

**QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động  
trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, giai đoạn 2022 - 2025**

**ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THANH HÓA**

*Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;  
Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

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

*Căn cứ Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012;*

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

*Căn cứ Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư 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 Kế hoạch số 61/KH/TU ngày 15 tháng 4 năm 2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về thực hiện Chương trình phối hợp giữa Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa, giai đoạn 2022-2025;*

*Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 155/TTr-SLĐTBXH ngày 03 tháng 10 năm 2022 và Công văn số 5019/SLĐTBXH-LĐVL ngày 01 tháng 12 năm 2022.*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, giai đoạn 2022 - 2025 (Có Đề án kèm theo).

**Điều 2.** Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị có liên quan, UBND các huyện, thị xã, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Đề án được phê duyệt tại Điều 1 của Quyết định này theo đúng quy định hiện hành. Định kỳ hàng năm báo cáo kết quả thực hiện Đề án về UBND tỉnh.

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

Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các sở: Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài chính, Kế hoạch và Đầu tư, Nội vụ, Thông tin và Truyền thông, Xây dựng, Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Công an tỉnh; Trưởng Ban Quản lý Khu kinh tế Nghi Sơn và các Khu công nghiệp tỉnh; Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố; Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh; Giám đốc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam chi nhánh tại Thanh Hóa; Chủ tịch Hiệp Hội Doanh nghiệp tỉnh; Chủ tịch Liên minh Hợp tác xã tỉnh và Thủ trưởng các sở, ngành, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3 QĐ;
- Bộ Lao động - TBXH (để b/c);
- Thường trực: Tỉnh ủy, HĐND tỉnh (để b/c);
- Chủ tịch, PCT UBND tỉnh;
- Ban Dân vận Tỉnh ủy;
- Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy;
- Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh;
- Các thành ủy, thị ủy, huyện ủy;
- Báo Thanh Hóa, Đài PTTH tỉnh;
- Lưu: VT, VX.-GD/N217

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



**Đầu Thanh Tùng**

**ĐỀ ÁN**

**Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa,  
giai đoạn 2022 - 2025**

*(Kèm theo Quyết định số: 4431/QĐ-UBND ngày 13/12 /2022  
của UBND tỉnh Thanh Hóa)*

**Phần I**

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

**I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

Trong những năm qua, Thanh Hóa luôn được xếp vào nhóm các tỉnh, thành phố có tốc độ tăng trưởng GRDP cao nhất cả nước. Quy hoạch Khu kinh tế Nghi Sơn và quy hoạch cụm công nghiệp tỉnh Thanh Hóa được điều chỉnh theo hướng mở rộng. Số lượng doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh ngày càng tăng, nổi bật có nhiều dự án may mặc, da giày của doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài sử dụng lao động quy mô lớn đi vào hoạt động, đã thu hút nhiều lao động vào làm việc.

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

Tuy nhiên, tình hình quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh vẫn còn tồn tại những hạn chế như: vai trò bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động ở một số cấp Công đoàn còn hạn chế; thực hiện quy định về đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở đạt hiệu quả chưa cao; thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng; đình công không đúng trình tự pháp luật còn diễn ra và tiềm ẩn những yếu tố phức tạp; các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động như hòa giải viên lao động, trọng tài lao động cơ bản chưa thể phát huy trong thực tiễn. Những hạn chế này ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh.

Trong bối cảnh đất nước tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế, nhiều chủ trương, chính sách mới được Đảng và Nhà nước ban hành. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 (sau đây gọi tắt là Bộ luật Lao động) đã thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và đặt ra nhiều yêu cầu mới và cao hơn về quan hệ lao động. Trong đó, đặc biệt là sự thành lập và hoạt động của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đòi hỏi việc phân công trách nhiệm quản lý nhà nước để đổi mới, tăng cường quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển ổn định.

Thực tế này cho thấy việc xây dựng Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, giai đoạn 2022-2025” là cần thiết. Góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, 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 đúng tinh thần của Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư (Khóa XII) về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới và các quy định của Bộ luật Lao động.

## **II. CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

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

- Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019.

- Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012.

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

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

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

- Chương trình phối hợp công tác số 01/CTPH-ĐĐTLDLĐVN-BTVTUTH ngày 29 tháng 12 năm 2021 giữa Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa, giai đoạn 2022-2025.

- Kế hoạch số 176/KH-TU ngày 11 tháng 11 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về hành động thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW 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.

- Kế hoạch số 61/KH/TU ngày 15 tháng 4 năm 2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về thực hiện Chương trình phối hợp giữa Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa, giai đoạn 2022-2025.

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

#### **1. Phạm vi áp dụng**

- Phạm vi không gian: Quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

- Phạm vi thời gian: Giai đoạn 2022-2025

#### **2. Đối tượng của Đề án**

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

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

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

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

## **Phần II**

### **THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA**

#### **I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI**

##### **1. Về phát triển kinh tế**

Kinh tế tỉnh Thanh Hóa được xếp trong nhóm các tỉnh tăng trưởng cao của cả nước. Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn năm 2021 đạt 8,85%, đứng thứ 5/63 tỉnh, thành phố, thu ngân sách nhà nước vượt xa so với dự toán. Trong đó: Nông, lâm nghiệp, thủy sản tăng 3,58%; Công nghiệp - Xây dựng tăng 15,66%; Dịch vụ tăng 3,59%; Thuế sản phẩm tăng 2,32%. Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh năm 2021, xếp thứ 43 toàn quốc.

##### **2. Về lao động, việc làm**

Theo số liệu thống kê tính tới năm 2021, dân số tỉnh Thanh Hóa trên 3,68 triệu người. Dân số trong độ tuổi lao động trên 2,45 triệu người, chiếm 66,6% tổng dân số. Lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế trên 2,36 triệu người (Trong đó, lao động làm việc trong ngành Nông - lâm - ngư nghiệp chiếm 35,12%; trong ngành Công nghiệp - xây dựng chiếm 38,78%, trong ngành Dịch vụ chiếm 26,1%). Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị là 3%; tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực nông thôn là 6%; tỷ lệ lao động qua đào tạo là 71%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ là 25,89%. Tỷ lệ lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội (cả

bắt buộc và tự nguyện) đạt 32%, tỷ lệ lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp đạt 25%; số tiền nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (BHXH, BHYT, BHTN) của toàn tỉnh là 400,77 tỷ đồng.

Hiện nay trên địa bàn tỉnh có trên 20.520 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó có 78 doanh nghiệp nhà nước, 112 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 20.330 doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh khoảng 400.110 người, trong đó số lao động làm việc trong khối doanh nghiệp nhà nước khoảng 13.800 người, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 200.150 người, doanh nghiệp ngoài quốc doanh khoảng 186.160 người. Thu nhập của người lao động khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 6,4 triệu đồng; khối doanh nghiệp dân doanh khoảng 5,5 triệu đồng; khối doanh nghiệp nhà nước khoảng 6,6 triệu đồng.

Môi trường làm việc, điều kiện làm việc của người lao động còn hạn chế, tình trạng vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động còn xảy ra. Điển hình đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là tình trạng vi phạm thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, chưa quy định các tiêu chuẩn nâng lương, nợ, chậm trả lương. Đối với doanh nghiệp dân doanh tình trạng nợ BHXH, BHYT, BHTN và vi phạm về an toàn vệ sinh lao động còn xảy ra.

## **II. THỰC TRẠNG CƠ CHẾ, THIẾT CHẾ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH**

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

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

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư, Tỉnh ủy Thanh Hóa ban hành Kế hoạch số 176-KH/TU ngày 11/11/2019. Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa đã ban hành: Quyết định số 1695/QĐ-UBND ngày 18/5/2022; Quyết định số 1260/QĐ-UBND ngày 15/4/2021; Quyết định số 3424/QĐ-UBND ngày 02/9/2021; Quyết định số 4714/QĐ-UBND ngày 04/11/2020. Trên cơ sở đó các cấp, các ngành triển khai thực hiện xây dựng các thiết chế về quan hệ lao động, phòng ngừa đình công.

### **2. Công tác quản lý nhà nước về lao động**

Số lượng biên chế hiện tại trong các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Các cán bộ, công chức thường xuyên phải thực hiện công tác kiêm nhiệm, không có cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động và thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động chủ yếu thực hiện lồng ghép thông qua đối thoại, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, các cuộc thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn, giám sát doanh nghiệp về lao động, hoạt động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Ngoài ra còn thực hiện thông qua nhiệm vụ hỗ trợ quan hệ lao động như: Hỗ trợ tăng cường năng lực đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp cho các chủ thể quan hệ lao động; trung gian và hỗ trợ kỹ

thuật trực tiếp cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể...

Bộ luật Lao động có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 quy định thêm trách nhiệm quản lý nhà nước trong việc đăng ký, quản lý hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp; thành lập hội đồng thương lượng tập thể. Do đó, yêu cầu về khối lượng, chất lượng công việc của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là cấp tỉnh, sẽ tăng lên. Đòi hỏi phải tăng cường về số lượng, chất lượng nhân sự trong cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động mới đáp ứng được nhu cầu thực tế.

### **3. Tổ chức Công đoàn**

- Công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở của tổ chức Công đoàn thường xuyên được các cấp, các ngành của tỉnh Thanh Hóa quan tâm. Tính đến ngày 31/5/2022, tổng số đoàn viên Công đoàn toàn tỉnh là 330.827 người (tăng 14.728 đoàn viên so với cùng kỳ năm 2021); Tổng số Công đoàn cơ sở là 3.620 đơn vị (tăng 30 đơn vị so với cùng kỳ năm 2021); trong đó, khu vực Hành chính sự nghiệp có 2.940 đơn vị; khu vực sản xuất kinh doanh có 680 đơn vị, bao gồm: doanh nghiệp Nhà nước 14 đơn vị; doanh nghiệp ngoài Quốc doanh 666 đơn vị. Bình quân mỗi năm thành lập mới từ 60-70 Công đoàn cơ sở.

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

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

### **4. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

Ủy ban nhân dân tỉnh luôn tạo điều kiện trong việc thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động. Một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập trên địa bàn tỉnh có hoạt động nổi bật như: Chi nhánh

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại Thanh Hóa, Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh. Đây là các đơn vị đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp và giới sử dụng lao động đã triển khai và tổ chức được nhiều hoạt động, chương trình hỗ trợ cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

## **5. Đối thoại, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể**

### **5.1. Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở**

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

### **5.2. Đối thoại**

Việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được các cấp, các ngành và doanh nghiệp quan tâm triển khai thực hiện; trong đó có vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc chủ động phối hợp tổ chức đối thoại đạt hiệu quả. Đến nay, đã có 459/680 (đạt 67,5%) doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn, tổ chức được Hội nghị người lao động, hội nghị đối thoại. Việc tổ chức hội nghị đối thoại chủ yếu ở các doanh nghiệp FDI, các doanh nghiệp có đông lao động, còn đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (nhất là các doanh nghiệp tư nhân) thường rất ít tổ chức đối thoại định kỳ.

### **5.3. Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể**

Trong những năm qua, thỏa ước lao động tập thể của cơ sở đã được ký kết theo trình tự quy định của pháp luật, số lượng thỏa ước lao động tập thể tăng dần qua các năm. Đến nay trên địa bàn tỉnh có 67,7% doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn cơ sở ký kết thỏa ước lao động tập thể. Việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể vẫn mang tính hình thức, còn tình trạng doanh nghiệp chưa thực hiện đúng trình tự đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Một số thỏa ước lao động tập thể có những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, tuy nhiên vẫn còn nhiều thỏa ước lao động tập thể chủ yếu là sao chép lại các quy định của Bộ luật lao động nên ý nghĩa, tác dụng không nhiều.

## **6. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công**

### **6.1. Tranh chấp lao động, đình công; giải quyết tranh chấp lao động, đình công**

Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh đã quan tâm chỉ đạo công tác quản lý nhà nước về lao động trong đó có vấn đề giải quyết tranh chấp lao động và đình công không đúng quy định. Khi các cuộc đình công không đúng quy định xảy ra, các cấp, các ngành đã tích cực phối hợp giải quyết. Do đó, các cuộc đình công trên địa bàn trong thời gian qua đã được giải quyết trong thời gian ngắn; số vụ đình công từ năm 2019 đến nay có xu hướng giảm, cụ thể: Năm 2019 toàn tỉnh có 06 cuộc đình



công không theo trình tự, thủ tục luật định, năm 2020 có 02 vụ, năm 2021 không có cuộc đình công nào xảy ra.

Tất cả các cuộc đình công xảy ra trên địa bàn tỉnh thời gian qua đều tự phát, không được Công đoàn cơ sở hoặc cấp trên cơ sở lãnh đạo. Nguyên nhân hầu hết các vụ tranh chấp lao động dẫn tới đình công chủ yếu là doanh nghiệp vi phạm các quy định của pháp luật về lao động và các vấn đề lợi ích chưa hài hòa, không được đối thoại định kỳ tại nơi làm việc và thương lượng tập thể để hòa giải những bất đồng, mâu thuẫn với người lao động.

### **6.2. Hoạt động của Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động**

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh có 134 hòa giải viên lao động được Chủ tịch UBND tỉnh bổ nhiệm. Nhìn chung năng lực chuyên môn của Hòa giải viên ở cấp huyện còn hạn chế, chưa có cán bộ chuyên trách. Khi có tranh chấp lao động tập thể và đình công xảy ra, mặc dù lãnh đạo huyện đã cử cán bộ, công chức ở các phòng ban đến doanh nghiệp nhưng lại rất lúng túng trong giải quyết các vấn đề thuộc quan hệ lao động. Như vậy, việc phát triển đội ngũ hòa giải viên lao động đảm bảo đáp ứng yêu cầu mới là hết sức cần thiết.

Công việc thường xuyên, thực tế của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh trong thời gian qua là tuyên truyền, tập huấn chính sách pháp luật lao động và hỗ trợ UBND cấp huyện trong việc giải quyết đình công không đúng quy định, chưa có hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Bộ luật Lao động đã có những quy định nhằm nâng cao vai trò của Hội đồng trọng tài lao động như mở rộng thẩm quyền, phạm vi giải quyết tranh chấp lao động; do đó đòi hỏi cao về kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng giải quyết của các trọng tài viên lao động. Vì vậy, đây cũng là một trong những nhiệm vụ mà Đề án phải thực hiện để nâng cao kiến thức, kỹ năng giải quyết các tình huống về quan hệ lao động để thực hiện tốt nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài.

### **7. Cơ chế phối hợp ba bên**

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

Ngoài ra, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh; Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại Thanh Hóa, Liên đoàn Lao động tỉnh và Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh đã ký kết Chương trình phối hợp công tác trong quan hệ lao động. Nhiều cuộc thanh tra, kiểm tra do ngành Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì đã có sự tham gia của đại diện Liên đoàn Lao động cùng giám sát việc thực thi pháp luật tại doanh nghiệp.

### **III. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

#### **1. Những kết quả đạt được**

- Nhận thức chung của các cấp, các ngành, các cơ quan, đoàn thể và các doanh nghiệp trong tỉnh về quan hệ lao động được nâng cao. Công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động đã duy trì việc chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp; giảm thiểu số vụ vi phạm pháp luật lao động, góp phần đảm bảo quyền lợi của người lao động.

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

- Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa thông qua việc thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, tình hình đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động dần được nâng lên cả về số lượng và chất lượng.

#### **2. Tồn tại hạn chế**

- Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển quan hệ lao động mới chỉ tập trung vào chức năng quản lý nhà nước; chức năng hỗ trợ quan hệ lao động hiệu quả chưa cao. Công tác quản lý nhà nước về lao động như thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền phổ biến pháp luật còn nhiều hạn chế, dẫn đến việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động chưa được nghiêm túc. Tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn còn diễn ra.

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

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

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

- Lực lượng hòa giải viên lao động tại một số địa phương chưa đáp ứng được yêu cầu. Công tác hội đồng trọng tài lao động đến nay vẫn chưa triển khai thực hiện trong thực tế.

#### **3. Nguyên nhân của những hạn chế**

##### **3.1. Nguyên nhân khách quan**

- Nhận thức của các chủ thể về quan hệ lao động còn hạn chế và ở mức độ khác nhau. Khung khổ pháp lý cho quan hệ lao động đã được hình thành và phát triển nhưng chưa hoàn thiện.

- Các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển tương xứng với yêu cầu, còn hạn chế về năng lực và cơ chế hoạt động.

- Bộ luật Lao động đã có quy định về quyền thành lập, gia nhập và tham gia

hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhưng chưa có nghị định hướng dẫn thực hiện.

### **3.2. Nguyên nhân chủ quan**

- Nhận thức của một số cấp ủy đảng, chính quyền và một bộ phận cán bộ, đảng viên về quan hệ lao động và về vai trò của cơ quan nhà nước trong quan hệ lao động còn hạn chế.

- Vai trò của cơ quan nhà nước và các thiết chế khác trong việc hỗ trợ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể chưa được phát huy. Bộ máy quản lý nhà nước còn có những hạn chế: thiếu về số lượng, thiếu cán bộ chuyên trách quan hệ lao động; cán bộ quản lý nhà nước về lao động chưa được đào tạo bài bản về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

- Kinh phí hàng năm dành cho đội ngũ hòa giải viên lao động còn hạn chế khiến nhiều người không mặn mà tham gia công tác này. Việc tham gia các lớp tập huấn chưa thường xuyên, thời gian tập huấn, bồi dưỡng kiến thức thường ngắn hạn dẫn đến trình độ, kỹ năng của hòa giải viên ở nhiều nơi vẫn chưa thật sự đảm bảo.

- Đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở chủ yếu làm kiêm nhiệm, chưa được đào tạo nghiệp vụ Công đoàn nên việc tổ chức, hoạt động Công đoàn còn yếu. Hầu hết tiền lương và thu nhập của cán bộ Công đoàn cơ sở phụ thuộc vào người sử dụng lao động, chưa có cơ chế bảo vệ cán bộ Công đoàn khi tham gia đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

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

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

## **Phần III**

### **QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TỈNH THANH HÓA**

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

##### **1. Bối cảnh**

Nhằm 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. Quan hệ lao động ở Việt Nam nói chung, từng địa phương nói riêng phải 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.

Để thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ban hành Nghị quyết số 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 với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Ngày 03 tháng 9 năm 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 hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thế chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, ngày 14 tháng 6 năm 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 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Ngày 20 tháng 11 năm 2019, Quốc hội phê chuẩn Bộ luật Lao động 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 (FTA) 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.

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

- Quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động với sự ra đời của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động 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.

- Năng lực quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của các cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện còn nhiều hạn chế. Việc triển khai Bộ luật Lao động và Chỉ thị số 37-CT/TW đặt ra nhiều nhiệm vụ mới về quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, nếu không nhanh chóng đổi mới, kiện toàn thì khó đáp ứng được yêu cầu phát triển quan hệ lao động.

- 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. Về thương lượng tập thể: Điều 74, Bộ luật Lao động quy định trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể (tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể, xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động ... Về giải quyết tranh chấp lao động: Điều 18 Bộ luật Lao động giao các cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân 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 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 tháng 6 năm 2019 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 phải hỗ trợ để đảm bảo điều kiện thuận lợi để quá trình thương lượng tập thể diễn ra. Ngoài ra, nhà nước phải hỗ trợ về mặt kỹ thuật cho các bên trong quá trình thương lượng và việc thúc đẩy thương lượng tập thể thực chất sẽ được giám sát, hỗ trợ bởi ILO và các hiệp định thương mại. Nếu không làm tốt thì sẽ gây ảnh hưởng tới uy tín quốc gia và năng lực cạnh tranh của địa phương.

## **II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

### **1. Quan điểm**

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

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

### **2. Mục tiêu**

#### *2.1. Mục tiêu tổng quát*

Đến năm 2025, xây dựng và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động mới phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; những quyền của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động được đảm bảo, giữ vững an ninh, trật tự xã hội.

#### *2.2. Mục tiêu cụ thể*

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

- Phân đấu hàng năm kết nạp mới 30.000 đoàn viên Công đoàn, thành lập mới từ 150 Công đoàn cơ sở trở lên.

- Đến năm 2025, 80% cán bộ ban chấp hành, ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quan hệ lao động khi được bầu vào ban chấp hành, ban lãnh đạo.

- Đến năm 2025, phân đấu 80% doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động để tiến hành thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và gửi đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền. 85% bản thỏa ước lao động tập thể có điều khoản có lợi hơn cho người lao động.

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

- Hoàn thành việc xây dựng quy chế quản lý hòa giải viên lao động, củng cố, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động, đảm bảo 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu và thực hiện tốt đồng thời hai chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động.

### **III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

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

Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố phối hợp chặt chẽ với tổ chức Đảng và cấp ủy, tổ chức Công đoàn cùng cấp tiếp tục tổ chức nghiên cứu, quán triệt đến toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ gắn với ổn định chính trị, xã hội, môi trường kinh doanh, thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế; xác định rõ nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vừa cấp bách, vừa lâu dài, là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, người lao động, người sử dụng lao động và toàn xã hội. Trên cơ sở đó có các biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo triển khai các nhiệm vụ, giải pháp phát triển quan hệ lao động trong thời gian tới, đồng thời đảm bảo bố trí nguồn nhân lực, kinh phí phù hợp để triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đề ra.

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

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

#### **2.2.** Tăng cường vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức triển khai có hiệu quả công tác tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động cho cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động theo một chương trình tổng thể, thống nhất phù hợp với yêu cầu mới về quan hệ lao động.

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, Công đoàn cho người lao động và người sử dụng lao động, nhất là người lao động, người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp, tạo điều kiện cho người lao động, người sử dụng lao động tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức giữ gìn trật tự, an

toàn xã hội; đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền, chú trọng thông tin trên mạng xã hội để tạo sự chuyển biến thực sự trong việc chấp hành pháp luật của các bên trong quan hệ lao động.

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

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động, thông tin thị trường lao động để phục vụ tốt cho công tác quản lý Nhà nước về quan hệ lao động và hỗ trợ các bên trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể.

**2.3. Tăng cường cơ chế phối hợp, tham vấn ba bên trong giải quyết các vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động.**

Xây dựng quy chế phối hợp, tham vấn chính sách, chia sẻ thông tin giữa cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động, quan hệ lao động ở địa phương.

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

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

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

- Đẩy mạnh tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên, chú trọng thành lập Công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước, đa dạng hóa phương thức kết nạp người lao động, bảo đảm tính tự nguyện khi gia nhập, hoạt động Công đoàn.

- Không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Công đoàn cơ sở để Công đoàn thực sự là chỗ dựa vững chắc của đoàn viên, lao động trên cơ sở ưu tiên nguồn lực cho hoạt động thương lượng tập thể, nhất là thương lượng về tiền lương, tăng cường thực hiện đối thoại, tham vấn tại nơi làm việc, tích cực, chủ động sử dụng cơ chế theo quy định để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

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

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

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

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

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

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

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

+ Rà soát, kiện toàn lại đội ngũ hòa giải viên lao động, xây dựng vị trí việc làm, bố trí thư ký Hội đồng trọng tài lao động chuyên trách và kiện toàn bổ sung trọng tài viên lao động để có đủ số lượng và chất lượng tham gia vào giải quyết các tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu mới.

+ Tổ chức thí điểm bố trí một số hòa giải viên chuyên trách tại một số huyện có nhiều doanh nghiệp có nguy cơ tiềm ẩn xảy ra tranh chấp lao động.

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

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



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

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

**6. Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các nội dung hỗ trợ người lao động như:** Quan tâm đẩy nhanh công tác quy hoạch, giải phóng mặt bằng, để sớm xây dựng các thiết chế văn hóa, đầu tư phát triển nhà ở, xây dựng các công trình phúc lợi xã hội (trường học, nhà mẫu giáo, trung tâm thương mại, các chợ, các thiết chế văn hóa), các thiết chế Công đoàn, các biện pháp cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động... để hỗ trợ tích cực cho việc xây dựng quan hệ lao động, hài hòa, ổn định và tiến bộ.

## **Phần IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **I. PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ**

#### **1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

- Là cơ quan thường trực, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai thực hiện Đề án. 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; định kỳ hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện Đề án, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo quy định.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan tổ chức tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, triển khai kịp thời chính sách pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành; kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

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

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

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

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

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động, thông tin thị trường lao động để phục vụ tốt cho công tác quản lý Nhà nước về quan hệ lao động và hỗ trợ các bên trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể.

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

- Chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan về thẩm định hồ sơ xin thành lập, giải thể tổ chức đại diện người lao động; phối hợp tăng cường quản lý nhà nước đảm bảo quá trình thành lập, hoạt động theo đúng quy định của pháp luật.

## **2. Sở Tài chính**

Trên cơ sở đề xuất của các đơn vị về dự toán kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án, thẩm định, tổng hợp, tham mưu UBND tỉnh bố trí kinh phí thực hiện Đề án vào dự toán được duyệt hàng năm của các đơn vị.

## **3. Sở Kế hoạch và Đầu tư**

Phối hợp với các cơ quan liên quan để triển khai nhiệm vụ của Đề án theo chức năng nhiệm vụ được giao.

## **4. Sở Nội vụ**

Phối hợp hướng dẫn các cơ quan liên quan rà soát, tăng cường, bổ sung vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động, đảm bảo thực hiện có hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

## **5. Sở Thông tin và Truyền thông**

Sở Thông tin và Truyền thông chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan; chỉ đạo các cơ quan Báo, Đài đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và của tỉnh về quan hệ lao động, nhất là nội dung của 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.

## **6. Sở Xây dựng**

Chủ trì tham mưu đề xuất các cơ chế chính sách về nhà ở cho công nhân, người lao động trên địa bàn tỉnh.

## **7. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch**

Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tham mưu, đề xuất cơ chế, chính sách liên quan đến phát triển đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động.

## **8. Công an tỉnh**

- Triển khai các phương án, kế hoạch bảo đảm an ninh trật tự tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, doanh nghiệp đông công nhân. Chủ động nắm tình hình, kịp thời phát hiện, trao đổi thông tin với cơ quan liên quan, đấu

tranh, ngăn chặn, xử lý các đối tượng có hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động đình công trái pháp luật, phá rối an ninh trật tự.

- Phối hợp với các cơ quan liên quan triển khai các giải pháp bảo đảm việc thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Chủ trì, triển khai Đề án Phòng ngừa, giải quyết đình công, tập trung đông người trái pháp luật, phá rối an ninh, trật tự của người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2021-2025.

### **9. Ban Quản lý Khu kinh tế Nghi Sơn và các Khu công nghiệp**

- Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện và các đơn vị liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án trong địa bàn quản lý.

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

- Phối hợp chặt chẽ với các địa phương để giải quyết đình công.

### **10. Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố**

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

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

- Chủ động phối hợp với cơ quan Công an, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội giải quyết đình công.

### **11. Báo Thanh Hóa, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh**

Báo Thanh Hóa, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh thường xuyên đưa tin, phản ánh về công tác xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh. Kịp thời biểu dương những doanh nghiệp, người lao động tiêu biểu phục vụ công tác tuyên truyền, phê phán những hành vi gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

### **12. Đề nghị các cơ quan phối hợp triển khai thực hiện Đề án**

#### **12.1. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy**

Chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng UBND tỉnh và các cơ quan liên quan biên tập tài liệu, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến về nội dung của Đề án đến cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân trong tỉnh; chỉ đạo, định hướng Báo Thanh Hóa, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh, các cơ quan báo chí trên địa bàn thường xuyên tuyên truyền kết quả thực hiện Đề án và thông tin kịp thời, đầy

đủ sâu rộng các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về điều kiện lao động và quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

### **12.2. Ban Dân vận Tỉnh ủy**

Chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng UBND tỉnh và các cơ quan liên quan đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến về nội dung của Đề án đến cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân trong tỉnh.

### **12.3. Liên đoàn Lao động tỉnh**

Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án. Chủ trì, phối hợp triển khai thực hiện các giải pháp: nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể trong doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

Tập trung tuyên truyền vận động các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp có sử dụng từ 25 lao động trở lên thành lập tổ chức Công đoàn.

### **12.4. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc tỉnh và các đoàn thể**

Vận động doanh nghiệp, người lao động thực hiện đúng pháp luật; tham gia giám sát, đánh giá, đề xuất các giải pháp hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; tăng cường công tác tuyên truyền về nội dung của Đề án đến các tầng lớp Nhân dân.

### **12.5. Các thành ủy, thị ủy, huyện ủy**

Chỉ đạo UBND các huyện, thị xã, thành phố và các đơn vị liên quan trên địa bàn triển khai, thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án.

### **12.6. Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam chi nhánh tại Thanh Hóa, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh hợp tác xã tỉnh**

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

## **II. KINH PHÍ THỰC HIỆN**

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

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

- Ngân sách huyện, thị xã, thành phố đảm bảo kinh phí để thực hiện các hoạt động của Đề án thuộc cấp huyện, thị xã, thành phố theo phân cấp ngân sách hiện hành. Giao phòng Lao động - Thương binh và Xã hội lập dự toán kinh phí

đảm bảo cho các hoạt động của Đề án trên địa bàn trong năm gửi phòng Tài chính thẩm định trình Chủ tịch UBND huyện quyết định để tổ chức thực hiện.

### **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Trên cơ sở nhiệm vụ, nội dung được giao tại Đề án, Giám đốc, Thủ trưởng các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố và các đơn vị liên quan theo chức năng, nhiệm vụ chỉ đạo xây dựng kế hoạch, nhiệm vụ và dự toán chi tiết hằng năm để triển khai thực hiện; báo cáo kết quả thực hiện Đề án hằng năm gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày **15 tháng 11** để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trong quá trình triển khai, thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc, các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố và các cơ quan liên quan có văn bản gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh./.