

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn đến năm 2030”

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẮC KẠN

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 và tiến bộ trong tình hình mới;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 2160/TTr-LĐTBXH ngày 09 tháng 9 năm 2024.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn đến năm 2030”.

Điều 2. Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh và UBND các huyện, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án theo quy định.

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

Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các sở, ban, ngành; Chủ tịch UBND các huyện, thành phố và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3 (T/h);
- Bộ Lao động-TB&XH (Báo cáo);
- Thường trực Tỉnh ủy (Báo cáo);
- CT, PCT UBND tỉnh (Ô. Hưng);
- Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy;
- PCVP (Ô. Trung);
- Lưu: VT, VXNV(H).

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

Phạm Duy Hưng

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH BẮC KẠN**

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

ĐỀ ÁN

PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH VÀ TIẾN BỘ TRONG TÌNH HÌNH MỚI TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC KẠN ĐẾN NĂM 2030

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày /9/2024 của UBND tỉnh)

Phần I

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. TÌNH HÌNH CHUNG VỀ LAO ĐỘNG

Theo số liệu của Cục Thống kê tỉnh, đến ngày 31 tháng 12 năm 2023, tỉnh Bắc Kạn có 148.755 người lao động đang tham gia hoạt động kinh tế. Trong đó, số lao động đang làm việc trong khu vực nhà nước là 26.252 người, khu vực ngoài nhà nước là 121.793 người, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài 710 người. Tỉnh Bắc Kạn hiện có 1.025 doanh nghiệp đang hoạt động với tổng số lao động là 18.137 người; trong đó: phân theo ngành kinh tế: Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản 160 doanh nghiệp, Công nghiệp và xây dựng 408 doanh nghiệp, Dịch vụ 457 doanh nghiệp; phân theo loại hình doanh nghiệp: Doanh nghiệp tư nhân 221 doanh nghiệp, Công ty TNHH một thành viên 330 doanh nghiệp, Công ty TNHH hai thành viên trở lên 192 doanh nghiệp, Công ty Cổ phần 282 doanh nghiệp; số lao động được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là 23.403 người, chiếm 15,73% số người có quan hệ lao động; có 54 tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp với số lao động tham gia là 2.486/18.137 người chiếm 13,70% số người lao động làm việc trong doanh nghiệp.

II. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Công tác quản lý nhà nước về quan hệ 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 tháng 10 năm 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, chưa có cán bộ chuyên trách về quan hệ 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 tháng 01 năm 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 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

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; 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 đối thoại giữa lãnh đạo tỉnh và đoàn viên công đoàn; 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.

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

Ủy ban nhân dân (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, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh, Hội Doanh nhân trẻ tỉnh... 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 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 hạn chế trong việc 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 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. Hàng năm, có trên 80% 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 nhà nước, 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. Xây dựng và ban hành nội quy lao động, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Đến thời điểm hiện tại, chỉ có 100/296 doanh nghiệp (có 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 33,78%.

Qua kiểm tra, đa số Thỏa ước lao động tập thể 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 50/54 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn cơ sở ký kết Thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, 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 ít 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 chưa thực sự có ý nghĩa, tác dụng đối với người lao động.

5. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Trong thời gian qua, trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn không xảy ra cuộc đình công nào, các nội dung về đơn khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh về lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; 100% đơn đã được giải quyết hoặc chuyển đến cơ quan, đơn vị có thẩm quyền để giải quyết theo đúng quy định.

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; 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 quan hệ lao động hài hòa thông qua việc thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; hoạt động đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động dần được nâng lên cả về số lượng và chất lượng.

2. 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, 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; không đăng ký khai báo thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn vệ sinh lao động; công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động tại hầu hết các doanh nghiệp gặp khó khăn, nhiều doanh nghiệp chưa kịp thời huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cho người lao động...).

- Tỷ lệ doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn và số đoàn viên tham gia 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.

- 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.

- 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 chưa quan tâm đúng mức đến việc nâng cao chế độ, quyền lợi, đời sống vật chất 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.

IV. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH ĐỀ ÁN

Hiện nay, tỉnh Bắc Kạn 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 2025-2030 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 hài hòa ổn định và tiến bộ trong giai đoạn này tác động sâu sắc đến quan hệ lao động, an ninh trật tự và kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm tiếp

theo. Cụ thể:

- Các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mà Việt Nam tham gia đều có những điều khoản ràng buộc chặt chẽ về quan hệ lao động kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi¹.

- 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 Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể².

- Thực hiện Nghị quyết số 109/2023 ngày 29/11/2023 của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam và chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Công văn số 41/TTg-QHĐP ngày 10/01/2024, trong đó giao chỉ tiêu “*đến năm 2025, 100% các tỉnh, thành phố xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới*”.

- Thực hiện Quyết định số 28/QĐ-UBND ngày 08 tháng 01 năm 2018 của UBND tỉnh Bắc Kạn về việc ban hành kế hoạch triển khai thực hiện chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn.

Để có 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 tình hình 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 thì việc tỉnh Bắc Kạn xây dựng và ban hành Đề án “*Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn đến năm 2030*” là cần thiết.

¹Kế hoạch số 306/KH-UBND ngày 20 tháng 7 năm 2018 của UBND tỉnh Bắc Kạn về triển khai thực hiện cam kết của các Hiệp định thương mại tự do (FTA) mà Việt Nam tham gia đã có hiệu lực; đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn trong thời gian tới.

²Quyết định số 637/QĐ-TTg ngày 7 tháng 5 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch thực hiện Công ước số 98 của Tổ chức lao động quốc tế ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

V. CĂN CỨ PHÁP LÝ 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 số 45/2019/QH14 được Quốc hội khóa 14 kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

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

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

- Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (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.

Phần II

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH VÀ TIẾN BỘ TRONG TÌNH HÌNH MỚI TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC KẠN ĐẾN NĂM 2030

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 đồng thời 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 kinh tế quốc tế.

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2030, xây dựng và vận hành đồng bộ hệ thống quan hệ lao động của tỉnh phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động; củng cố và kiện toàn bộ máy, biên chế, chức năng, nhiệm vụ và hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động đảm bảo thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới, đặc biệt là việc thành lập và quản lý các tổ chức đại diện người lao động và các vấn đề hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

b) Mục tiêu cụ thể

- Bảo đảm triển khai xây dựng, củng cố và vận hành các thiết chế quan hệ lao động phù hợp với các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn, các quy định của pháp luật liên quan và các tiêu chuẩn, cam kết quốc tế gắn với quan hệ lao động.

- Phân đấu hoàn thành các nhiệm vụ đặt ra tại Chỉ thị số 37-CT/TW và Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ban hành kèm theo Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ.

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

- 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.

- 100% tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (khi có yêu cầu) được hướng dẫn đăng ký thành lập; được hỗ trợ đối thoại, thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể.

- Thường xuyên củng cố, kiện toàn đội ngũ trọng tài viên lao động, hòa giải viên lao động; 100% trọng tài viên lao động, hòa giải viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ về quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động, đình công.

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 trong tình hình mới

- Các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, UBND các huyện, 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.

- Tăng cường vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của cơ quan nhà nước trong việc:

+ 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, Luật 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 công nghiệp, Cụm 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*); kịp thời 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, người lao động trên cơ sở ưu tiên nguồn lực cho hoạt động thương lượng tập thể, nhất là thương lượng về tiền lương, tiền thưởng, 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:

+ Rà soát chỉ đạo đối với các doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên xây dựng nội quy lao động và đăng ký với cơ quan lao động địa phương.

+ 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, đồng thời 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 lao động 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 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 (nếu có), 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 trẻ, 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 III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. KINH PHÍ THỰC HIỆN

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

2. 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, thành phố đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc cấp huyện, 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, chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh và các 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, đoàn thể tỉnh có 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, luật Bảo hiểm xã hội 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 kịp thời kiện toàn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động; bổ nhiệm trọng tài lao động khi có thành viên Hội đồng trọng tài lao động hoặc hòa giải viên lao động nghỉ chế độ hoặc chuyển công tác. 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.

- Phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, các 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 theo quy định của pháp luật.

2. Sở Tài chính

- Trên cơ sở đề xuất kinh phí thực hiện Đề án của các cơ quan, đơn vị, tổng hợp, thẩm định và căn cứ khả năng ngân sách địa phương, tham mưu cho UBND tỉnh bố trí kinh phí theo phân cấp ngân sách và các quy định hiện hành.

- 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 Bắc Kạn.

- 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 người lao động ở lại làm việc.

7. Sở Văn hóa - Thể thao và Du lịch

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 khu công nghiệp Thanh Bình, các cụm công nghiệp, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động; chủ động nắm tình hình, kịp thời phát hiện, trao đổi thông tin với cơ quan liên quan, đấu tranh, ngăn chặn, xử lý các đối tượng có hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động đình công trái pháp luật, gây rối an ninh trật tự.

- Phối hợp với 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 các Khu công nghiệp tỉnh

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể, 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 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 công nghiệp.

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

10. Các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh 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

- Thực hiện các giải pháp hạn chế và xử lý tình trạng trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn tỉnh; báo cáo UBND tỉnh thực hiện biện pháp cần thiết để xử lý vấn đề trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của người lao động.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể, các địa phương 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. 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 và các 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.

- 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, luật Công đoàn 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. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh

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

15. UBND các huyện, 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 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 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 của pháp luật về lao động, việc làm, an toàn vệ sinh lao động đến toàn thể người lao động của đơn vị, doanh nghiệp để tổ chức triển khai thực hiện.

- Xây dựng và ban hành Nội quy lao động, 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 và đánh giá sơ kết, tổng kết

Các cơ quan, đơn vị, UBND các huyện, thành phố căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, tổ chức triển khai thực hiện Đề án này và định kỳ trước ngày 25/11 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. Đề án được tổ chức đánh giá sơ kết vào năm 2027 và tổng kết vào năm 2030.

Trên đây là Đề án “Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn đến năm 2030”. 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./.
