

Số: 541 /QĐ-UBND

Bắc Ninh, ngày 22 tháng 12 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh
Bắc Ninh giai đoạn 2026-2030”**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẮC NINH

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

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

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20/6/2012;

Căn cứ 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;

Căn cứ 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”;

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

Căn cứ 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;

Căn cứ Công văn số 9102/BNV-CTL&BHXH ngày 08/10/2025 của Bộ Nội vụ về việc xây dựng, triển khai thực hiện Đề án phát triển quan hệ lao động;

Theo đề nghị của Sở Nội vụ tại Tờ trình số 337/TTr-SNV ngày 11 tháng 12 năm 2025.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2026 - 2030” (có Đề án kèm theo).

Điều 2. Giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị có liên quan, UBND các phường, xã và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh tổ chức triển khai thực hiện Đề án được phê duyệt tại Điều 1 Quyết định này theo đúng quy định hiện hành.

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

Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các sở, ban, ngành của tỉnh; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường; Thủ trưởng các đơn vị và các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ (b/c);
- TT Tỉnh ủy; TT HĐND tỉnh (b/c);
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- UBMTTQ và các tổ chức CT - XH tỉnh;
- Các sở, ban, ngành tỉnh;
- Các cơ quan Trung ương trên địa bàn tỉnh;
- UBND các xã, phường;
- VP UBND tỉnh:
- + LĐVP, TH-ĐT, KTTH, NC;
- + Lưu: VT.

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

Lê Xuân Lợi

ĐỀ ÁN**Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn
tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2026 - 2030**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND
ngày /12/2025 của UBND tỉnh Bắc Ninh)*

CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG VĂN BẢN

NLĐ	Người lao động;
NSDLĐ	Người sử dụng lao động;
QHLĐ	Quan hệ lao động
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
UBND	Ủy ban nhân dân
BHXH	Bảo hiểm xã hội
LĐLĐ	Liên đoàn lao động
CĐCS	Công đoàn cơ sở
TUỶLĐTT	Thoả ước lao động tập thể

Phần thứ nhất

SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT

Tỉnh Bắc Ninh mới được thành lập trên cơ sở hợp nhất hai tỉnh Bắc Ninh và Bắc Giang theo chủ trương của Trung ương về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh. Quy mô dân số, số lượng doanh nghiệp, khu, cụm công nghiệp, người lao động, nhất là lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tăng nhanh. Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, chuyển đổi số, ứng dụng khoa học - công nghệ diễn ra mạnh mẽ, đặt ra yêu cầu mới đối với việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, góp phần giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội và tạo môi trường thuận lợi thu hút đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Trên địa bàn tỉnh hiện có khoảng 26.000 doanh nghiệp đang hoạt động và sử dụng khoảng 802.000 lao động, trong đó có nhiều doanh nghiệp quy mô lớn, tập đoàn kinh tế, doanh nghiệp FDI sử dụng số lượng lao động rất lớn, tập trung chủ yếu tại các khu, cụm công nghiệp. Cùng với sự phát triển của doanh nghiệp, lực lượng lao động ngày càng đa dạng về trình độ, kỹ năng nghề, độ tuổi, vùng miền, nhu cầu việc làm và kỳ vọng về thu nhập, điều kiện làm việc, phúc lợi xã hội. Điều này vừa là nguồn lực to lớn cho phát triển, vừa đặt ra những yêu cầu cao hơn trong việc quản lý, điều tiết quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Những năm qua, bám sát chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động trên địa bàn tỉnh đã quan tâm xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Nhiều doanh nghiệp chú trọng đối thoại định kỳ, thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; từng bước cải thiện tiền lương, thu nhập, điều kiện làm việc, phúc lợi cho người lao động; tình hình tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể về cơ bản được kiểm soát, có xu hướng giảm dần.

Tuy nhiên, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn không ít hạn chế: nhận thức và năng lực thực hiện pháp luật lao động của một bộ phận người sử dụng lao động, người lao động, cán bộ công đoàn còn hạn chế; đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể ở nhiều doanh nghiệp còn hình thức, chất lượng chưa cao; vẫn còn xảy ra tình trạng vi phạm pháp luật lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động; tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể vẫn tiềm ẩn nguy cơ gia tăng nếu không được quan tâm giải quyết kịp thời.

Thời gian tới, dự báo tình hình sản xuất, kinh doanh, cơ cấu ngành nghề, thị trường lao động tiếp tục có nhiều biến động; yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, thực thi các cam kết quốc tế, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới ngày càng sâu rộng. Nếu không có giải pháp đồng bộ, hiệu quả để củng cố, phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ thì nguy cơ phát sinh tranh chấp lao động phức tạp, đình công, ngừng việc tập thể, mất an ninh trật tự là hiện hữu, ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường đầu tư, kinh doanh và an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh.

Vì vậy, việc ban hành “Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2026-2030” là hết sức cần thiết, nhằm cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tạo khuôn khổ để các ngành, các cấp, doanh nghiệp và người lao động phối hợp triển khai các nhiệm vụ, giải pháp xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định, góp phần hoàn thành các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

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. Nghị quyết nêu rõ chủ trương cho phép thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động (NLĐ) không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam.

- Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nghị quyết đặt ra yêu cầu đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy chính trị tinh gọn, hiệu quả đối với các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức Công đoàn.

- Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và NLĐ trong doanh nghiệp. Nghị quyết nêu rõ chủ trương là nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của Doanh nghiệp. Tiền lương tại Doanh nghiệp do các bên tự xác định thông qua cơ chế quan hệ lao động (QHLĐ).

- 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”.

- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Chỉ thị đặt trọng tâm vào nhiệm vụ chính là nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà

nước về QHLD, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong QHLD, thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tốt tranh chấp lao động.

- Kế hoạch số 90-KH/TU ngày 31/12/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc 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 QHLD 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. 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 NLD, tổ chức của người sử dụng lao động (NSDLĐ) khỏi các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của bên kia.

- Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Bộ luật thể chế quan điểm, đường lối của Đảng về QHLD, quy định việc thành lập và hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp phù hợp với các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế.

- 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

- Quyết định số 395/QĐ-UBND ngày 21/10/2021 của UBND tỉnh Bắc Ninh (cũ) phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2025;

- Quyết định số 03/QĐ-UBND ngày 03/01/2025 của UBND tỉnh Bắc Giang phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2025-2030”.

3. Khái quát về quan hệ lao động:

- Theo quy định tại khoản 5, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019: QHLD là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLD, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. QHLD bao gồm QHLD cá nhân và QHLD tập thể.

- Việc xây dựng QHLD theo quy định tại Điều 7, Bộ luật lao động năm 2019:
+ QHLD được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

+ NSDLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ và NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

+ Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

- Nội dung quản lý nhà nước về lao động theo quy định tại Điều 7, Bộ luật Lao động năm 2019: Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có QHLD; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.

- QHLD là quan hệ giữa NLĐ, tập thể NLĐ với NSDLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLD, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các bên trong QHLD. Các chủ thể QHLD tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế vận hành của QHLD. Trong đó có cơ chế hai bên (NLĐ, đại diện của NLĐ với NSDLĐ; đại diện của NLĐ với đại diện NSDLĐ) và cơ chế ba bên (Nhà nước - đại diện NSDLĐ - đại diện của NLĐ).

- Cơ chế ba bên được hình thành trên cơ sở tương tác giữa cơ quan quản lý nhà nước với tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, trong đó cơ quan quản lý nhà nước có vai trò chính trong việc tham vấn ý kiến của các bên về những vấn đề liên quan đến việc xây dựng, ban hành các chính sách pháp luật về QHLD; đối thoại để giải quyết những vướng mắc cũng như hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động, xây dựng QHLD hài hòa.

- Cơ chế hai bên được hình thành trên cơ sở tương tác giữa NLĐ, tổ chức đại diện của NLĐ với NSDLĐ động trong phạm vi doanh nghiệp hoặc giữa tổ chức đại diện của NLĐ với tổ chức đại diện của NSDLĐ trong phạm vi ngành thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của cả hai bên, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định tiến bộ. Quan hệ lao động được phân loại theo các tiêu chí sau:

- Theo chủ thể: QHLD cá nhân giữa các cá nhân NLĐ với NSDLĐ và QHLD tập thể giữa đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ (quan hệ hai bên); Quan hệ giữa đại diện NLĐ với đại diện NSDLĐ và với nhà nước (quan hệ ba bên)

- Theo nội dung QHLD có quan hệ về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và trách

nhiệm vụ chất, quyền và nghĩa vụ của các bên, quan hệ trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động...

III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1. Phạm vi áp dụng:

- Quản lý và hỗ trợ QHLD, đối thoại, thương lượng, ký kết TULĐTT và giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

- Thời gian thực hiện: Giai đoạn năm 2026 - 2030.

2. Đối tượng áp dụng:

- NLĐ; các cấp công đoàn và tổ chức của NLĐ; NSDLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ trên địa bàn tỉnh được thành lập theo quy định của pháp luật;

- Cơ quan quản lý nhà nước về QHLD cấp tỉnh, cấp xã;

- Hoà giải viên lao động;

- Hội đồng Trọng tài lao động;

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

Phần thứ hai

THỰC TRẠNG VIỆC PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

I. THỰC TRẠNG VIỆC THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Về lao động, việc làm:

Hiện nay, dân số tỉnh Bắc Ninh có trên 3,6 triệu người (trong đó nữ chiếm tỷ lệ 49,8%), lực lượng lao động có khoảng 1,9 triệu người. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế như sau: Nông, lâm, thủy sản chiếm 26,4%; Công nghiệp và xây dựng chiếm 42,0%; Dịch vụ chiếm 31,6%. Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là 2,5%; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80%, trong đó lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35,9%.

Những năm qua, cơ cấu kinh tế của tỉnh chuyển dịch tích cực theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; tỉnh đã ban hành nhiều chính sách thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài, nhiều doanh nghiệp được thành lập mới hoặc mở rộng quy mô sản xuất, qua đó tạo thêm nhiều việc làm ổn định cho người lao động. Giai đoạn 2021 - 2025, bình quân mỗi năm tăng khoảng 60.000 lao động làm việc trong doanh nghiệp.

Theo khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, NLD là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động; độ tuổi tối thiểu là đủ 15 tuổi. Quyền và nghĩa vụ của NLD trong QHLD được quy định tại Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019.

Trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh hiện có khoảng 802.000 lao động làm việc trong các doanh nghiệp (tăng 40% so với năm 2019, bình quân mỗi năm tăng 8%), trong đó: lao động làm trong doanh nghiệp nhà nước chiếm 1,45%; trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 67,76%; trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm 30,79%. NLD vẫn là bên yếu thế hơn trong QHLD, nhất là trong điều kiện cung lao động thường xuyên lớn hơn cầu lao động. Tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp chiếm tỷ trọng lớn, cường độ và áp lực công việc cao, công việc mang tính đơn điệu, dễ gây ức chế về tâm lý, sinh lý nếu không được tổ chức lao động, nghỉ ngơi hợp lý. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ nghề còn thấp (khoảng 40%); tỷ lệ NLD được bảo vệ thông qua chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH), tham gia tổ chức công đoàn tuy đã tăng nhưng vẫn chưa cao.

Về phía NSDLĐ, hiện toàn tỉnh có trên 26.000 doanh nghiệp đang hoạt động, chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, năng lực cạnh tranh và năng suất lao động còn hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến quan hệ lao động. NSDLĐ là chủ sở hữu hoặc đại diện chủ sở hữu vốn, tài sản và điều hành toàn bộ hoạt động sản xuất, kinh doanh nên có nhiều lợi thế trong quan hệ lao động; đội ngũ doanh nhân, nhất là doanh nhân nước ngoài, đa phần được đào tạo bài bản, am hiểu pháp luật, có kinh nghiệm trong tổ chức sản xuất và quản trị nhân lực.

2. Về tiền lương, thu nhập và phúc lợi xã hội:

2.1. Tiền lương, tiền thưởng

Nhìn chung, tiền lương, tiền thưởng bình quân của NLD trên địa bàn tỉnh đã tiệm cận mức bình quân chung cả nước, cơ bản đáp ứng nhu cầu đời sống tối thiểu và cải thiện dần đời sống của NLD. Hiện nay, tiền lương bình quân đạt khoảng 8,95 triệu đồng/người/tháng, tăng 10,5% so với năm 2019.

Cơ chế xác định tiền lương, tiền thưởng trong doanh nghiệp được thực hiện theo hướng trao quyền chủ động cho doanh nghiệp: doanh nghiệp tự xây dựng, công bố công khai thang, bảng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng (có lấy ý kiến đại diện tập thể NLD) và tự chịu trách nhiệm về việc tổ chức thực hiện. Một số doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhà nước, thực hiện thương lượng và ký kết TULĐTT, qua đó quy định cụ thể việc nâng lương, thưởng, phụ cấp, thời hạn trả lương và các chế độ liên quan.

Tuy nhiên, việc xác định tiền lương, tiền thưởng thông qua thương lượng, đối thoại với NLD còn hạn chế; ở nhiều doanh nghiệp, NSDLĐ chủ yếu căn cứ

vào tình hình sản xuất, kinh doanh để quyết định mà chưa xuất phát đầy đủ từ nhu cầu, kiến nghị của tập thể NLĐ. Một số doanh nghiệp xây dựng cơ cấu tiền lương với tỷ lệ lớn là “các khoản bổ sung khác” (chiếm khoảng 40% tổng thu nhập) dẫn đến tiền lương làm căn cứ đóng BHXH còn thấp.

2.2. Chính sách bảo hiểm xã hội

Nhận thức rõ BHXH là trụ cột của hệ thống an sinh xã hội, tỉnh đã huy động cả hệ thống chính trị tham gia triển khai thực hiện. Đến hết tháng 10/2025, toàn tỉnh có 1.028.040 người tham gia BHXH, trong đó: BHXH bắt buộc 936.971 người (đạt 105,98% chỉ tiêu kế hoạch, tăng 110.357 người so với cùng kỳ năm trước); BHXH tự nguyện 91.069 người (tăng 13.718 người). Các chế độ BHXH như hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... được giải quyết kịp thời, đúng quy định.

Tuy nhiên, tình trạng chậm đóng, nợ BHXH vẫn còn xảy ra; toàn tỉnh có khoảng 1.103 đơn vị nợ từ 03 tháng trở lên với số tiền nợ khoảng 199,036 tỷ đồng; tiền lương làm căn cứ đóng BHXH nhìn chung còn thấp so với thu nhập thực tế của NLĐ.

2.3. Phúc lợi xã hội khác

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết 110-NQ/TU ngày 09/6/2021 về phát triển nhà ở xã hội dành cho công nhân trên địa bàn tỉnh đến năm 2030. Tỉnh Bắc Ninh thành lập Ban Chỉ đạo về chính sách nhà ở và thị trường bất động sản do đồng chí Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban, triển khai các chính sách về nhà ở, nhất là các chính sách phát triển nhà ở cho công nhân. UBND tỉnh ban hành Quyết định số 51/2021/QĐ-UBND ngày 27/10/2021 về việc ban hành Quy định một số nội dung về đấu thầu lựa chọn nhà đầu tư thực hiện dự án nhà ở xã hội không sử dụng vốn nhà nước trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh; Quyết định số 55/2022/QĐ-UBND ngày 26/12/2022 của UBND tỉnh về Quy chế phối hợp xây dựng, duy trì hệ thống thông tin, chia sẻ, cung cấp thông tin, dữ liệu về nhà ở và thị trường bất động sản trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh; Kế hoạch số 340/KH-UBND ngày 16/07/2021 về tập trung xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021 - 2025; nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách ưu đãi để huy động các nguồn lực đầu tư phát triển hạ tầng, xây dựng các công trình phúc lợi như nhà ở, nhà trẻ, trường học, bệnh viện, các thiết chế văn hoá... tại các khu, cụm công nghiệp nhằm góp phần cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ.

Hiện nay, tỉnh Bắc Ninh đang thực hiện các chính sách thu hút các nhà đầu tư để đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân trong các KCN như miễn tiền sử dụng đất, tiền thuê đất đối với diện tích đất được Nhà nước giao hoặc cho thuê để đầu tư xây dựng nhà ở xã hội; hỗ trợ vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng chính sách xã hội,

tổ chức tín dụng đang hoạt động tại Việt Nam; hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần kinh phí đầu tư xây dựng hệ thống hạ tầng kỹ thuật trong phạm vi dự án xây dựng nhà ở xã hội. Đặc biệt, tỉnh Bắc Ninh rất chú trọng phát triển nhà ở xã hội, nhà ở cho công nhân, NLD. Đến nay, toàn tỉnh triển khai 83 dự án nhà ở xã hội với tổng diện tích khoảng 289,52 ha, dự kiến khi hoàn thành đáp ứng hơn 118.000 căn hộ, trong đó, 34 dự án đã hoàn thành và hoàn thành một phần, quy mô 78,87 ha với 23.437 căn hộ đã hoàn thành và 7.289 căn đang thi công. Các dự án nhà ở xã hội được bố trí chủ yếu tại khu vực đô thị mới, gần các KCN, khu dịch vụ, với hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội ngày càng đồng bộ, thuận tiện đi lại, sinh hoạt. Nhiều dự án dành tỷ lệ lớn quỹ căn hộ cho công nhân, người lao động trong KCN, giúp NLD có thêm cơ hội mua, thuê, thuê mua nhà với chi phí phù hợp, từng bước “an cư lạc nghiệp”, yên tâm gắn bó lâu dài với các doanh nghiệp và với tỉnh Bắc Ninh.

Việc phát triển mạng lưới trường học quanh địa bàn các KCN được đầu tư mở rộng, nâng cấp; trường có nhiều điểm lẻ được sắp xếp lại hướng tới tập trung; trường quy mô nhỏ được sáp nhập thành các trường liên cấp đã giúp sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng giáo dục. Công tác xã hội hóa được đẩy mạnh, đã thu hút đầu tư nhiều trường ngoài công lập, nhất là bậc mầm non tập trung ở các khu vực đông dân cư, quanh các KCN góp phần không nhỏ vào việc giảm tải cho các trường công lập.

Việc phát triển các cơ sở y tế phục vụ người lao động trên địa bàn các KCN được tỉnh quan tâm thực hiện, tỉnh đã bố trí 01 Trung tâm y tế KCN là đơn vị đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Y tế tỉnh Bắc Ninh có trụ sở nằm trên địa bàn thị trấn Nénh, nằm cạnh các KCN trọng điểm của tỉnh.

II. VIỆC PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động:

Xác định tầm quan trọng của việc xây dựng QHLD hài hoà, ổn định trong doanh nghiệp. Tỉnh uỷ, UBND tỉnh đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo các cấp các ngành xây dựng và triển khai thực hiện nhiều giải pháp nhằm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh:

- Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ban hành Kế hoạch số 90-KH/TU ngày 31/12/2019 về việc 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;

- UBND tỉnh Bắc Ninh ban hành Kế hoạch số 497/KH-UBND ngày 24/11/2020 về triển khai thực hiện Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ về 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;

- UBND tỉnh Bắc Giang ban hành Kế hoạch số 1098/KH-UBND ngày 24/03/2020 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Căn cứ kế hoạch của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các cơ quan chức năng của tỉnh và các địa phương đã ban hành kế hoạch triển khai thực hiện, các văn bản chỉ đạo doanh nghiệp thực hiện nghiêm quy định của pháp luật lao động, BHXH và công đoàn.

2. Việc thực hiện của cơ quan quản lý nhà nước về lao động:

Với chức năng là cơ quan tham mưu, giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về lao động, việc làm, Sở Nội vụ đã bố trí 18 công chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lĩnh vực này, trong đó có 02 công chức chuyên trách lĩnh vực lao động - tiền lương, chịu trách nhiệm tham mưu các vấn đề liên quan đến phát triển QHLD trên phạm vi toàn tỉnh. Ban Quản lý các KCN tỉnh bố trí 11 biên chế tại Phòng Quản lý doanh nghiệp và lao động, trong đó có 01 công chức kiêm nhiệm theo dõi, tham mưu các vấn đề về QHLD tại các KCN.

Tại các địa phương, UBND cấp xã giao Phòng Văn hóa - Xã hội giúp theo dõi, quản lý QHLD trên địa bàn; tuy nhiên, công chức cấp xã thường phải kiêm nhiệm nhiều lĩnh vực nên công tác nắm tình hình, tham mưu về QHLD còn hạn chế, chưa kịp thời và chưa thật sự chuyên sâu.

Để đưa pháp luật, chính sách của Nhà nước đến với NLĐ và NSDLĐ, Sở Nội vụ đã tổ chức nhiều hội nghị tập huấn, giới thiệu các quy định mới của pháp luật về: Bộ luật Lao động, các nghị định và thông tư về hợp đồng lao động, tiền lương, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn vệ sinh lao động; các nghị định điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng hàng năm; nghị định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, an toàn vệ sinh lao động... Qua tập huấn, nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp và NLĐ từng bước được nâng cao.

Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động được đổi mới ngay từ khâu xây dựng kế hoạch, trình Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt, đồng thời tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan để tránh chồng chéo, trùng lặp; bảo đảm mỗi doanh nghiệp chỉ bị thanh tra, kiểm tra một lần trong năm theo đúng kế hoạch. Thông qua các đợt thanh tra, kiểm tra, nhiều doanh nghiệp đã khắc phục vi phạm, chuyển nộp số tiền nợ BHXH, xây dựng và đăng ký nội quy lao động, thương lượng và ký kết TULĐTT theo đúng quy định pháp luật.

Sau khi hợp nhất 02 tỉnh Bắc Ninh và Bắc Giang, thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 1421/QĐ-UBND ngày

11/11/2025 bổ nhiệm 21 hòa giải viên lao động là công chức của Sở Nội vụ, Ban Quản lý các KCN tỉnh và một số xã, phường trên địa bàn.

Những năm qua, công tác nắm thông tin, theo dõi, giải quyết tranh chấp lao động của đội ngũ hòa giải viên và Hội đồng trọng tài lao động được duy trì thường xuyên; nhiều vụ tranh chấp lao động tập thể được giải quyết kịp thời, đảm bảo hài hòa lợi ích các bên, góp phần củng cố QHLD gắn bó, ổn định trong doanh nghiệp.

3. Việc thực hiện của tổ chức Công đoàn:

- Nhận thức rõ phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở (CĐCS) là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa sống còn đối với tổ chức Công đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh đã rà soát, nắm chắc tình hình doanh nghiệp và công nhân lao động trên địa bàn; giao chỉ tiêu phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS cho các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Giai đoạn 2023 - 2025, toàn tỉnh thành lập mới 488 CĐCS, kết nạp 158.028 đoàn viên, trong đó 95% đoàn viên thuộc khu vực ngoài nhà nước.

- Các cấp công đoàn phối hợp với Ban Chi đạo thực hiện quy chế dân chủ ở các cấp trong việc đôn đốc, kiểm tra, giám sát xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Việc thực hiện quy chế dân chủ có nhiều chuyển biến tích cực, chất lượng, hiệu quả được cải thiện; đến nay có 100% doanh nghiệp nhà nước và 81% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tổ chức hội nghị người lao động và các hình thức dân chủ khác theo quy định. Thông qua hội nghị NLĐ, NLĐ nắm bắt được tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, chia sẻ khó khăn và cùng bàn giải pháp nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập cho người lao động, góp phần giúp doanh nghiệp phát triển ổn định.

- Giai đoạn 2023–2025, 100% doanh nghiệp nhà nước và 84,7% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tổ chức công đoàn đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Nhiều công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tham mưu với cấp ủy, phối hợp với chính quyền, chuyên môn cùng cấp tổ chức đối thoại giữa người đứng đầu cấp ủy, chính quyền với NLĐ và NSDLĐ. Các cấp công đoàn chỉ đạo CĐCS doanh nghiệp nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký và thực hiện thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT); đã có 84,7% CĐCS doanh nghiệp ký TULĐTT, đồng thời triển khai ký TULĐTT nhóm doanh nghiệp đối với 7 đơn vị thuộc KCN Quế Võ.

- Từ năm 2020 đến năm 2025, các cấp công đoàn đã tham gia giải quyết hoặc hỗ trợ giải quyết 11 cuộc tranh chấp lao động dẫn đến ngừng việc tập thể. Công đoàn cấp trên cơ sở chủ động nắm bắt thông tin, kịp thời hỗ trợ CĐCS trong quá trình giải quyết tranh chấp; nhiều trường hợp cán bộ công đoàn cấp trên thực hiện vai trò như hòa giải viên lao động, hỗ trợ các bên tìm được giải pháp chung, hài

hòa lợi ích. Đối với các vụ việc phức tạp cần có sự vào cuộc liên ngành, công đoàn cấp trên tham gia là thành viên đoàn liên ngành. Với sự tham gia tích cực của các cấp công đoàn, hầu hết các yêu cầu chính đáng của NLD đã được NSDLĐ giải quyết toàn bộ hoặc một phần, NLD trở lại làm việc bình thường.

- Hoạt động tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát, phản biện xã hội được các cấp công đoàn phối hợp thực hiện thông qua nhiều hình thức, tập trung vào các nội dung liên quan trực tiếp đến việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật đối với đoàn viên, NLD và tổ chức công đoàn. Hoạt động tư vấn pháp luật cho đoàn viên, NLD tại nơi ở, nơi làm việc được tăng cường; đồng thời đẩy mạnh tư vấn pháp luật trực tuyến.

- Công tác chăm lo, phúc lợi cho người lao động được các cấp công đoàn triển khai thiết thực, kịp thời với nhiều mô hình hiệu quả như: “Tết Sum vầy”; tham mưu để lãnh đạo Đảng, Nhà nước thăm, chúc Tết, tặng quà đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh khó khăn; Chương trình “Mái ấm Công đoàn”; Chương trình “Phúc lợi đoàn viên” theo hướng phục vụ trực tiếp lợi ích của đoàn viên, người lao động. Nhiều CĐCS đã chủ động đề xuất với NSDLĐ mở rộng chính sách phúc lợi doanh nghiệp, qua đó mang lại thêm nhiều lợi ích cho NLD.

4. Việc đối thoại, thương lượng tập thể và thoả ước lao động tập thể:

- UBND tỉnh giao Sở Tài chính chủ trì, phối hợp với các sở, ngành liên quan tổ chức đối thoại, gặp mặt doanh nghiệp hàng năm. Nội dung đối thoại bao quát các lĩnh vực kinh tế - xã hội, được lựa chọn luân phiên theo từng chủ đề. Đối với ngành Nội vụ, tập trung đối thoại, giải đáp vướng mắc về pháp luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật An toàn, vệ sinh lao động... nhằm tháo gỡ khó khăn trong quá trình thực hiện, tạo điều kiện cho doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, hạn chế tranh chấp lao động và đình công.

- Trên cơ sở các văn bản của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT, các CĐCS đã chủ động đề xuất với NSDLĐ phối hợp rà soát nội dung TULĐTT, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp với thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp. Quá trình sửa đổi, bổ sung được tổ chức lấy ý kiến đến từng tổ chuyên môn, tổ công đoàn để NLD tham gia góp ý. Việc ký kết TULĐTT đã tạo cơ sở pháp lý để Ban Chấp hành CĐCS tham gia bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD, nâng cao quyền lợi của NLD so với mức tối thiểu do pháp luật quy định, đồng thời xác định rõ quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLD phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp và địa phương.

Kết quả, đến nay 100% doanh nghiệp nhà nước và 84,7% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tổ chức công đoàn đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; 84,7% CĐCS doanh nghiệp ký TULĐTT, trong đó thực hiện ký TULĐTT nhóm doanh nghiệp đối với 7 đơn vị thuộc KCN Quế Võ. Tuy vậy, vẫn còn một số cán bộ CĐCS chưa thật sự tích cực, chủ động trong việc đề xuất yêu cầu thương lượng; kỹ năng thương lượng, đàm phán còn hạn chế nên kết quả thương lượng chưa cao; một số bản TULĐTT còn mang tính hình thức, chủ yếu sao chép quy định của pháp luật, các điều khoản có lợi hơn cho NLĐ chưa nhiều. Ở một số doanh nghiệp, TULĐTT đã hết hiệu lực nhưng chưa kịp thời thương lượng, ký kết lại hoặc sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với sự thay đổi trong doanh nghiệp.

- Việc phối hợp thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tiếp tục được duy trì có hiệu quả; số lượng và chất lượng hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, hội nghị NLĐ và đối thoại tại nơi làm việc từng bước được nâng lên. Thông qua đó, nhiều khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp được tháo gỡ kịp thời; nhiều vấn đề bức xúc của đoàn viên, NLĐ được giải quyết, góp phần phòng ngừa tranh chấp lao động.

5. Việc thực hiện cơ chế phối hợp 03 bên:

- UBND tỉnh Bắc Ninh luôn cam kết và duy trì hiệu quả cơ chế phối hợp ba bên (người sử dụng lao động - tổ chức công đoàn - cơ quan quản lý nhà nước về lao động). Các vấn đề có liên quan, cần lấy ý kiến tham vấn ba bên đều được Sở Nội vụ (cơ quan được ủy quyền) quan tâm, chú trọng thực hiện, nhất là trong việc giải quyết kiến nghị của doanh nghiệp về tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, các đề xuất, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đầu tư, kinh doanh. Các đợt lấy ý kiến liên quan đến tiền lương tối thiểu vùng và phân hạng vùng đối với các địa phương đều được tổ chức trên cơ sở tham vấn đầy đủ ý kiến của NSDLĐ, tổ chức công đoàn và cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

- UBND tỉnh chỉ đạo các ngành chức năng tăng cường nhắc nhở, đôn đốc các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tuân thủ việc thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, coi đây là cơ sở quan trọng để triển khai các quy định của pháp luật về lao động, BHXH trong doanh nghiệp.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm:

- Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh luôn quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, các ngành trong việc xây dựng và phát triển QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ; nhận thức của các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị, đoàn thể và cộng đồng doanh nghiệp về vai trò của QHLD ngày càng được nâng lên.

- Công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động được triển khai tương đối chặt chẽ, bước đầu tạo chuyển biến trong việc chấp hành pháp luật lao động của doanh nghiệp, góp phần giảm số vụ vi phạm, đảm bảo tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Các giải pháp về phúc lợi xã hội hỗ trợ phát triển QHLD bước đầu phát huy hiệu quả, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động được quan tâm cải thiện.

- Các cấp công đoàn tham gia tương đối hiệu quả vào hoạt động xây dựng QHLD, tập trung vào các nội dung cốt lõi như thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, củng cố và vận hành các cơ chế hai bên, ba bên. Hoạt động hỗ trợ xây dựng, phát triển QHLD tiếp tục được đổi mới, đạt nhiều kết quả khích lệ: kiện toàn, nâng cao hiệu quả công tác tư vấn pháp luật; tổ chức các hoạt động chăm lo, phúc lợi cho NLĐ; phối hợp đảm bảo việc làm cho đoàn viên, NLĐ; tham gia tích cực, có hiệu quả vào hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát, phản biện xã hội...

- Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm hơn đến việc xây dựng QHLD hài hòa, thông qua thực hiện nghiêm túc quy chế dân chủ ở cơ sở; ký kết và thực hiện TULĐTT; tổ chức hội nghị NLĐ hằng năm; quan tâm nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của NLĐ để kịp thời giải quyết.

- Tình hình lao động trên địa bàn cơ bản được duy trì ổn định và phát triển; các cuộc tranh chấp lao động phát sinh được giải quyết dứt điểm, góp phần đảm bảo an ninh trật tự, ổn định chính trị - xã hội của tỉnh.

- Cơ chế phối hợp ba bên được duy trì thực hiện tốt, phát huy rõ vai trò của các bên trong tham vấn, góp ý, hoàn thiện chính sách, pháp luật về lao động trên địa bàn tỉnh.

2. Tồn tại, hạn chế:

- Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong phát triển QHLD hiện vẫn chủ yếu tập trung vào chức năng quản lý nhà nước với các giải pháp mang tính hành chính là chính; chức năng hỗ trợ, dẫn dắt, thúc đẩy phát triển QHLD mới được triển khai bước đầu, hiệu quả còn hạn chế, chưa tạo được sức lan tỏa mạnh mẽ trong việc điều chỉnh và định hướng QHLD.

- Công tác quản lý nhà nước về lao động như thanh tra, kiểm tra, giám sát; tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật vẫn còn những mặt hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh số lượng doanh nghiệp và người lao động ngày càng tăng. Việc tuân thủ pháp luật lao động của một bộ phận NSDLĐ chưa nghiêm; tình trạng vi phạm vẫn diễn ra, nhất là các vi phạm về giao kết, chấm dứt HĐLĐ; xử lý kỷ luật lao động; xây dựng và thực hiện thang, bảng lương; tổ chức làm thêm giờ; tham gia BHXH...

- Công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS công còn chưa tương xứng với thực tiễn. Hỗ trợ của công đoàn cấp trên đối với CĐCS và đối với NLĐ ở những nơi chưa có công đoàn còn nhiều bất cập.

- Hoạt động tham gia thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể tại nhiều CĐCS còn mang tính hình thức; chất lượng đối thoại, thương lượng còn hạn chế, chưa tập trung đầy đủ vào các vấn đề cốt lõi như thang lương, bảng lương, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, phúc lợi... Thương lượng tập thể theo nhóm, theo ngành nghề, cấp ngành chưa được quan tâm đúng mức. Vai trò của tổ chức công đoàn trong cơ chế hai bên, ba bên, nhất là ở cấp tỉnh, chưa thực sự rõ nét và hiệu quả. Hoạt động hỗ trợ xây dựng, phát triển QHLD (tư vấn pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho đoàn viên, người lao động tại tòa án...) còn thiếu tính chuyên nghiệp, nguồn lực hạn chế; nhiệm vụ giữa các cấp công đoàn còn có mặt chòng chéo, dàn trải; số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

- Các tổ chức đại diện NSDLĐ chưa quan tâm, chú trọng đúng mức đến các nội dung về QHLD; hoạt động chủ yếu tập trung vào hỗ trợ xúc tiến thương mại, dịch vụ, chưa phát huy vai trò trong tham vấn, đối thoại, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ.

- Hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể ở một số doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ, ít công nhân lao động còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu. Việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại một số doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức, còn hình thức. Thương lượng tập thể theo nhóm, theo ngành nghề, chưa được quan tâm đúng mức.

- Số lượng hòa giải viên lao động trên địa bàn còn ít so với quy mô doanh nghiệp và số lượng người lao động; hoạt động của hòa giải viên lao động, trọng tài lao động hiệu quả chưa cao, chưa khai thác, phát huy hết tiềm năng, vai trò của lực lượng này trong phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

3. Nguyên nhân của những hạn chế:

3.1. Nguyên nhân khách quan

Tình hình QHLD của Việt Nam nói chung và của tỉnh Bắc Ninh nói riêng đang diễn ra trong bối cảnh nền kinh tế đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa với một số đặc điểm chủ yếu:

(i) Nhận thức của các chủ thể về QHLD trong nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế còn hạn chế, chưa đồng đều giữa các khu vực, ngành, lĩnh vực;

(ii) Quá trình công nghiệp hóa diễn ra nhanh, thu hút số lượng lớn lao động trẻ, trình độ tay nghề và ý thức chấp hành pháp luật chưa cao, nhiều trường hợp chưa được đào tạo bài bản;

(iii) Khung pháp lý về QHLĐ tuy đã được hình thành và từng bước hoàn thiện nhưng vẫn còn những điểm chưa phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế;

(iv) Các thiết chế QHLĐ chưa phát triển tương xứng với yêu cầu thực tiễn, còn hạn chế về năng lực, nguồn lực và cơ chế hoạt động;

(v) Cơ cấu, tổ chức đại diện NSDLĐ vừa thiếu, vừa phân tán, nhiều chủ thể tham gia nhưng chưa có sự phối hợp chặt chẽ, gây khó khăn cho việc triển khai hiệu quả cơ chế phối hợp ba bên.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức về QHLĐ và vai trò của cơ quan nhà nước trong phát triển QHLĐ còn hạn chế; các giải pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động chưa thực sự phát huy hiệu quả, chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn.

- Vai trò của cơ quan nhà nước và các thiết chế liên quan trong hỗ trợ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT chưa được phát huy đầy đủ. Bộ máy quản lý nhà nước về QHLĐ còn những hạn chế như: thiếu công chức chuyên trách về QHLĐ; một bộ phận công chức quản lý nhà nước về QHLĐ chưa được đào tạo đúng chuyên ngành; việc phân công trách nhiệm, nhiệm vụ còn chưa rõ ràng; các giải pháp phát triển QHLĐ còn thiên về biện pháp hành chính, thiếu các giải pháp mang tính hỗ trợ, chiều sâu và dài hạn.

- Cơ chế phối hợp giữa công chức làm công tác QHLĐ với đội ngũ hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chưa được phát huy, nhất là trong công tác hỗ trợ QHLĐ, phòng ngừa tranh chấp lao động. Còn thiếu cơ chế phối hợp hiệu quả giữa cơ quan quản lý nhà nước với tổ chức công đoàn, hòa giải viên trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, phát hiện và xử lý vi phạm pháp luật lao động; chưa có nhiều đổi mới trong công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật.

- Một số công đoàn cấp trên cơ sở và CĐCS chưa làm tốt việc tập hợp, lắng ý kiến cán bộ, đoàn viên, người lao động để tham gia góp ý xây dựng chủ trương, chính sách, pháp luật. Nhiều cán bộ CĐCS chủ yếu tập trung thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, chưa mạnh dạn đấu tranh trong thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ đoàn viên, người lao động. Chưa có đủ cơ chế, chính sách bảo vệ hiệu quả cán bộ CĐCS khi thực hiện nhiệm vụ đại diện, bảo vệ đoàn viên, người lao động, nhất là trong các hoạt động liên quan đến tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định.

- Nguồn lực tài chính, nhân sự dành cho công tác giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển QHLĐ chưa được quan tâm, bố trí đầy đủ, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Phần thứ ba
QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP
PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN
TỈNH BẮC NINH, GIAI ĐOẠN 2026-2030

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

1. Bối cảnh:

Trong bối cảnh tiếp tục hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, Việt Nam đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong QHLD, theo hướng phù hợp với các nguyên lý cơ bản của QHLD trong nền kinh tế thị trường, đồng thời bảo đảm các nguyên tắc và quyền cơ bản theo các cam kết quốc tế mà Việt Nam có nghĩa vụ thực hiện.

Nhằm đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016, nêu rõ chủ trương bảo đảm sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn 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 QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thế 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 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ngày 20/11/2019, Quốc hội thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 với nhiều nội dung đổi mới quan trọng về QHLD, đặc biệt là cho phép sự ra đời và hoạt động của các tổ chức của NLĐ không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đồng thời đổi mới vai trò của cơ quan nhà nước trong quản lý, hỗ trợ phát triển QHLD.

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 chẽ về QHLD, kèm theo cơ chế thúc đẩy, giám sát thực thi. Những cam kết quốc tế về QHLD phải được bảo đảm cả trong hệ thống pháp luật và trong thực tiễn. Do vậy, từng địa phương có trách nhiệm xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống QHLD phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Trong thời gian qua, tỉnh Bắc Ninh được định hướng trở thành một trong những trung tâm công nghiệp, năng lượng tái tạo của cả nước, có tốc độ phát triển nhanh trong các lĩnh vực công nghiệp, năng lượng tái tạo, điện mặt trời; thu hút

số lượng lớn lao động làm việc trong các doanh nghiệp năng lượng tái tạo, KCN... Đây là những khu vực, doanh nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp đến QHLD trên địa bàn tỉnh.

Bên cạnh đó, tiến trình chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) tác động mạnh đến các ngành kinh tế trụ cột của tỉnh, qua đó làm thay đổi cơ cấu việc làm, phương thức tổ chức sản xuất, tác động sâu sắc tới thị trường lao động và QHLD.

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

Giai đoạn 2026 - 2030 là giai đoạn quan trọng, có tính bản lề trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách mới về QHLD. Sự phát triển QHLD trong giai đoạn này sẽ tác động sâu sắc đến an sinh xã hội, trật tự an toàn xã hội và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm tiếp theo, đặt ra một số vấn đề lớn sau:

- Quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019 với sự ra đời của các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp đặt ra yêu cầu mới đối với công tác quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động lành mạnh, đúng pháp luật. Nhà nước cần có biện pháp chủ động hỗ trợ ngay từ khi tổ chức được thành lập và trong quá trình hoạt động, bảo đảm sự phối hợp hài hòa giữa các chủ thể trong QHLD.

- Năng lực quản lý và hỗ trợ phát triển QHLD của các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, cấp xã còn nhiều hạn chế. Việc triển khai Bộ luật Lao động năm 2019 và Chỉ thị số 37-CT/TW đặt ra nhiều nhiệm vụ mới về quản lý và hỗ trợ QHLD; nếu không kịp thời đổi mới, kiện toàn tổ chức, nâng cao năng lực đội ngũ thì khó đáp ứng được yêu cầu phát triển QHLD trong bối cảnh mới.

- Có nhiều thay đổi về trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Về thương lượng tập thể, Điều 74 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rõ trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể. Về giải quyết tranh chấp lao động, Điều 181 Bộ luật Lao động năm 2019 giao các cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp xã là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

- 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, cùng với việc tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, đã đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đổi mới phát triển QHLD ở Việt Nam, trong đó có vai trò của Nhà nước trong QHLD theo hướng phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết. Để thúc đẩy thương lượng

tập thể thực chất, Nhà nước phải bảo đảm các điều kiện thuận lợi cho quá trình thương lượng tập thể diễn ra; đồng thời hỗ trợ kỹ thuật cho các bên trong quá trình thương lượng. Việc thúc đẩy thương lượng tập thể thực chất sẽ được giám sát, hỗ trợ bởi ILO và các cơ chế trong các hiệp định thương mại tự do; nếu không thực hiện tốt sẽ ảnh hưởng đến uy tín quốc gia và năng lực cạnh tranh, thu hút đầu tư của tỉnh.

II. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Phát triển QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ là nhiệm vụ chính trị quan trọng, gắn chặt với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an sinh xã hội và giữ vững ổn định chính trị - trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh.

2. QHLD được xây dựng trên cơ sở thượng tôn pháp luật, tôn trọng quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên trong QHLD, đề cao đối thoại, thương lượng, chia sẻ, hợp tác và cùng phát triển giữa NLĐ, NSDLĐ và Nhà nước.

3. Tăng cường vai trò, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động; phát huy hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ và các thiết chế hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; coi trọng cơ chế hai bên và cơ chế ba bên trong QHLD.

4. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong công tác quản lý, theo dõi, cảnh báo rủi ro và hỗ trợ phát triển QHLD; gắn phát QHLD với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ, nhất là khu vực doanh nghiệp trong khu, cụm công nghiệp.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát:

Xây dựng và phát triển QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2026 - 2030, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết; bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, NSDLĐ; giảm thiểu tranh chấp, ngừng việc tập thể; góp phần cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của tỉnh.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030:

2.1. Về đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ và thỏa ước lao động tập thể

- 100% doanh nghiệp nhà nước và tối thiểu 90% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tổ chức đại diện NLĐ thực hiện đối thoại định kỳ tại nơi làm việc theo quy định.

- Ít nhất 80% doanh nghiệp có tổ chức đại diện NLĐ ký kết TULĐTT; trong đó tối thiểu 50% thỏa ước có ít nhất một số điều khoản có lợi hơn quy định pháp luật cho NLĐ.

- Duy trì, mở rộng mô hình TULĐTT nhóm doanh nghiệp tại các khu, cụm công nghiệp, ngành, lĩnh vực có đông lao động.

2.2. Về tuân thủ pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội

- Hằng năm, giảm tối thiểu 10% số doanh nghiệp vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động, pháp luật về BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động so với giai đoạn 2021 - 2025. Phấn đấu đến năm 2030, có trên 80% doanh nghiệp thực hiện đăng ký Nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước; 95% trở lên doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định.

- Tăng dần tỷ lệ NLĐ làm việc trong các doanh nghiệp tham gia BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; phấn đấu tỷ lệ bao phủ BHXH bắt buộc của lao động làm việc trong các doanh nghiệp đạt và vượt chỉ tiêu Trung ương, Bộ Nội vụ, Bảo hiểm xã hội Việt Nam giao cho tỉnh trong từng năm.

2.3. Về phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động

- 100% vụ tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể được tiếp nhận, hướng dẫn, hỗ trợ giải quyết theo đúng quy định của pháp luật; phấn đấu trên 70% số vụ tranh chấp lao động được giải quyết dứt điểm ngay từ cơ sở, không để kéo dài, phát sinh điểm nóng.

- Từng bước giảm số vụ tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể so với giai đoạn 2021–2025; không để xảy ra đình công, ngừng việc tập thể do nguyên nhân chủ quan từ phía cơ quan quản lý nhà nước.

2.4. Về nâng cao đời sống người lao động và bảo đảm phúc lợi xã hội

- Cải thiện mức thu nhập bình quân của NLĐ trong các doanh nghiệp phù hợp với mức tăng năng suất lao động và điều kiện thực tế của tỉnh; bảo đảm quyền được trả lương và các chế độ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, TULĐTT và quy định của pháp luật.

- Tăng số lượng NLĐ được tiếp cận nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, các thiết chế văn hóa, thể thao, y tế, giáo dục tại khu, cụm công nghiệp; từng bước hình thành môi trường sống, làm việc đồng bộ, thuận lợi cho NLĐ ổn định, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp và với tỉnh.

2.5. Về năng lực các chủ thể trong quan hệ lao động

- Nâng cao năng lực quản trị nguồn nhân lực, kỹ năng đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động của đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp, cán bộ công đoàn, người làm công tác tổ chức đại diện NLĐ, hòa giải

viên lao động, trọng tài viên lao động, công chức làm công tác quản lý nhà nước về lao động.

- Tăng cường hiệu quả cơ chế phối hợp ba bên giữa Nhà nước - tổ chức đại diện NLĐ - tổ chức đại diện NSDLĐ; xây dựng kênh tham vấn, đối thoại thường xuyên về chính sách, pháp luật lao động trên địa bàn tỉnh.

IV. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Nhóm giải pháp 1: Nâng cao nhận thức, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo về phát triển quan hệ lao động:

1.1. Mục đích

Tạo chuyển biến rõ nét về nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền, cơ quan quản lý nhà nước, NSDLĐ, tổ chức đại diện NLĐ và NLĐ về vai trò, ý nghĩa của quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

1.2. Nội dung chủ yếu

- Hằng năm, cấp ủy, chính quyền các cấp đưa nội dung xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vào chương trình, kế hoạch công tác; coi đây là một chỉ tiêu quan trọng trong đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành, địa phương, đơn vị.

- Tăng cường tuyên truyền, quán triệt các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động; các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên liên quan đến quan hệ lao động.

- Đa dạng hóa hình thức tuyên truyền (hội nghị, tập huấn, đối thoại, tọa đàm, tuyên truyền trên phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội, tài liệu, tờ rơi, pa-nô, áp-phích...) phù hợp với từng nhóm đối tượng.

- Kịp thời biểu dương, khen thưởng các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thành tích trong xây dựng quan hệ lao động; đồng thời phê bình, nhắc nhở các đơn vị vi phạm, chậm khắc phục tồn tại, hạn chế.

2. Nhóm giải pháp 2: Hoàn thiện cơ chế, chính sách và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động:

2.1. Mục đích

Bảo đảm hệ thống cơ chế, chính sách, quy định của tỉnh về lao động, quan hệ lao động đồng bộ, thống nhất với pháp luật Trung ương; phát huy vai trò điều phối, hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

2.2. Nội dung chủ yếu

- Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, kế hoạch, quy chế phối hợp trong xây dựng và phát triển quan hệ lao động, phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và đặc thù tỉnh Bắc Ninh.

- Rà soát, kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định, quy trình liên quan đến đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, cấp phép và quản lý dịch vụ việc làm, lao động nước ngoài, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động... nhằm đơn giản hóa thủ tục, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp nhưng vẫn bảo đảm quyền lợi của NLĐ.

- Nâng cao chất lượng công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, công đoàn trong doanh nghiệp; thực hiện thanh tra, kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm, tránh chồng chéo, trùng lặp; xử lý nghiêm các hành vi vi phạm, đặc biệt trong lĩnh vực tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh (tình hình lao động, tiền lương, đối thoại, thương lượng tập thể, tranh chấp lao động, đình công, tình hình nợ bảo hiểm xã hội...) để phục vụ công tác dự báo, cảnh báo sớm nguy cơ tranh chấp, ngừng việc tập thể.

3. Nhóm giải pháp 3: Phát triển tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ:

3.1. Mục đích

Tăng cường vai trò của các tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ trong xây dựng quan hệ lao động; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, cán bộ làm công tác lao động, hòa giải, trọng tài lao động.

3.2. Nội dung chủ yếu

- Liên đoàn Lao động tỉnh và các tổ chức có liên quan đẩy mạnh phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp đủ điều kiện; tạo điều kiện để các tổ chức đại diện NLĐ khác (nếu có) hoạt động theo đúng quy định của pháp luật.

- Bồi dưỡng kiến thức pháp luật lao động, kỹ năng thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc, giải quyết tranh chấp lao động cho cán bộ công đoàn, người làm công tác đại diện NLĐ; chú trọng kỹ năng phân tích, dự báo, xử lý tình huống phức tạp.

- Nâng cao năng lực quản trị nguồn nhân lực, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, kỹ năng đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp cho đội ngũ người sử dụng lao động, cán bộ quản lý doanh nghiệp, nhất là khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

- Kiện toàn, nâng cao chất lượng hoạt động của các thiết chế hỗ trợ gồm hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, tổ tư vấn, tổ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; tăng cường tập huấn chuyên sâu về pháp luật và nghiệp vụ cho đội ngũ này.

4. Nhóm giải pháp 4: Nâng cao chất lượng đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở:

4.1. Mục đích

Biến đổi thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở thành công cụ hữu hiệu để phòng ngừa, hạn chế tranh chấp lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

4.2. Nội dung chủ yếu

- Hướng dẫn doanh nghiệp, tổ chức đại diện NLD xây dựng, ban hành và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, quy chế đối thoại tại nơi làm việc, quy chế phối hợp giữa ban chấp hành công đoàn cơ sở và NSDLĐ.

- Nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, bảo đảm thỏa ước là kết quả của quá trình thương lượng thực chất, có thêm các điều khoản có lợi hơn cho NLD nhưng phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp.

- Khuyến khích, nhân rộng mô hình thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp trong các khu, cụm công nghiệp, ngành nghề có đông lao động, điều kiện sản xuất tương đồng; tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên cơ sở trong hỗ trợ, hướng dẫn, tư vấn thương lượng.

- Định kỳ tổ chức các diễn đàn đối thoại giữa lãnh đạo tỉnh, các sở, ngành với cộng đồng doanh nghiệp và NLD nhằm kịp thời giải quyết khó khăn, vướng mắc, hạn chế phát sinh tranh chấp lao động.

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

5.1. Mục đích

Giảm bớt áp lực về nhà ở, đời sống, sức khỏe, học tập, vui chơi giải trí cho NLD; tạo điều kiện để NLD ổn định cuộc sống, yên tâm gắn bó lâu dài với doanh nghiệp và với tỉnh.

5.2. Nội dung chủ yếu

- Tổ chức triển khai có hiệu quả các chương trình, chính sách của tỉnh về phát triển nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, thiết chế văn hóa, thể thao, y tế, giáo dục tại các khu, cụm công nghiệp; ưu tiên bố trí quỹ đất, nguồn lực để xây dựng các công trình phúc lợi phục vụ NLD.

- Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư, cải thiện điều kiện lao động, bữa ăn ca, phương tiện đưa đón, nhà ở cho công nhân, khu sinh hoạt văn hóa, thể thao; quan tâm tổ chức thăm hỏi, hỗ trợ NLD có hoàn cảnh khó khăn, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Tiếp tục triển khai hiệu quả các chương trình “Tết sum vầy”, “Mái ấm Công đoàn”, “Phúc lợi đoàn viên”, các hoạt động tham quan, nghỉ dưỡng, văn hóa, văn nghệ, thể thao dành cho đoàn viên, NLD; có chính sách khuyến khích doanh nghiệp mở rộng phúc lợi doanh nghiệp.

- Tăng cường công tác chăm sóc sức khỏe NLD; đẩy mạnh khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp; xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện, hài hòa; quan tâm công tác tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý cho NLD.

6. Nhóm giải pháp 6: Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên trong quan hệ lao động:

6.1. Mục đích

Phát huy vai trò của cơ chế ba bên giữa Nhà nước - tổ chức đại diện NLD - tổ chức đại diện NSDLĐ trong việc xây dựng, thực thi chính sách và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

6.2. Nội dung chủ yếu

- Xây dựng, kiện toàn cơ chế phối hợp ba bên trong quan hệ lao động; quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, chế độ làm việc giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức đại diện NLD và tổ chức đại diện NSDLĐ.

- Định kỳ tổ chức các diễn đàn, hội nghị, hội thảo cấp tỉnh về quan hệ lao động với sự tham gia của đại diện Nhà nước, tổ chức đại diện NLD và tổ chức đại diện NSDLĐ để trao đổi, tham vấn chính sách, chia sẻ thông tin, kinh nghiệm.

- Thiết lập và vận hành hiệu quả kênh tiếp nhận, xử lý, phản ánh, kiến nghị của doanh nghiệp và NLD (qua đường dây nóng, hộp thư điện tử, cổng thông tin điện tử...) liên quan đến quan hệ lao động; kịp thời tham vấn, trao đổi ba bên khi có vấn đề phức tạp phát sinh.

- Phối hợp chặt chẽ trong công tác dự báo, ngăn ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; tham vấn ý kiến đầy đủ của các bên khi xây dựng, góp ý các dự thảo chính sách, pháp luật, quy định có liên quan đến NLD và NSDLĐ.

Phần thứ tư KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Đề án: Hằng năm, căn cứ nhiệm vụ được giao, các sở, ban, ngành, đơn vị, địa phương xây dựng dự toán kinh phí triển khai các hoạt động của Đề án, tổng hợp trong dự toán ngân sách của cơ quan, đơn vị mình, gửi cơ quan tài chính cùng cấp tổng hợp, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt. Việc quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí thực hiện Đề án thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

2. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án: Từ ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách; lồng ghép trong các chương trình, đề án, kế hoạch có liên quan; và các nguồn huy động, tài trợ, đóng góp hợp pháp khác (nếu có).

Phần thứ năm

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

- Là cơ quan thường trực, đầu mối giúp UBND tỉnh tổ chức triển khai thực hiện Đề án; chủ trì tham mưu ban hành các kế hoạch, văn bản chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện Đề án hằng năm và từng giai đoạn.

- Chủ trì, phối hợp với Ban quản lý các KCN tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh và các cơ quan, đơn vị liên quan tổ chức tuyên truyền, tập huấn, hướng dẫn doanh nghiệp, NLD, các tổ chức đại diện NLD, tổ chức đại diện NSDLĐ về phát triển quan hệ lao động.

- Tham mưu UBND tỉnh kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, các tổ tư vấn, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; xây dựng, quản lý cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

- Chủ trì kiểm tra, giám sát, đôn đốc các sở, ban ngành tỉnh, UBND các phường, xã và các đơn vị có liên quan, doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện Đề án và tiến hành sơ kết, tổng kết việc thực hiện Đề án; định kỳ và đột xuất báo cáo UBND tỉnh, Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan theo quy định.

- Chủ trì xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế phối hợp trong công tác theo dõi, hỗ trợ các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp trong quá trình thành lập và hoạt động trong phạm vi quan hệ lao động theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm giữ vững ổn định chính trị, trật tự, an toàn xã hội và an ninh trên địa bàn tỉnh.

2. Liên đoàn Lao động tỉnh

- Chỉ đạo các cấp công đoàn trong tỉnh đẩy mạnh phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở; nâng cao chất lượng hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp.

- Hướng dẫn công đoàn cơ sở thực hiện tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD thông qua thương lượng tập thể, TULĐTT, đối thoại tại nơi làm việc, tham gia giải quyết tranh chấp lao động.

- Phối hợp với Sở Nội vụ, Ban Quản lý các KCN tỉnh và các đơn vị liên quan tổ chức các chương trình, hoạt động chăm lo đời sống, phúc lợi cho NLD; nhân

rộng các mô hình, điển hình tiên tiến trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

3. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh

- Phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan triển khai Đề án trong phạm vi các KCN; lồng ghép nội dung phát triển quan hệ lao động vào công tác quản lý, hỗ trợ doanh nghiệp trong KCN.

- Tăng cường nắm bắt tình hình lao động, tiền lương, đời sống NLĐ, việc thực hiện đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và tình hình tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp trong KCN; kịp thời báo cáo, đề xuất UBND tỉnh, Sở Nội vụ và các cơ quan chức năng biện pháp xử lý.

- Hỗ trợ doanh nghiệp trong KCN tiếp cận chính sách, tổ chức tập huấn, diễn đàn đối thoại về lao động, quan hệ lao động; phối hợp giải quyết tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể khi xảy ra.

4. Sở Tài chính

- Tổ chức thực hiện hiệu quả các hội nghị đối thoại doanh nghiệp, hội nghị gặp mặt doanh nghiệp định kỳ nhằm kịp thời giải đáp khó khăn, vướng mắc và chủ động đề xuất, triển khai các biện pháp tháo gỡ, tạo điều kiện để doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

- Phối hợp với Sở Nội vụ, các cơ quan, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các tổ chức có liên quan tổng hợp, tham mưu bố trí kinh phí thực hiện Đề án trong dự toán chi ngân sách hằng năm của các đơn vị theo đúng quy định của Luật Ngân sách nhà nước, các văn bản hướng dẫn hiện hành và phù hợp với khả năng cân đối ngân sách địa phương.

5. Công an tỉnh

- Đảm bảo an ninh, trật tự trên địa bàn tỉnh, đặc biệt tại các KCN, cụm công nghiệp; phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan bảo đảm an ninh, trật tự tại doanh nghiệp xảy ra đình công, tranh chấp lao động tập thể; đồng thời chủ động áp dụng các biện pháp ngăn chặn, xử lý theo quy định của pháp luật đối với các hành vi xúi giục, kích động NLĐ đình công trái pháp luật, chống người thi hành công vụ, ngăn cản NLĐ vào làm việc, gây mất trật tự công cộng.

- Phối hợp với Sở Nội vụ xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế phối hợp trong công tác theo dõi, hỗ trợ các tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp trong quá trình thành lập và hoạt động trong phạm vi QHLD theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm giữ vững ổn định chính trị, trật tự, an toàn xã hội và an ninh trên địa bàn tỉnh.

6. Các sở, ngành có liên quan

Theo chức năng, nhiệm vụ được giao, chủ động phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị liên quan triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án; đồng thời lồng ghép nội dung hỗ trợ phát triển QHLD, chăm lo đời sống NLD vào chương trình, kế hoạch phát triển hạ tầng, nhà ở xã hội, thiết chế văn hóa, y tế, giáo dục, thông tin, truyền thông của ngành, lĩnh vực.

7. UBND các xã, phường

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về lao động, QHLD đến doanh nghiệp, NLD trên địa bàn; phối hợp với Sở Nội vụ, Ban Quản lý các KCN tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh trong quản lý, hỗ trợ phát triển QHLD tại cơ sở.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên môn theo dõi, nắm chắc tình hình lao động, QHLD, tranh chấp lao động trên địa bàn; kịp thời báo cáo cấp có thẩm quyền khi có vụ việc phức tạp phát sinh.

8. Doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động:

- Chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật về lao động, BHXH, an toàn, vệ sinh lao động; chủ động phối hợp với cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NLD trong xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ.

- Tổ chức đối thoại định kỳ, thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT; thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với NLD; quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho NLD.

Căn cứ nhiệm vụ, nội dung công việc được giao tại Đề án, Thủ trưởng các sở, ban, ngành của tỉnh, Chủ tịch UBND các xã, phường và các đơn vị có liên quan theo chức năng, nhiệm vụ được phân công, chỉ đạo xây dựng, ban hành kế hoạch triển khai tổ chức thực hiện; định kỳ hằng năm báo cáo kết quả thực hiện gửi về Sở Nội vụ trước ngày 30 tháng 11 để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh, Bộ Nội vụ theo quy định./.