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Năm 2024.

d) Chủ động tiếp cận, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa tranh chấp lao động, giảm thiểu ngừng việc tập thể, lãn công, đình công; nghiên cứu, kiện toàn cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công không theo trình tự thủ tục quy định phù hợp với tình hình thực tế của địa phương bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời, đúng pháp luật, hài hòa lợi ích các bên, từng bước hướng đến mọi tranh chấp lao động tập thể, đình công phát sinh giải quyết theo đúng trình tự của Bộ luật Lao động; hỗ trợ cơ quan nhà nước trong việc quản lý Tổ chức đại diện Người lao động trong doanh nghiệp; thực hiện chế độ đãi ngộ phù hợp đối với thành viên Hội đồng Trọng tài lao động, Hòa giải viên lao động, Trọng tài viên lao động trong tham gia giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo quy định của pháp luật.

- Cơ quan chủ trì: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

7. Về hoàn thiện chính sách hỗ trợ, đảm bảo phúc lợi xã hội

a) Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ để thu hút nguồn lực xã hội đầu tư phát triển nhà ở, công trình phúc lợi đáp ứng nhu cầu công nhân lao động khu công nghiệp, chỉ đạo triển khai thực hiện các dự án nhà ở cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp, nhà ở xã hội.

- Cơ quan chủ trì: Sở Xây dựng.

- Cơ quan phối hợp: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

b) Tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng kế hoạch hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn và kế hoạch hằng năm.

- Cơ quan chủ trì: Sở Kế hoạch và Đầu tư.

- Cơ quan phối hợp: Các sở, ban, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hằng năm.

c) Nghiên cứu đề xuất cơ chế chính sách phát huy nguồn lực xã hội đầu tư phát triển các thiết chế văn hóa, các hoạt động văn hóa thể thao; tổ chức có hiệu quả các hoạt động văn hóa, góp phần nâng cao đời sống tinh thần công nhân lao động.

- Cơ quan chủ trì: Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

- Cơ quan phối hợp: Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố.

- Thời gian thực hiện: Hàng năm.

IV. KINH PHÍ

Kinh phí thực hiện Đề án này được đảm bảo từ Nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp quản lý; lồng ghép với nguồn kinh phí chuyên môn của các đơn vị đã được bố trí trong dự toán giao hàng năm thực hiện nhiệm vụ.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cơ quan, đơn vị, địa phương được giao chủ trì thực hiện các nhiệm vụ và giải pháp phát triển quan hệ lao động theo Đề án này, theo chức năng, nhiệm vụ được giao, xây dựng, ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện hằng năm bám sát mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện.

Các sở ngành, đơn vị có liên quan có trách nhiệm phối hợp thực hiện và báo cáo từng vấn đề cụ thể theo đề nghị của cơ quan chủ trì thuộc phạm vi trách nhiệm phối hợp.

2. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội: Là đầu mối theo dõi, đôn đốc, phối hợp với các sở ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố triển khai thực hiện Đề án này; định kỳ vào tháng 12 hằng năm tổng hợp tiến độ triển khai, báo cáo và kiến nghị Ủy ban nhân dân tỉnh các biện pháp cần thiết để bảo đảm thực hiện đồng bộ và có hiệu quả.

3. Sở Tài chính: Phối hợp với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, các đơn vị có liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí thực hiện Đề án theo quy định.

4. Ban Quản lý Khu kinh tế: Phối hợp với cơ quan được giao trách nhiệm chủ trì nhóm hoạt động trong Đề án tổ chức thực hiện các hoạt động liên quan trong phạm vi các khu công nghiệp, khu kinh tế.

5. Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố: Chỉ đạo cơ quan chuyên môn thuộc thẩm quyền thực hiện, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan và cơ quan báo chí thực hiện các hoạt động đề ra trong Đề án này khi triển khai trên địa bàn./.