ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THÁI NGUYÊN	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 226 /QĐ-UBND	*Thái Nguyên, ngày 05 tháng 02 năm 2026*

QUYẾT ĐỊNH
Ban hành Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THÁI NGUYÊN

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16/6/2025;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 27/11/2024; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 27/6/2025;

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

Căn cứ Nghị quyết số 109/2023/QH15 ngày 29/11/2023 của Quốc hội về tiếp tục thực hiện một số nghị quyết của Quốc hội khóa XIV và từ đầu nhiệm kỳ khóa XV đến hết Kỳ họp thứ 4 về giám sát chuyên đề chất vấn;

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

Căn cứ Chương trình hành động số 08-CTr/TU ngày 13/11/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 650/TTr-SNV ngày 12/12/2025.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

Điều 2. Giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND các xã, phường và các cơ quan, đơn vị liên quan 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 xã, phường, Thủ trưởng các đơn vị có liên quan và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- Đoàn ĐBQH tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Đảng ủy UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh;
- Các sở, ban, ngành tỉnh;
- Các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh;
- Các Hội, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh;
- UBND các xã, phường;
- Lưu: VT, NC.

Hattt/QĐ02

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

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THÁI NGUYÊN

Bùi Văn Lương

ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH THÁI NGUYÊN

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

ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030

(Kèm theo Quyết định số 226/QĐ-UBND ngày 05 tháng 02 năm 2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên)

Phần I
PHẦN MỞ ĐẦU

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

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

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

Song song với những kết quả tích cực đã đạt được trong thời gian qua, cùng với sự tăng trưởng và phát triển nhanh của nền kinh tế - xã hội, của thị trường lao động dẫn đến quá trình triển khai, thực hiện công tác này vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định. Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn những tồn tại, hạn chế như: vẫn còn xảy ra tình trạng vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động; thực hiện quy định về đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở chưa hiệu quả, chưa thực chất; thỏa ước lao động tập thể tại một số doanh nghiệp chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng; lao động trong một số doanh nghiệp không ổn định... Nếu không có giải pháp khắc phục kịp thời những tồn tại, hạn chế này sẽ ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh, do vậy đòi hỏi sự cần thiết phải ban hành Đề án.

Hiện nay, tỉnh Thái Nguyên 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. Năm 2025 là mốc giai đoạn quan trọng, là năm cuối thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025, chuẩn bị nền tảng cho giai đoạn 2026-2030 và thực hiện nhiều chủ trương, quyết sách quan trọng mang tính lịch sử như sáp nhập tỉnh, thành phố, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, các chủ trương, chính sách mới về quan hệ lao động. Sự phát triển quan hệ lao động trong thời gian này tác động sâu sắc đến sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thái Nguyên trong những năm tiếp theo. Cụ thể:

- Các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mà Việt Nam tham gia (CPTPP, EVFTA) đều có những điều khoản ràng buộc chặt chẽ về quan hệ lao động kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi. Những cam kết quốc tế về quan hệ lao động phải được đảm bảo trong cả luật pháp và thực tiễn. Do vậy, từng địa phương phải có trách nhiệm xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống quan hệ lao động phù hợp với những cam kết quốc tế của Việt Nam.

- Trong bối cảnh đất nước tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hiện chủ trương hội nhập quốc tế về lao động việc làm, Bộ luật Lao động năm 2019 đã đặt ra những yêu cầu mới và cao hơn về quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là với sự ra đời của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động đúng pháp luật. Khi tổ chức được thành lập và hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp, Nhà nước cần có biện pháp để chủ động hỗ trợ tổ chức này từ khi mới thành lập và hoạt động.

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

Do đó, tỉnh Thái Nguyên cần có một Đề án Phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới, định hướng đến năm 2030 với những giải pháp mang tính đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng nhằm thúc đẩy phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới; phát huy đúng và đủ vai trò của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, trung gian, hòa giải, trọng tài và xử lý các cuộc đình công,

nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, thúc đẩy phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh, giữ vững an ninh, trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Căn cứ chính trị

- Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

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

- Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

- Chương trình hành động số 08-CTr/TU ngày 13/11/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

2. Căn cứ pháp lý

- Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

- Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021.

- Luật Công đoàn ngày 27/11/2024 có hiệu lực từ ngày 01/7/2025; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 27/6/2025;

- 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.

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

- Nghị quyết số 109/2023/QH15 ngày 29/11/2023 của Quốc hội về tiếp tục thực hiện một số nghị quyết của Quốc hội khóa XIV và từ đầu nhiệm kỳ khóa XV đến hết Kỳ họp thứ 4 về giám sát chuyên đề chất vấn.

III. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU, PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG CỦA ĐỀ ÁN

1. Mục đích

- Đề án nhằm cụ thể hóa các quan điểm chỉ đạo tại Chỉ thị số 37-CT/TW để đề ra những nhiệm vụ, giải pháp cụ thể mang tính đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tế trong tình hình mới để phát huy tối đa năng lực và sự phối kết hợp giữa các cấp ủy Đảng, chính quyền, cơ quan, tổ chức trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

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

- Nâng cao nhận thức của các ngành, các cấp, chính quyền địa phương, đơn vị, doanh nghiệp và người lao động trong việc chấp hành quy định của pháp luật lao động, góp phần từng bước xác lập và vận hành quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; nâng cao ý thức chấp hành các quy định pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, bảo vệ quyền và các lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

2. Yêu cầu

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

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

3. Đối tượng áp dụng

- Người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên được thành lập theo quy định của pháp luật.

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

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

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

4. Phạm vi điều chỉnh, thời gian áp dụng

- Phạm vi điều chỉnh: 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 Thái Nguyên.

- Thời gian áp dụng: Từ năm 2026 đến năm 2030.

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

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI

1. Về phát triển kinh tế

Tỉnh Thái Nguyên là tỉnh trung du, miền núi phía Bắc, giáp các tỉnh: Cao Bằng, Lạng Sơn, Tuyên Quang, Phú Thọ, Bắc Ninh và Thành phố Hà Nội. Từ 01/7/2025, tỉnh Thái Nguyên (mới) được thành lập trên cơ sở sáp nhập tỉnh Thái Nguyên (cũ) và tỉnh Bắc Kạn với diện tích 8.375,21km^2, với 92 đơn vị hành chính cấp xã *(77 xã và 15 phường)*.

- Tổng sản phẩm trong tỉnh (GRDP) năm 2025 ước tăng 6,33%; Trong đó: khu vực nông, lâm nghiệp thủy sản tăng 2,27%, đóng góp 0,28 điểm phần trăm trong tăng trưởng GRDP; khu vực công nghiệp - xây dựng tăng 6,43%, đóng góp 3,19 điểm phần trăm (riêng ngành công nghiệp tăng 6,24%, đóng góp 2,61 điểm phần trăm); khu vực dịch vụ và thuế sản phẩm tăng 7,5%, đóng góp 2,86 điểm phần trăm.

- Cơ cấu kinh tế năm 2025 tiếp tục được duy trì với tỷ trọng khu vực công nghiệp đạt cao nhất 54,1% (riêng ngành công nghiệp chiếm 48%); khu vực dịch vụ chiếm 31,5%; khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 10,9%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 3,5%. Cơ cấu kinh tế tương ứng của năm 2024 là: 11,6%; 53,2% (riêng công nghiệp là 46,5%); 31,1% và 4,1%

- GRDP bình quân đầu người năm 2025 ước đạt 114,1 triệu đồng/người/năm, tăng 6,7% so với năm 2024. Tính theo đô la Mỹ, GRDP bình quân đầu người năm 2025 ước đạt 4.318 USD, tăng 3% so với năm 2024.

2. Về đầu tư và phát triển doanh nghiệp

- Tổng vốn đầu tư phát triển toàn xã hội (theo giá hiện hành) năm 2025 trên địa bàn tỉnh ước đạt gần 80,5 nghìn tỷ đồng, tăng 10,5% so với năm 2024.

- Về đăng ký kinh doanh: Lũy kế đến nay[1], toàn tỉnh cấp mới đăng ký kinh doanh cho 1.928 doanh nghiệp với số vốn đăng ký 14.068 tỷ đồng, cấp

[1] Thống kê số liệu tính đến thời điểm tháng 01/2026

điều chỉnh thay đổi cho 4.838 doanh nghiệp, cấp thành lập 1.588 đơn vị trực thuộc, tạm ngừng hoạt động 1.231 doanh nghiệp; số doanh nghiệp giải thể là 247 doanh nghiệp; số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động là 546 doanh nghiệp. Tổng số doanh nghiệp địa bàn tỉnh là 14.567 doanh nghiệp với tổng số vốn đăng ký là 196.059 tỷ đồng.

- Về thu hút đầu tư trong nước ngoài ngân sách: Toàn tỉnh quyết định chủ trương đầu tư cho 98 dự án với tổng số vốn 30.949,476 tỷ đồng; cấp giấy chứng nhận đăng ký đầu tư cho 34 dự án với tổng số vốn 33.587,47 tỷ đồng; điều chỉnh vốn cho 81 dự án với tổng số vốn tăng là 2.820,608 tỷ đồng.

- Về thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI): Năm 2025, có 19 dự án FDI được cấp mới, vốn đầu tư 176,77 triệu USD, có 50 dự án điều chỉnh vốn với tổng số vốn tăng là 352,727 triệu USD. Lũy kế đến nay trên địa bàn tỉnh có 233 dự án FDI còn hiệu lực với tổng số vốn đăng ký đạt 11.455 triệu USD.

- Khu công nghiệp:

+ Căn cứ Quyết định số 222/QĐ-TTg ngày 14/3/2023 phê duyệt Quy hoạch tỉnh Thái Nguyên và Quyết định số 1288/QĐ-TTg ngày 03/11/2023 phê duyệt Quy hoạch tỉnh Bắc Kạn, trên địa bàn tỉnh (sau sáp nhập) được phê duyệt danh mục gồm 19 khu công nghiệp, với tổng diện tích quy hoạch là 6.406ha.

Đã thành lập 13 KCN, trong đó 06 KCN đã đi vào hoạt động (KCN Sông Công I, KCN Điềm Thụy, KCN Nam Phổ Yên, KCN Yên Bình, KCN Sông Công II - giai đoạn I và KCN Thanh Bình - giai đoạn I)[2]; 07 KCN đã thành lập (KCN Phú Bình, KCN Sông Công II - giai đoạn II, KCN Thượng Đình, KCN Yên Bình 2, KCN Yên Bình 3, KCN Thanh Bình - giai đoạn II, KCN Tây Phổ Yên) hiện nay đang đẩy mạnh xây dựng hạ tầng, thu hút đầu tư.

+ Lũy kế trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh có tổng số 358 dự án được cấp GCN đăng ký đầu tư còn hiệu lực, trong đó có 189 dự án FDI với tổng số vốn đăng ký đầu tư là 11.459,248 triệu USD và 169 dự án DDI với tổng số vốn đăng ký đầu tư 53.557,448 tỷ VNĐ.

- Công tác quản lý phát triển cụm công nghiệp:

Tỉnh Thái Nguyên và tỉnh Bắc Kạn (sau sáp nhập) đã phê duyệt quy hoạch 68 cụm công nghiệp. Đến nay đã có 40/68 cụm công nghiệp được đầu tư, thành lập.

Thu hút dự án đầu tư thứ cấp: Các CCN trên địa bàn tỉnh thu hút được 100 dự án/cơ sở sản xuất kinh doanh trong đó có 73 cơ sở đang hoạt động, tạo việc làm cho khoảng 13.799 lao động.

---

[2] Các KCN cơ bản được đầu tư cơ sở hạ tầng thiết yếu và nhà đầu tư thứ cấp đã đầu tư xây dựng nhà máy sản xuất, kinh doanh trong KCN với tỷ lệ lấp đầy rất cao, như: KCN Yên Bình, KCN Điềm Thụy (Khu A), KCN Sông Công - diện tích 250ha, KCN Thanh Bình - giai đoạn I..., tỷ lệ lấp đầy trên 90%.

3. Về lao động và việc làm

Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế dự ước năm 2025 là 772,4 nghìn người, trong đó, lao động làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 20,8%; khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm 41,5%; khu vực dịch vụ chiếm 37,7%.

Năm 2025, dự ước tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt 71%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 37,69%. Tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị dưới 3%.

II. CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO

1. Công tác nghiên cứu, quán triệt nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên đã chỉ đạo Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, các cấp ủy, chính quyền địa phương tổ chức quán triệt, phổ biến, tuyên truyền nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW đến toàn thể cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động, Nhân dân và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh bằng nhiều hình thức phù hợp. Theo đó quán triệt các cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; coi đây là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài, có vai trò quan trọng trong việc giữ vững sự ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, bảo đảm hài hòa quyền lợi và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

2. Xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên (trước sáp nhập) đã ban hành Chương trình hành động số 37-CTr/TU ngày 29/10/2019 thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Sau sáp nhập, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên đã ban hành Chương trình hành động số 08-CTr/TU ngày 13/11/2025 thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

UBND tỉnh Thái Nguyên (trước sáp nhập) đã ban hành Kế hoạch 29/KH-UBND ngày 27/02/2020 triển khai thực hiện Chương trình hành động số 37-CTr/TU ngày 29/10/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và 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. UBND tỉnh Bắc Kạn (trước sáp nhập) đã ban hành Kế hoạch số 829/KH-UBND ngày 12/12/2022 để chỉ đạo triển khai thực hiện, ban hành Quyết định số 1571/QĐ-UBND ngày 13/9/2024 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.

Căn cứ Kế hoạch triển khai của UBND tỉnh, các sở, ban, ngành, địa phương đã ban hành văn bản thực hiện theo ngành, lĩnh vực, địa bàn phụ trách, xây dựng kế hoạch tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, hằng năm tổng hợp, báo cáo kết quả với UBND tỉnh để tổng hợp, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ).

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

1. Công tác quản lý nhà nước về lao động

a) Hoạt động quản lý nhà nước và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, quản lý tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

- Với chức năng là cơ quan tham mưu, giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về lao động, Sở Nội vụ đã thành lập Phòng Lao động - Việc làm với 09 biên chế, giao 01 chuyên viên chuyên trách lĩnh vực lao động - tiền lương chịu trách nhiệm tham mưu về các vấn đề phát triển quan hệ lao động trên địa bàn toàn tỉnh; Ban Quản lý các khu công nghiệp có phòng quản lý doanh nghiệp với 08 biên chế, trong đó giao 01 công chức thực hiện các vấn đề phát triển quan hệ lao động tại các khu công nghiệp. Tại các địa phương, cơ quan giúp việc cho UBND các xã, phường, quản lý nhà nước về quan hệ lao động là Phòng Văn hóa - Xã hội đã giao 01 chuyên viên kiêm nhiệm theo dõi, quản lý về quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Thực trạng cho thấy số lượng biên chế chưa đáp ứng được nhu cầu quản lý nhà nước về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng; các công chức ở cấp xã, phường thường xuyên phải thực hiện công tác kiêm nhiệm nhiều lĩnh vực khác nhau dẫn đến công tác tham mưu chưa chuyên sâu.

- Hòa giải viên lao động: Đội ngũ hòa giải viên được bổ nhiệm, kiện toàn đầy đủ, kịp thời nhằm đáp ứng được theo yêu cầu nhiệm vụ trong việc hòa giải lao động. Sau khi sáp nhập, ngày 21/11/2025, Chủ tịch UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1942/QĐ-UBND bổ nhiệm 99 hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên theo quy định của pháp luật. Từ năm 2019 đến nay, đã tổ chức 04 vụ hòa giải tranh chấp cá nhân[3], không xảy ra tranh chấp lao động tập thể. Trong quá trình tiếp nhận hồ sơ yêu cầu hòa giải, các hòa giải viên đã chủ động, tích cực nghiên cứu hồ sơ, các nội dung liên quan dẫn đến tranh chấp lao động, đồng thời nghiên cứu các văn bản quy phạm pháp luật để xác định lỗi của các bên trong những vấn đề còn chưa thống nhất để có hướng hòa giải thành công, không để kéo dài mâu thuẫn làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

[3] Nội dung tranh chấp cá nhân chủ yếu là việc chấm dứt hợp đồng lao động, nợ bảo hiểm xã hội, nợ lương dẫn đến việc chậm giải quyết các chế độ cho người lao động.

- Hội đồng trọng tài lao động tỉnh: Ngày 15/8/2025, Chủ tịch UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 550/QĐ-UBND về việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động nhiệm kỳ 2025-2030 với 15 trọng tài viên lao động, đảm bảo điều kiện theo quy định. Trước đó, giai đoạn 2019-2024, Hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập theo quy định, giai đoạn này chưa có tranh chấp lao động nào thông qua hòa giải của trọng tài lao động.

b) Công tác thông tin, tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước về quan hệ lao động.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành các văn bản chỉ đạo triển khai thực hiện cụ thể. Thực hiện các văn bản chỉ đạo của tỉnh, các ngành, các cấp đã tích cực triển khai các hoạt động tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về quan hệ lao động tới người lao động và các tầng lớp Nhân dân trên địa bàn tỉnh nhằm nâng cao nhận thức về chính sách pháp luật, đồng thời thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã hướng dẫn UBND các xã, phường; các cơ quan thông tin, báo chí của tỉnh đa dạng hóa các hình thức, biện pháp tuyên truyền đối với các nội dung liên quan đến xây dựng quan hệ lao động; thường xuyên theo dõi, tổng hợp thông tin trên báo chí, mạng xã hội, qua theo dõi chưa phát hiện các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động và an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

Sở Tư pháp với vai trò là cơ quan thường trực Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật tỉnh đã tham mưu cho UBND tỉnh ban hành kế hoạch về công tác phổ biến, giáo dục pháp luật, hòa giải ở cơ sở, xây dựng cấp xã đạt chuẩn tiếp cận pháp luật hằng năm, trong đó có nội dung tuyên truyền, phổ biến pháp luật về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ gắn với việc giữ vững sự ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, yêu cầu các đơn vị trên địa bàn tỉnh chú trọng tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, công đoàn nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại đơn vị, địa phương bằng các hình thức phù hợp[4]. Hằng năm, Sở Tư pháp đều tham mưu cho UBND tỉnh ban hành kế hoạch thực hiện công tác hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp[5].

---

[4] Sở Tư pháp đã tiến hành biên tập, in và phát hành hàng nghìn cuốn "Bản tin Tư pháp" cấp phát miễn phí đến các sở, ban, ngành của tỉnh, các xã, phường trong toàn tỉnh làm tài liệu phổ biến pháp luật. Ngoài ra, thực hiện in ấn và cấp phát sách nghiệp vụ hòa giải ở cơ sở cho Hòa giải viên; tổ chức các lớp tập huấn về hòa giải cơ sở, chuẩn tiếp cận pháp luật và nghiệp vụ xử lý vi phạm hành chính. Thường xuyên cập nhật, đăng các tin, bài, các quy định pháp luật mới trên Fanpage và Trang thông tin điện tử Phổ biến, giáo dục pháp luật của tỉnh.

[5] Năm 2020, Sở Tư pháp tham mưu cho UBND tỉnh ban hành Quyết định số 4147/QĐ-UBND ngày 30/12/2020 phê duyệt Chương trình hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021-2025. Năm 2022, tham mưu cho UBND tỉnh thành lập Tổ tư vấn, hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Thái Nguyên (tại Quyết định thành lập số 2191/QĐ-UBND ngày 15/9/2022 của UBND tỉnh Thái Nguyên) nhằm thực hiện các nhiệm vụ tư vấn pháp luật, đối thoại, hỗ trợ giải quyết các vướng mắc pháp lý cho doanh nghiệp.

Sở Nội vụ đã phối hợp với các ngành, địa phương triển khai các hoạt động tập huấn, tuyên truyền về chính sách pháp luật cho đối tượng là người lao động và người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Ngoài ra, còn phối hợp với các cơ quan báo chí thực hiện tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng với những nội dung chương trình về chính sách pháp luật lao động[6].

Liên đoàn Lao động tỉnh cũng đã tổ chức các cuộc tuyên truyền tới cán bộ, đoàn viên, người lao động về lĩnh vực quan hệ lao động và hoạt động công đoàn, đặc biệt là việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Nội dung tuyên truyền tập trung vào chăm lo phúc lợi cho các đoàn viên, điều kiện làm việc của người lao động, việc chấp hành pháp luật về lao động, công đoàn của người sử dụng lao động. Giai đoạn 2019-2025, đã tổ chức tuyên truyền cho trên 10.000 người lao động được phổ biến về pháp luật lao động.

Nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân, người lao động trên địa bàn tỉnh, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tổ chức các chương trình nghệ thuật "Hát cho công nhân nghe" nhân dịp lễ phát động Tháng Công nhân, tôn vinh đoàn viên, người lao động và đại hội công đoàn cấp trên... Công đoàn các cấp duy trì thường xuyên các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao tại các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị tạo sân chơi lành mạnh, bổ ích như tổ chức giải bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, liên hoan tiếng hát công nhân viên chức lao động... Các hoạt động diễn ra sôi nổi, tạo không khí vui tươi, phấn khởi và được sự đồng tình ủng hộ của chủ sử dụng lao động, thu hút sự tham gia của đông đảo người lao động.

Tại các địa phương đã chủ động phối hợp với các đơn vị liên quan, tăng cường các hoạt động tuyên truyền về chính sách lao động, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội… để người sử dụng lao động và Nhân dân biết, thực hiện đảm bảo đúng quy định, tránh xảy ra các tranh chấp lao động.

c) Công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật về lao động

Đội ngũ thanh tra viên thường xuyên học tập, nâng cao kỹ năng, kinh nghiệm, 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.

Một số hoạt động hỗ trợ pháp lý cụ thể đã thực hiện như: Phối hợp với Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh tổ chức các hội nghị tuyên truyền pháp luật về Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm, Luật Đình công, Luật Bảo vệ Môi trường, Luật giao thông đường bộ, văn hóa khi tham gia giao thông và các văn bản hướng dẫn thi hành, Luật Phòng, chống tham nhũng... cho người lao động và người sử dụng lao động; tổ chức khảo sát nhu cầu hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đối với 500 doanh nghiệp; tổ chức 02 hội thảo với một số sở, ngành, các hiệp hội của doanh nghiệp để trao đổi, thảo luận các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp. Hằng năm, Sở Tư pháp phát hành định kỳ (02 số - mỗi số 350 cuốn) cuốn Thông tin pháp luật và Doanh nghiệp, cấp phát cho các doanh nghiệp; phát hành trên 500 tin, bài trên chuyên mục Hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp trên Trang thông tin điện tử của Sở Tư pháp...

[6] Giai đoạn 2019-2025, đã tổ chức các lớp tuyên truyền phổ biến những điểm mới của Bộ luật Lao động, chính sách bảo hiểm, nội dung về lao động nước ngoài cho trên 2000 lượt người sử dụng lao động, cán bộ nhân sự của gần 600 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; phát hành 50.000 tờ rơi "Những điểm mới cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019" tuyên truyền tới người lao động. Tổ chức các lớp tập huấn những chính sách của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ, Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 của Chính phủ; các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghiệp cho trên 500 lượt người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, cán bộ tổ chức lao động của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh.

Công tác thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp được đổi mới ngay từ khâu xây dựng, đề nghị phê duyệt kế hoạch và tiến hành thanh tra, kiểm tra có sự phối hợp giữa các cấp các ngành tránh chồng chéo, trùng lặp. Sở Nội vụ phối hợp với các ngành tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra về 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 nội dung thường xảy ra tranh chấp lao động; xử lý nghiêm 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.

Làm tốt công tác giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo liên quan đến vấn đề quan hệ lao động. Thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp xảy ra hoặc tranh chấp kéo dài dẫn đến đình công.

d) Thúc đẩy cơ chế tham vấn ba bên ở địa phương tham gia hoạch định chính sách và giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn

UBND tỉnh Thái Nguyên luôn cam kết và duy trì thực hiện tốt cơ chế 3 bên (người sử dụng lao động - tổ chức công đoàn - cơ quan quản lý nhà nước về lao động), tất cả các vấn đề có liên quan, cần lấy ý kiến tham vấn 3 bên đều được quan tâm, chú trọng thực hiện như giải quyết các kiến nghị của doanh nghiệp về tình hình phát triển kinh tế - xã hội địa phương, các kiến nghị, đề xuất của doanh nghiệp để hoạt động đầu tư, kinh doanh có hiệu quả hơn. Các kỳ góp ý liên quan đến tiền lương tối thiểu vùng, các chính sách liên quan đến bảo hiểm xã hội… đều được lấy ý kiến tham vấn đầy đủ.

đ) Thực hiện cơ chế, chính sách phát triển nhà ở, công trình phúc lợi cho công nhân khu công nghiệp

Theo Nghị quyết số 68/NQ-HĐND ngày 28/10/2025 của HĐND tỉnh Thái Nguyên thông qua điều chỉnh Chương trình phát triển nhà ở tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2040:

- Giai đoạn 2021-2025, mục tiêu hoàn thành 1.084 căn hộ nhà ở xã hội. tính đến hết năm 2025, tỉnh Thái Nguyên đã hoàn thành 4.622 căn nhà ở xã hội cho công nhân tại các khu công nghiệp, góp phần giải quyết đáng kể nhu cầu chỗ ở ổn định cho người lao động. Giai đoạn 2021-2025 đã đánh dấu bước chuyển rõ nét trong công tác phát triển nhà ở xã hội và nhà ở công nhân của tỉnh, thể hiện ở việc hình thành danh mục dự án lớn, quy mô ngày càng tăng, phân bố hợp lý gắn với các khu công nghiệp và đô thị. Các kết quả đạt được đã góp phần nâng cao điều kiện sống của người lao động, bảo đảm an sinh xã hội, ổn định nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và tạo động lực thu hút đầu tư vào địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

- Giai đoạn 2026-2030, mục tiêu hoàn thành khoảng 23.716 căn hộ nhà ở xã hội; tiếp tục chấp thuận chủ trương đầu tư, lựa chọn chủ đầu tư thực hiện các dự án đầu tư xây dựng nhà ở xã hội mới để hoàn thành, cung cấp sản phẩm nhà ở xã hội cho thị trường trong giai đoạn sau năm 2030.

e) Tình hình quan hệ lao động ở địa phương, trong các khu công nghiệp, khu kinh tế có đông lao động, nhiều doanh nghiệp

Sau 6 năm triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định số 416/QĐ-TTg đã đạt được những kết quả tích cực: Nhận thức của các cấp, các ngành về xây dựng quan hệ lao động được nâng lên, công tác quản lý nhà nước về lao động được củng cố và phát triển. Hoạt động của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động có sự đổi mới, từng bước đi vào thực chất, tích cực phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của các thành viên trong quan hệ lao động. Đến nay, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh về cơ bản ổn định, tuy nhiên quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn nhiều tồn tại. Một số nơi, chủ doanh nghiệp chưa thực hiện đúng các quy định pháp luật về lao động, nhất là về bảo hiểm, thời giờ làm việc, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

g) Công tác quản lý tổ chức đại diện người lao động trên địa bàn

Trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, Công an tỉnh đã chỉ đạo các lực lượng triển khai các biện pháp nghiệp vụ nắm tình hình liên quan tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, nhất là lợi dụng việc cho phép thành lập các "tổ chức của người lao động" tại các doanh nghiệp để xâm phạm an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội. Hiện chưa phát hiện có tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp "trá hình", "bất hợp pháp" hay nhen nhóm thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

3. Hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

Thực hiện nhiệm vụ tiếp tục đổi mới hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, Liên đoàn Lao động tỉnh đã triển khai kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới đến các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh. Công đoàn tiến hành xây dựng các kế hoạch về công tác phát triển đoàn viên, kiện toàn nâng chất hoạt động của tổ chức công đoàn. Trên cơ sở đó, để xây dựng chương trình phát triển đoàn viên trong thời gian tới. Kết quả trong giai đoạn 2019-2025 đã thành lập mới 233 công đoàn cơ sở, phát triển mới thêm 75.006 đoàn viên công đoàn.

Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của giai cấp công nhân, nắm vững lý luận nghiệp vụ công đoàn , pháp luật về công đoàn và lao động nhằm hướng dẫn chỉ đạo có hiệu quả hoạt động công đoàn cơ sở. Đổi mới phương thức và nâng cao kỹ năng hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn; chú trọng nâng cao kỹ năng đàm phán, thương lượng, đối thoại của đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước. Do vậy việc bồi dưỡng về lý luận, nghiệp vụ công tác công đoàn và kỹ năng hoạt động công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở là hết sức quan trọng.

Trong giai đoạn 2019-2025, các cấp công đoàn đã tổ chức được 174 lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn cho 17.420 cán bộ công đoàn các cấp. Thông qua các lớp tập huấn giúp cho các đồng chí cán bộ công đoàn nâng cao kỹ năng và nghiệp vụ công đoàn.

Liên đoàn Lao động tỉnh đã hướng dẫn, hỗ trợ tổ chức các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể đảm bảo thực chất, đúng quy định của pháp luật, hài hòa lợi ích của các bên. Đẩy mạnh việc tổ chức đối thoại giữa cơ quan nhà nước với doanh nghiệp và người lao động, qua đó nắm bắt được những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp trong quá trình thực hiện các chính sách có liên quan đến người lao động để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp với thực tế.

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

Hằng năm, Liên đoàn Lao động tỉnh ban hành hướng dẫn chi tiết về thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc; chỉ đạo, các cấp công đoàn nâng cao số lượng, chất lượng hội nghị cán bộ công chức, hội nghị người lao động và đối thoại tại nơi làm việc theo quy định. Mở rộng phạm vi đối thoại ở cấp trên cơ sở, đối thoại giữa các cấp ủy và chính quyền, cơ quan quản lý nhà nước với người lao động. 100% các cơ quan, đơn vị tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức hàng năm; các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức hội nghị người lao động và đối thoại với người lao động đạt trên 90%.

Liên đoàn Lao động tỉnh đã tích cực chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn triển khai có hiệu quả hoạt động của tổ chuyên gia xây dựng, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể cho công đoàn cơ sở. Hiện nay, toàn tỉnh có 361 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã ký kết Thỏa ước lao động tập thể. Chất lượng của các bản thỏa ước ngày một nâng lên, trên 85% bản thỏa ước lao động tập thể có những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với pháp luật quy định. Số lượng thỏa ước lao động tập thể đạt loại A chiếm 38%, loại B chiếm 43%, loại C và D chiếm 19%.

Thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, các cấp công đoàn đã tích cực tư vấn cho người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật công đoàn, pháp luật lao động để nâng cao năng lực cho các bên trong quan hệ lao động. Ngoài ra, còn tham gia các cuộc đối thoại người lao động để giám sát, hỗ trợ các bên tham gia có hiệu quả vào hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Để phát huy vai trò đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp; tránh tình trạng tranh chấp lao động, đình công, lao động nhảy việc; duy trì mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, Công đoàn đã lựa chọn nhóm các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực may mặc để tiến hành các bước ký thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp. Qua quá trình đàm phán, thương lượng, đã lựa chọn được 3 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dệt may để đàm phán và tiến hành

các bước ký Thỏa ước lao động tập thể ngành là Công ty cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG; Công ty cổ phần Đầu tư và phát triển TDT; Công ty cổ phần Đầu tư Quốc tế Thagaco.

Bản thỏa ước đã được các bên đàm phán và tham gia, xây dựng có 16 Điều, trong đó có trên 20 khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật như: Tiền lương, thưởng, phụ cấp chuyên cần, xăng xe, tiền thưởng sáng kiến, chế độ ăn ca, chế độ An toàn vệ sinh lao động; tham quan du lịch; chính sách đối với lao động nữ. Bên cạnh đó, thỏa ước cũng quy định một số các điều khoản như xây dựng thang bảng lương, bố trí thời gian cho người lao động tham gia hoạt động, phong trào do công đoàn tổ chức.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Nhiệm vụ xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh luôn được Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh đặc biệt quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, các ngành thực hiện, người lao động, người sử dụng lao động nhận thức ngày càng rõ hơn về quyền lợi, nghĩa vụ của mình, qua đó từng bước xác lập và vận hành các cơ chế đối thoại, thương lượng, giải quyết các tranh chấp theo nguyên tắc của quan hệ lao động trong cơ chế thị trường.

Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động được xác lập đầy đủ hơn, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được nâng lên rõ rệt; vai trò quản lý nhà nước về quan hệ lao động từng bước được củng cố tạo sự chuyển biến trong việc chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp như đăng ký nội quy lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể từ đó giảm thiểu số vụ vi phạm pháp luật lao động, góp phần đảm bảo quyền lợi của người lao động; Hoạt động tuyên truyền phổ biến pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động được chú trọng đầu tư; công tác thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động được tăng cường, góp phần xây dựng ý thức thượng tôn pháp luật, làm tiền đề để xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp đã có sự chuyển biến tích cực, trên địa bàn tỉnh không xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền của người lao động, không để xảy ra đình công. Hoạt động đối thoại tại nơi làm việc được triển khai rộng rãi, tạo sự chia sẻ tích cực giữa hai bên trong doanh nghiệp; hoạt động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể được thúc đẩy triển khai.

Công đoàn các cấp đã có nhiều hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên, người lao động trên địa bàn tỉnh; góp phần tạo sự tin tưởng và thu hút người lao động tham gia hệ thống công đoàn. Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc thực hiện các cơ chế đối thoại, thương lượng bước đầu được phát huy hiệu quả, từng bước nâng cao về số lượng và chất lượng, bảo đảm

thực sự là tổ chức đại diện của người lao động. Cùng với đó, các cấp công đoàn cũng đã từng bước hướng nhiều hơn về cơ sở, lấy người lao động trong doanh nghiệp làm đối tượng vận động, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng. Nhiều hoạt động chăm lo đời sống người lao động được triển khai, tạo hiệu ứng lan tỏa tốt về vị trí của công đoàn đối với người lao động, thu hút người lao động tham gia hệ thống công đoàn.

Cơ chế phối hợp ba bên bước đầu được thực hiện, phát huy được vai trò của các bên trong việc tham vấn các chính sách pháp luật về lao động.

Một số chính sách liên quan đến tạo lập yếu tố môi trường xã hội hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động như chính sách về xây dựng nhà ở, xây dựng các công trình phúc lợi công cộng, chăm lo, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động... được triển khai, bước đầu đã có những hỗ trợ tích cực, góp phần giảm bớt khó khăn cho người lao động, nhất là những lao động tập trung trong các khu công nghiệp, qua đó hỗ trợ tích cực cho việc thúc đẩy xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp và trên địa bàn tỉnh.

2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

a) Tồn tại, hạn chế

- Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động còn hạn chế:

+ Với số lượng công chức làm về quan hệ lao động số lượng ít, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển quan hệ lao động mới chỉ tập trung vào chức năng quản lý nhà nước, chủ yếu là các giải pháp hành chính; Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn lớn, đơn vị được thanh tra, kiểm tra thực hiện theo kế hoạch còn ít (trung bình khoảng 50 doanh nghiệp/năm), dẫn đến việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động chưa được nghiêm túc.

+ Hoạt động hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chưa phát huy hết vai trò, chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp một cách bị động khi được yêu cầu; chưa có nhiệm vụ hỗ trợ hai bên trong doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động để phòng ngừa tranh chấp xảy ra. Hội đồng trọng tài lao động mặc dù đã được thành lập nhưng thực chất chưa hoạt động (không có vụ việc nào yêu cầu trọng tài lao động giải quyết).

+ Số vụ giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải chưa nhiều, do đa số người lao động chưa biết hoặc chưa hiểu đúng về các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động nên vẫn yêu cầu giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại, tố cáo.

- Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước về cơ bản hoạt động chủ yếu mang tính chất kết nối giữa tập thể lao động và chủ sử dụng lao động, chủ yếu hoạt động trên cơ sở các phong trào mà chưa thực chất đi vào các nhiệm vụ chính như là đối thoại, thương lượng. Sự tham gia của công đoàn cơ sở vào các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể để xác lập các điều kiện lao động trong doanh nghiệp chủ yếu vẫn mang tính hình thức, chưa phát huy được hết

vai trò đại diện bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động do hạn chế về năng lực (kỹ năng thương lượng, kỹ năng đàm phán), hạn chế về vị thế (lệ thuộc vào hợp đồng lao động ký với chủ sử dụng lao động) dẫn đến tâm lý e ngại khi đàm phán, thương lượng.

- Hoạt động thương lượng tập thể trong doanh nghiệp chưa thực chất, cơ chế giải quyết tranh chấp còn mang tính chất hành chính, chưa đi theo cơ chế quan hệ lao động.

b) Nguyên nhân

- Nguyên nhân khách quan

+ Nền kinh tế bước vào thời kỳ công nghiệp hóa với những đặc trưng cơ bản, ảnh hưởng trực tiếp tới quan hệ lao động, các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn chiếm tỷ trọng lớn; nhận thức và tính liên kết, tính tổ chức, tính kỷ luật của người lao động chưa cao, dễ hành động tự phát; các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển; nhận thức chung của xã hội về quan hệ lao động chưa đầy đủ.

+ Quan hệ lao động đã được hình thành và phát triển nhưng chưa hoàn thiện, chưa phù hợp tăng trưởng kinh tế dẫn tới nhiều vấn đề phát sinh mới, phức tạp trong quan hệ lao động, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tác động của cuộc cách mạng 4.0. Sự cạnh tranh trong phát triển, khiến nhiều doanh nghiệp phải cắt giảm chi phí và lựa chọn cắt giảm chi phí liên quan đến lao động, làm ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động. Bên cạnh đó, đời sống của người lao động còn nhiều khó khăn; một bộ phận người lao động nhận thức chưa đầy đủ về pháp luật lao động.

- Nguyên nhân chủ quan

+ Một số ngành, địa phương chưa nhận thức đúng và đầy đủ tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp nên sự quan tâm phối hợp trong đầu tư nguồn lực về con người, về tài chính, về thời gian cho công tác quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động chưa tương xứng với yêu cầu thực tiễn.

+ Tổ chức và nhân sự quản lý nhà nước thực hiện các vấn đề về quan hệ lao động còn mỏng, chưa có cán bộ chuyên trách.

+ Năng lực của các chủ thể tham gia quan hệ lao động còn hạn chế, chưa bắt kịp tiến trình phát triển và hội nhập của cơ chế thị trường.

+ Cơ chế đối thoại, thương lượng, đàm phán, thỏa thuận và hợp tác tại nơi làm việc giữa đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động chưa phát triển, chưa hiệu quả, nên việc xác lập quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp còn gặp khó khăn.

+ Công đoàn cơ sở ở một số doanh nghiệp hoạt động chưa thực sự hiệu quả, chưa được sự quan tâm, tạo điều kiện hỗ trợ của người sử dụng lao động.

Phần III
ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030

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

1. Bối cảnh

Nhằm tiếp tục đẩy mạnh việc hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Việt Nam đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong quan hệ lao động, 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 các cam kết quốc tế mà Việt Nam có nghĩa vụ phải thực hiện.

Nhằm đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế, ngày 05/11/2016, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết 06-NQ/TW nêu rõ chủ trương đảm bảo sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Ngày 03/9/2019, Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, ngày 14/6/2019, Quốc hội khóa XIV đã ban hành Nghị quyết số 80/2019/QH14 về việc gia nhập Công ước số 98 của ILO áp dụng những nguyên tắc về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ngày 20/11/2019, Quốc hội phê chuẩn Bộ luật Lao động năm 2019 với nhiều nội dung đổi mới quan trọng về quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là cho phép sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của người lao động không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đổi mới vai trò của cơ quan nhà nước trong quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam tham gia (CPTPP, EVFTA,…) đều có những điều khoản ràng buộc chặt về quan hệ lao động kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi. Những cam kết quốc tế về quan hệ lao động phải được đảm bảo trong cả luật pháp và thực tiễn. Do vậy, từng địa phương phải có trách nhiệm xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống quan hệ lao động phù hợp với những cam kết quốc tế của Việt Nam.

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

2. Những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động

Trong bối cảnh đẩy mạnh hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quan hệ lao động ở Việt Nam nói chung và Thái Nguyên nói riêng sẽ xuất hiện nhiều thách thức mới với nhiều nhiệm vụ mới:

Một là, việc Việt Nam phê chuẩn Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể theo Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội và tham gia các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP và EVFTA) đồng nghĩa với việc Việt Nam phải thực hiện đầy đủ các cam kết quốc tế về quan hệ lao động trong cả luật pháp và thực tiễn. Vì vậy, quan hệ lao động trong tình hình mới sẽ hết sức phức tạp, đòi hỏi sự thay đổi lớn về nhận thức từ các cấp lãnh đạo đến cán bộ làm công tác về quan hệ lao động cũng như các chủ sử dụng lao động và mỗi cá nhân người lao động để thực hiện đúng các quy định của pháp luật Việt Nam, đồng thời đảm bảo tuân thủ đúng các cam kết lao động quốc tế mà Việt Nam tham gia và ký kết.

Hai là, Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép thành lập các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (ngoài tổ chức công đoàn) đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động lành mạnh, đúng pháp luật. Khi tổ chức được thành lập và hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp mà Việt Nam chưa có kinh nghiệm quản lý nhà nước cần có biện pháp để chủ động hỗ trợ tổ chức này ngay từ khi mới thành lập và hoạt động.

Ba là, ngày 21/5/2018, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp với định hướng chính sách tiền lương và trả lương cho người lao động do doanh nghiệp quyết định, trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên, nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Dẫn tới khả năng xuất hiện nhiều vấn đề về lợi ích phát sinh, ảnh hưởng tới sự hài hòa, ổn định trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Bốn là, chính sách thu hút và cải thiện môi trường đầu tư, hỗ trợ doanh nghiệp của tỉnh, số doanh nghiệp và số lao động làm việc tại doanh nghiệp sẽ tăng; các khu, cụm công nghiệp tiếp tục được mở rộng, dẫn tới phát sinh quan hệ lao động cần quan tâm. Mặt khác, định hướng tăng cường thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài cả về số lượng dự án, quy mô và nguồn lực đầu tư, đặc biệt coi trọng thu hút các dự án trọng điểm, kỹ thuật cao, đòi hỏi nguồn lao động trình độ cao, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và tuân thủ các quy định pháp luật của Nhà nước trong xây dựng và phát triển quan hệ lao động.

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

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

2. Mục tiêu của Đề án

a) Mục tiêu tổng quát

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, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, thu hút đầu tư của tỉnh.

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 2019, các quy định của pháp luật liên quan và các tiêu chuẩn, cam kết quốc tế gắn với quan hệ lao động.

- Phấn đấu 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.

- Phấn đấu 100% tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi có yêu cầu được hướng dẫn thành lập, đăng ký thành lập theo đúng quy định của pháp luật, được hỗ trợ đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Hoàn thành việc kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh; đảm bảo 100% trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

- Thường xuyên củng cố, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động; 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động, đình công.

- Phấn đấu ít nhất 85% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động đủ điều kiện theo quy định của pháp luật tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

- Phấn đấu đến năm 2030 hoàn thành khoảng 23.716 căn hộ nhà ở xã hội.

III. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030

1. Nhóm giải pháp 1: Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan nhà nước

1.1. Tập trung đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức cho người lao động, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật lao động và quan hệ lao động

a) Mục đích: Nâng cao nhận thức về pháp luật lao động, quan hệ lao động trong bối cảnh mới cho người lao động, tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động, từ đó xác lập thái độ và hành vi tích cực trong quan hệ lao động tại nơi làm việc.

b) Nội dung

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức các lớp tập huấn cho cán bộ tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động và những người làm về quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh về pháp luật lao động và về quan hệ lao động trong bối cảnh mới.

- Xây dựng các tài liệu tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, quan hệ lao động cho các bên trong quan hệ lao động.

- Xây dựng và vận hành các kênh thông tin tuyên truyền trên mạng xã hội để chia sẻ và nắm bắt thông tin về pháp luật lao động, quan hệ lao động.

- Triển khai các hoạt động tuyên truyền theo các hình thức phù hợp.

1.2. Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở địa phương

a) Mục đích: Củng cố, nâng cao chất lượng bộ máy quản lý nhà nước đảm bảo thực hiện hiệu quả vai trò quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

b) Nội dung

- Củng cố tổ chức bộ máy, kiện toàn chức năng nhiệm vụ, phân công, phân cấp giữa các bộ phận làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động thuộc Sở Nội vụ, Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh và Phòng Văn hóa - Xã hội các xã, phường phù hợp với yêu cầu mới của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể: (i) Rà soát, bổ sung, sửa đổi chức năng nhiệm vụ các bộ phận quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp tỉnh, cấp xã; (ii) Xác định vị trí việc làm, quyền hạn và trách nhiệm của công chức phụ trách về quản lý các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động trong cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp tỉnh; (iii) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận hồ sơ, cấp đăng ký và tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ của các tổ chức của người lao động không thuộc hệ thống Công đoàn; (iv) Phân công, tổ chức đầu mối để tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động gắn với bộ phận thường trực của Hội đồng trọng tài lao động và bộ phận điều phối hòa giải viên lao động; đảm bảo phát hiện và can thiệp sớm các tranh chấp lao động tập thể khi mới phát sinh.

- Thiết lập cơ chế quản lý, điều phối hiệu quả giữa cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về quan hệ lao động với hòa giải viên lao động. Phân công trách nhiệm theo dõi, hỗ trợ quan hệ lao động doanh nghiệp, hỗ trợ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cho từng hòa giải viên lao động. Xây dựng và thực hiện quy chế tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ và phân công, theo dõi hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên trong tổ chức đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh hoạt động tư vấn học nghề, giới thiệu việc làm nhằm tạo điều kiện cho người lao động có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm sớm quay lại với thị trường lao động. Kết nối với hệ thống các doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm để có nhiều kênh thông tin việc làm hỗ trợ người lao động.

1.3. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động

a) Mục đích: Đảm bảo cán bộ, công chức quản lý nhà nước đủ năng lực thực hiện đồng thời hai nhiệm vụ quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo các yêu cầu mới.

b) Nội dung

- Xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch tổng thể đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức quản lý nhà nước về quan hệ lao động cấp tỉnh, cấp xã, phường phù hợp với yêu cầu mới bao gồm: kiến thức về quan hệ lao động; kiến thức pháp luật lao động; kiến thức nghiệp vụ và kỹ năng quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động; quản lý tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

- Xây dựng cẩm nang dành cho cán bộ, công chức quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động.

- Tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức quản lý nhà nước về quan hệ lao động, pháp luật lao động, nghiệp vụ quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động; quản lý tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

1.4. Tăng cường năng lực, đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động

a) Mục đích: Giảm thiểu vi phạm pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

b) Nội dung

- Tăng cường năng lực đội ngũ thanh tra, kiểm tra lao động.

- Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động và tập trung vào các nội dung thường dẫn đến tranh chấp lao động.

- Xây dựng và thực hiện giải pháp tăng cường sự phối hợp giữa công chức chuyên trách quản lý quan hệ lao động, thanh tra lao động với các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhằm tăng cường nắm bắt thông tin, điều tra, xử lý vi phạm pháp luật về lĩnh vực lao động.

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

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

a) Mục đích: Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phát huy tốt nhất vai trò chỉ đạo và hỗ trợ các tổ chức công đoàn cơ sở trong thu hút đoàn viên, đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

b) Nội dung

- Ban hành Nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và ý thức trách nhiệm ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới để thống nhất nhận thức và hành động, cụ thể hóa các quy định của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm.

- Xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn theo hướng toàn diện, chuyên sâu, chuyên nghiệp theo các lĩnh vực hoạt động công đoàn. Nội dung đào tạo theo vị trí việc làm, theo chức danh công việc, chú trọng bổ sung các kỹ năng xử lý tình huống nảy sinh trong thực tiễn.

- Nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, hỗ trợ Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp như: hỗ trợ, thúc đẩy công đoàn cơ sở trong đối thoại, tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, bảo vệ cán bộ công đoàn, công đoàn cơ sở bởi các hành vi phân biệt đối xử, can thiệp thao túng.

2.2. Đẩy mạnh việc thu hút đoàn viên công đoàn theo hướng đa dạng hóa cách tiếp cận để vận động thành lập công đoàn cơ sở, bảo đảm sự tham gia thực chất và tích cực của người lao động và không có sự can thiệp, thao túng của người sử dụng lao động

a) Mục đích: Thu hút đoàn viên, nâng cao vị thế của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

b) Nội dung

- Nghiên cứu, đổi mới và triển khai tích cực các biện pháp tiếp cận, tuyên truyền vận động trực tiếp người lao động tham gia công đoàn bằng nhiều hình thức như: tuyên truyền ở khu nhà trọ, tờ rơi, tổ chức các diễn đàn, vận động người lao động thành lập công đoàn theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tập huấn, phổ biến pháp luật lao động, quan hệ lao động và công đoàn cho đoàn viên công đoàn và người lao động.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch vận động, thu hút các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để các tổ chức này gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Tổ chức các hoạt động tọa đàm chia sẻ kỹ năng sống, làm việc và tác phong lao động cho công nhân lao động nhất là những người lao động làm công việc giản đơn, từ đó nâng cao nhận thức và vận động người lao động sống, làm việc theo pháp luật và tham gia tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2.3. Phát triển năng lực và tăng cường bảo vệ đối với cán bộ công đoàn cơ sở

a) Mục đích: Đảm bảo cán bộ công đoàn cơ sở đủ năng lực và thực hiện đúng chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

b) Nội dung

- Tổ chức đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở về kiến thức pháp luật lao động, quan hệ lao động, kỹ năng vận động, tập hợp người lao động, kỹ năng đàm phán, thương lượng.

- Nghiên cứu để có biện pháp hữu hiệu bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách khi đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động. Bảo vệ tổ chức công đoàn cơ sở khỏi sự chi phối, thao túng và phân biệt đối xử của người sử dụng lao động.

3. Nhóm giải pháp 3: Thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể

3.1. Xây dựng, phát triển năng lực và hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng tại doanh nghiệp

a) Mục đích: Đảm bảo các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động có đủ năng lực để thực hiện hiệu quả các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, đẩy mạnh các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể.

b) Nội dung

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động.

- Xây dựng tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, cẩm nang về đối thoại, thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, người sử dụng lao động.

- Tổ chức đại diện người sử dụng lao động, Công đoàn thực hiện các hoạt động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thành viên tham gia đối thoại, thương lượng tập thể.

- Hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động hỗ trợ kỹ thuật cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp.

3.2. Tổ chức nghiên cứu, xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác tại một số nhóm doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể

a) Mục đích: Cung cấp sự hỗ trợ về mặt thông tin để các bên có cơ sở tham chiếu trong đối thoại, thương lượng; xác định tiền lương, thu nhập và

điều kiện lao động cụ thể phù hợp với mặt bằng khu vực và phù hợp với điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp.

b) Nội dung

- Tổ chức nghiên cứu, thu thập và tổng hợp thông tin về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động khác ở một số nhóm doanh nghiệp trên địa bàn.

- Định kỳ công bố thông tin, số liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động trung bình ở một số nhóm doanh nghiệp làm cơ sở cho các bên tham khảo trong quá trình đối thoại và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

3.3. Vận động, triển khai việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia

a) Mục đích: Xác lập mặt bằng tối thiểu chung về tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc trong một số nhóm doanh nghiệp cùng ngành và đảm bảo sự ổn định quan hệ lao động trong các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn tỉnh.

b) Nội dung

- Vận động các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn tỉnh tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.

- Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng để hỗ trợ các bên thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

4. Nhóm giải pháp 4: Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động

4.1. Kiện toàn tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động đáp ứng yêu cầu mới

a) Mục đích: Đảm bảo thiết chế hòa giải viên lao động tinh gọn, hiệu quả, chuyên nghiệp trong thực hiện cả hai vai trò hỗ trợ phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.

b) Nội dung

- Kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động đáp ứng được yêu cầu mới. Xây dựng quy chế hoạt động của hòa giải viên lao động. Bảo đảm điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ hòa giải viên lao động theo yêu cầu mới.

- Nghiên cứu và thực hiện giải pháp để hướng các yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ cơ chế khiếu nại, hành chính sang cơ chế hòa giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định pháp luật.

4.2. Kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động theo yêu cầu, nhiệm vụ mới

a) Mục đích: Đảm bảo Hội đồng trọng tài lao động và trọng tài viên lao động thực hiện tốt nhiệm vụ trọng tài và tham gia hỗ trợ quan hệ lao động.

b) Nội dung

- Kiện toàn tổ chức Hội đồng trọng tài lao động tỉnh. Xây dựng quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động. Xây dựng cơ chế để trọng tài viên lao động cùng với hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ quan hệ lao động tại doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp, nắm tình hình và hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp xảy ra đình công không đúng trình tự, thủ tục của pháp luật. Bảo đảm điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động.

- Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, nghiệp vụ trọng tài, giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ quan hệ lao động cho các trọng tài viên lao động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

5. Nhóm giải pháp 5: Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

a) Mục đích: Giảm thiểu áp lực về chỗ ở, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần để người lao động ổn định cuộc sống, yên tâm lao động sản xuất.

b) Nội dung

- Thực hiện tốt Chương trình phát triển nhà ở đến năm 2030.

- Xây dựng cơ chế khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư xây dựng thiết chế văn hóa, thể thao trong các nhà máy, các khu công nghiệp: thư viện, bể bơi, nhà luyện tập thể thao đa năng, sân thể thao ngoài trời.

- Vận động, thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động thông qua việc tăng cường chế độ phúc lợi cho người lao động và tham gia vào các chương trình phúc lợi do cơ quan tổ chức khác phát động và triển khai thực hiện.

IV. 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:

2.1. 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. Hằng năm, các cơ quan, đơn vị căn cứ vào nhiệm vụ được phân công có trách nhiệm rà soát, xây dựng dự toán gửi Sở Tài chính tổng hợp báo cáo UBND tỉnh.

2.2. Ngân sách xã, phường đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc xã, phường theo phân cấp ngân sách hiện hành. UBND xã, phường quyết định giao đơn vị cụ thể thuộc xã, phường lập dự toán kinh phí đảm bảo cho các hoạt động của Đề án trên địa bàn xã, phường hằng năm, chỉ đạo thẩm định và quyết định phê duyệt theo quy định.

Phần IV
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. QUY ĐỊNH CHUNG

Trên cơ sở nhiệm vụ, nội dung công việc được giao tại Đề án, Thủ trưởng các sở, ban, ngành của tỉnh, UBND các xã, phường và các đơn vị liên quan theo chức năng, nhiệm vụ chỉ đạo xây dựng, ban hành kế hoạch triển khai thực hiện; hằng năm báo cáo kết quả thực hiện, những khó khăn, vướng mắc (nếu có) với UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) trước ngày 15 tháng 11 để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh, Bộ Nội vụ theo quy định.

Trong quá trình triển khai thực hiện, có khó khăn, vướng mắc, các sở, ban, ngành, đơn vị, địa phương trao đổi gửi về Sở Nội vụ để tổng hợp báo cáo UBND tỉnh xem xét, chỉ đạo.

II. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ CỤ THỂ

1. Sở Nội vụ

- Là cơ quan thường trực, tham mưu cho UBND tỉnh triển khai thực hiện Đề án. Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan, các địa phương, doanh nghiệp triển khai thực hiện các nội dung của Đề án; định kỳ hằng năm tổng hợp kết quả thực hiện Đề án, báo cáo Bộ Nội vụ, UBND tỉnh theo quy định.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án: Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động của cơ quan nhà nước; Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động.

- Tham mưu UBND tỉnh sơ kết, tổng kết việc triển khai thực hiện Đề án.

2. Sở Tài chính

- Trên cơ sở đề xuất kinh phí của các đơn vị được giao nhiệm vụ thực hiện Đề án, căn cứ vào tình hình thực tế và khả năng cân đối của ngân sách địa phương, Sở Tài chính phối hợp với các đơn vị, địa phương có liên quan nghiên cứu, báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt bố trí kinh phí thực hiện Đề án theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư phát triển các dự án trên địa bàn tỉnh theo định hướng và chương trình xúc tiến đầu tư hằng năm của UBND tỉnh Thái Nguyên, hướng dẫn, hỗ trợ các nhà đầu tư về các trình tự, thủ tục thực hiện đầu tư các dự án trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên theo quy định của pháp luật.

- Phối hợp với các địa phương, các đơn vị có liên quan nghiên cứu xây dựng kế hoạch tổ chức đối thoại giữa chính quyền với doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt, nhằm giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp và các nhà đầu tư.

- Phối hợp chia sẻ thông tin về đăng ký thành lập doanh nghiệp, một số dữ liệu liên quan đến doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

3. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

- Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan báo chí và hệ thống thông tin cơ sở đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến sâu rộng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và của tỉnh về lao động và quan hệ lao động, nhất là nội dung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các luật có liên quan và các văn bản hướng dẫn thi hành tới mọi tầng lớp Nhân dân, người lao động, người sử dụng lao động để tạo sự đồng thuận trong triển khai thực hiện; ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng không tốt tới tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.

- Triển khai thực hiện hiệu quả các giải pháp ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng không tốt tới tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan hướng dẫn, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động.

4. Sở Xây dựng

Chủ trì tham mưu rà soát, xây dựng, hoàn thiện, triển khai chính sách phát triển nhà ở, thu hút nguồn lực xã hội đầu tư phát triển nhà ở, công trình phúc lợi đáp ứng nhu cầu công nhân lao động.

5. Sở Tư pháp

Phối hợp triển khai hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động theo Đề án.

6. Sở Công Thương

Thường xuyên nắm bắt tình hình lao động đang làm việc, tình hình chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp trong cụm công nghiệp, những nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động, phối hợp kịp thời ngăn chặn khi phát hiện dấu hiệu ngừng việc tập thể, đình công tại các doanh nghiệp trong cụm công nghiệp.

7. Sở Giáo dục và Đào tạo

Triển khai đầy đủ các cơ chế, chính sách phát triển giáo dục các cấp trên địa bàn tỉnh, trong đó chú trọng đến tổ chức thực hiện chính sách hỗ trợ giáo dục mầm non, phát huy các nguồn lực xã hội cho phát triển giáo dục tại các địa bàn có khu công nghiệp, cụm công nghiệp, nơi tập trung đông lao động. Đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

8. Thanh tra tỉnh

Tăng cường công tác thanh tra đối với các doanh nghiệp về chấp hành các quy định của Bộ luật Lao động; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật An toàn, vệ sinh lao động, góp phần giảm thiểu vi phạm pháp luật lao động tại các doanh nghiệp.

9. Công an tỉnh

Chủ động nắm chắc tình hình an ninh chính trị nội bộ, an ninh trật tự cơ quan, doanh nghiệp, địa bàn dân cư; triển khai các phương án, kế hoạch đảm bảo an ninh, trật tự tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu tập trung đông công nhân lao động; kịp thời phát hiện và đấu tranh ngăn chặn, xử lý những hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động gây rối an ninh, trật tự; chủ động nắm bắt tình hình và phối hợp các cơ quan liên quan triển khai các giải pháp bảo đảm việc thành lập, hoạt động của tổ chức người lao động đúng tôn chỉ, mục đích theo quy định của pháp luật.

10. Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh

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

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật lao động, trong đó tập trung vào những nội dung liên quan trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động. Chủ động nắm tình hình và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dài dẫn đến đình công. Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội đối với người lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp; phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh 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.

11. Bảo hiểm xã hội tỉnh

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

12. UBND các xã, phường

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn phối hợp triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án; bố trí các nguồn lực theo quy định để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án tại địa phương.

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

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị 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.

13. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án, cụ thể: 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; Đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan trong việc thực hiện các giải pháp còn lại của Đề án.

- Triển khai, phân công nhiệm vụ thực hiện các giải pháp của Đề án tới các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh.

14. Đề nghị Liên minh Hợp tác xã, các Hội, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, các tổ chức đại diện khác của người sử dụng lao động

- Phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan thực hiện giải pháp của Đề án về tăng cường cơ chế ba bên trong quan hệ lao động. Thúc đẩy thành viên của tổ chức trong việc đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động theo đúng trình tự, thủ tục, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan trong việc thực hiện các giải pháp còn lại của Đề án.

15. 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 văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến quan hệ lao động. Phổ biến đầy đủ các quy định pháp luật về lao động đến người lao động của đơn vị, doanh nghiệp để triển khai thực hiện. Xây dựng và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các quy định về đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ; phổ biến công khai quy chế dân chủ tới người lao động để giám sát việc triển khai, tổ chức thực hiện. Tạo mọi điều kiện và phối hợp với tổ chức công đoàn nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính để thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, nhằm tạo điều kiện để người lao động có thể tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định. Chủ động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp./.