

Số: 1554/QĐ-UBND

Ninh Bình, ngày 21 tháng 11 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án “ Phát triển quan hệ lao động
trên địa bàn tỉnh Ninh Bình đến năm 2030 ”**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH

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 27 tháng 11 năm 2024;

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

Căn cứ 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;

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;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 535/TTr-SNV ngày 31 tháng 10 năm 2025.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án “ Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Ninh Bình đến năm 2030 ”.

Điều 2. Sở Nội vụ có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các cơ quan, đơn vị liên quan quan tổ chức triển khai thực hiện Đề án được phê duyệt tại Điều 1 của Quyết định này.

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

Quyết định số 1612/QĐ-UBND ngày 25/8/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam (cũ) phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh, giai đoạn 2022-2025; Quyết định số 2620/QĐ-UBND ngày 28/11/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (cũ) phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Nam Định giai đoạn 2025-2030” và Quyết định số 361/QĐ-UBND ngày 29/5/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình về việc phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn

tỉnh Ninh Bình đến năm 2030” hết hiệu lực kể từ ngày Quyết định này có hiệu lực thi hành.

Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Thủ trưởng các sở, ban, ngành; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- Lãnh đạo UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ tỉnh;
- Các tổ chức chính trị - xã hội;
- Bảo hiểm xã hội tỉnh;
- Liên đoàn Lao động tỉnh;
- Báo và Phát thanh, Truyền hình Ninh Bình;
- PCVP UBND tỉnh;
- Lưu: VP7(Va).

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



Nguyễn Anh Chúc

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Ninh Bình đến năm 2030

(Kèm theo Quyết định số: /QĐ-UBND ngày /11/2025
của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình)

Phần I

SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XII về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư. Các địa phương trước sáp nhập đều đã ban hành Quyết định phê duyệt Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh¹ và được triển khai đến các sở, ban, ngành, đoàn thể có liên quan và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, bước đầu đã có tác động tích cực, tạo bước chuyển mới về mặt nhận thức trong công tác quản lý nhà nước và quan hệ lao động ở các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đặc biệt, người sử dụng lao động đã nâng cao ý thức trách nhiệm trong quan hệ lao động, quan tâm chăm lo lợi ích, đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động nên tình hình ngừng việc tập thể xảy ra trên địa bàn tỉnh giảm hàng năm. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn một số đơn vị, doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật lao động như: chưa xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và nội quy lao động theo quy định; chưa tham gia đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) đầy đủ; còn nợ lương, nợ đóng BHXH của người lao động; một số doanh nghiệp chưa xây dựng quy chế dân chủ; thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự là kết quả thương lượng tập thể; nhiều doanh nghiệp chưa tổ chức đối thoại theo quy định.

Thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, tỉnh Ninh Bình mới được thành lập trên cơ sở sắp xếp địa giới hành chính của ba tỉnh: Hà Nam, Nam Định và Ninh Bình. Sau sáp nhập, tỉnh Ninh Bình có diện tích tự nhiên khoảng 3.942,61 km², dân số trên 4,4 triệu người, là một trong những tỉnh có quy mô dân số lớn, tạo ra không gian phát triển rộng lớn hơn, góp phần tăng quy mô kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh, thu hút đầu tư và phát huy tối đa tiềm năng, thế mạnh của vùng, điều này đặt ra những yêu cầu, nhiệm vụ mới, phương thức thực hiện mới đối với việc xây dựng, phát triển quan hệ lao động. Mặt khác, thời gian gần đây tình hình chính trị - kinh tế - xã hội trên thế giới có nhiều biến động phức tạp, tình hình dịch bệnh, thiên tai diễn biến

¹ Quyết định số 1612/QĐ-UBND ngày 25/8/2022 của UBND tỉnh Hà Nam về phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2022 – 2025”; Quyết định số 361/QĐ-UBND ngày 29/3/2024 của UBND tỉnh Ninh Bình phê duyệt Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Ninh Bình đến năm 2030”; Quyết định số 2620/QĐ-UBND ngày 28/11/2024 của UBND tỉnh Nam Định phê duyệt “Đề án phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Nam Định giai đoạn 2025-2030”.

khó lường đã ảnh hưởng đến một bộ phận doanh nghiệp và người lao động, một số doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất - kinh doanh dẫn đến chậm trễ hoặc chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ theo quy định của pháp luật đối với người lao động.

Trong bối cảnh đất nước tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hiện chủ trương hội nhập quốc tế về lao động, việc làm, Bộ luật Lao động năm 2019 đã đặt ra những yêu cầu mới và cao hơn về quan hệ lao động, đặc biệt chú trọng 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.

Dự báo đến năm 2030, số lượng doanh nghiệp và lao động sẽ tiếp tục tăng, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế số và nền kinh tế gig (làm việc tự do dựa trên các nền tảng số). Tuy nhiên, sự gia tăng này đi kèm với nhiều vấn đề lao động phức tạp do ảnh hưởng của chuyển đổi số, tự động hóa, yêu cầu kỹ năng mới và môi trường làm việc ảo, đòi hỏi các chính sách, pháp luật lao động phải được nghiên cứu và giải quyết kịp thời để đảm bảo ổn định quan hệ lao động.

Để đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, hợp nhất tỉnh và tổ chức mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. Việc ban hành Đề án “*Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Ninh Bình đến năm 2030*” 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 tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 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

- Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Luật Công đoàn năm 2024;
- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;
- 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.
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
- Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới;

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

1. Phạm vi, thời gian áp dụng

- Phạm vi: 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 Ninh Bình.

- Phạm vi về thời gian: Từ năm 2025 đến 2030.

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 Ninh Bình được thành lập theo quy định của pháp luật;

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

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

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

Phần II

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Phát triển kinh tế

Trong 05 năm qua (2020-2025), tỉnh Ninh Bình đã thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội; hoàn thành cơ bản các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội nhiệm kỳ 2020-2025, nâng quy mô nền kinh tế sau khi hợp nhất tỉnh đạt 352.164 tỷ đồng, thu ngân sách năm 2025 ước đạt 75.219 tỷ đồng, tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm (GRDP) trên địa bàn 5 năm (2020-2025) bình quân ước đạt 9,26%/năm; GRDP bình quân đầu người đến hết năm 2025 ước đạt 89,45 triệu đồng; đổi mới mô hình tăng trưởng gắn với tái cơ cấu nền kinh tế đạt được kết quả trên nhiều mặt, đi sâu vào chất lượng và hiệu quả, từng bước làm mới động lực tăng trưởng truyền thống với hiệu quả sử dụng vốn đầu tư tăng lên, tháo gỡ một số nút thắt, khơi thông nguồn lực đất đai, nhất là những dự án chậm tiến độ; tiêu dùng phục hồi nhanh, với tổng mức bán lẻ hàng hóa và dịch vụ trên địa bàn giai đoạn 2020-2025 ước đạt 990.261 tỷ đồng, du lịch vượt đỉnh trước đại dịch COVID-19 với trung bình 10,35 triệu lượt khách/năm; xuất khẩu tăng trưởng nhanh, ước đạt 70,8 tỷ USD trong cả nhiệm kỳ. Động lực tăng trưởng mới được khởi tạo, bước đầu phát huy tác dụng, nhất là phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp văn hóa, công nghiệp giải trí, du lịch, kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế sáng tạo, kinh tế di sản.

2. Phát triển doanh nghiệp

Công tác xúc tiến đầu tư được quan tâm chỉ đạo thực hiện, tập trung đẩy mạnh giải phóng mặt bằng, đầu tư xây dựng hạ tầng các khu, cụm công nghiệp; Tăng cường công tác giới thiệu, quảng bá hình ảnh, môi trường đầu tư của tỉnh bằng nhiều hình thức. UBND tỉnh duy trì tiếp xúc doanh nghiệp định kỳ để trực tiếp nghe phản ánh, kiến nghị và cho ý kiến vào phương án giải quyết với nguyên tắc, quan điểm

nhất quán, xuyên suốt là giải quyết nhanh, rõ, đúng pháp luật, góp phần tăng cường củng cố mối quan hệ giữa chính quyền các cấp với người dân, doanh nghiệp theo phương châm “chính quyền đồng hành, cầu thị, lắng nghe, tháo gỡ một cách thực chất các khó khăn, vướng mắc cho doanh nghiệp”; tổ chức các cuộc họp chuyên đề giữa nhà đầu tư và các cơ quan, đơn vị để nắm bắt, xem xét giải quyết, chỉ đạo tháo gỡ khó khăn, vướng mắc đối với các dự án thu hút đầu tư lớn, tiềm năng.

Chín tháng năm 2025, toàn tỉnh có 6.431 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc thành lập mới với tổng số vốn đăng ký 51.038 tỷ đồng và tổng số lao động đăng ký 46.629 lao động, tăng 81,0% về số doanh nghiệp, bằng 76,6% về vốn đăng ký doanh nghiệp và tăng 65,3% về số lao động so với cùng kỳ năm 2024. Bên cạnh đó, có 1.157 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc quay trở lại hoạt động, tăng 24,4%. Số doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc thành lập mới và quay trở lại hoạt động trong 9 tháng năm đạt 7.588 doanh nghiệp, tăng 69,2% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân một tháng có 843 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc thành lập mới và quay trở lại hoạt động. Có 2.628 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc tạm ngừng kinh doanh có thời hạn, tăng 10,9% so với cùng kỳ năm trước. Có 919 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc hoàn tất thủ tục giải thể, tăng 52,7%. Số doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc tạm ngừng kinh doanh có thời hạn và hoàn tất thủ tục giải thể trong 9 tháng là 3.547 doanh nghiệp, tăng 19,3%. Bình quân một tháng có 299 doanh nghiệp, đơn vị trực thuộc tạm ngừng kinh doanh, giải thể.

3. Về dân số, lao động và việc làm

Tỉnh Ninh Bình sau sáp nhập có dân số 4.412.264 người, xếp thứ 6 trong bảng xếp hạng dân số các tỉnh, thành phố tại Việt Nam. Với lực lượng dân số đông, tỉnh phải đối mặt với nhiều cơ hội và thách thức trong việc quản lý, sử dụng nguồn nhân lực phục vụ công tác phát triển kinh tế - xã hội. Toàn tỉnh hiện có trên 3 triệu người trong độ tuổi lao động, trong đó gần 70% sống ở khu vực nông thôn. Mỗi năm, toàn tỉnh có thêm hàng chục nghìn người bước vào tuổi lao động.

Trước tình hình đó, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã **lãnh đạo**, chỉ đạo các **sở**, ban, ngành, đoàn thể, các đơn vị, địa phương thực hiện đồng bộ các giải pháp: Đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề, tuyên truyền, tư vấn, giới thiệu việc làm, kết nối cung-cầu lao động, hỗ trợ vay vốn đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, thu hút đầu tư... tăng cường cơ hội việc làm cho người lao động. Các địa phương tiếp tục triển khai hiệu quả dự án hỗ trợ việc làm bền vững thuộc Chương trình mục tiêu Quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025, giải quyết việc làm gắn với đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn. Tiến hành thu thập thông tin cơ bản về thực trạng lao động, việc làm làm cơ sở để hoạch định chính sách việc làm và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động trên địa bàn; tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động thông qua các phiên giao dịch việc làm định kỳ và tăng cường các phiên giao dịch lưu động; kết nối trực tiếp giữa doanh nghiệp và người lao động, giúp lao động nông thôn tìm được việc làm phù hợp.

Đặc biệt, thời gian qua, tỉnh chú trọng phát triển các khu công nghiệp, cụm công nghiệp ở vùng nông thôn, mở rộng mô hình nông nghiệp hữu cơ, du lịch cộng đồng, dịch vụ homestay, làng nghề truyền thống, giúp người lao động có thêm nhiều cơ hội việc làm ngay tại quê hương. Bên cạnh đó, công tác đưa lao động đi làm việc

ngoài nước tiếp tục được chú trọng đẩy mạnh vào các thị trường truyền thống và các thị trường có thu nhập cao. Ước tính 9 tháng năm 2025, toàn tỉnh đã giải quyết việc làm cho 6.452 lao động (số lao động xuất khẩu 590 người); số lao động được tư vấn, giới thiệu việc làm 2.281 lao động; giải quyết cho 2.510 lao động được nhận trợ cấp thất nghiệp.

II. CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO

Thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư, các tỉnh: Hà Nam, Ninh Bình và Nam Định đã ban hành Kế hoạch² triển khai thực hiện Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư, cùng nhiều văn bản chỉ đạo, triển khai thực hiện xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh với nội dung, nhiệm vụ trọng tâm, cụ thể, đảm bảo khoa học, hiệu quả, đúng quy định, phù hợp với điều kiện thực tế.

UBND tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố tăng cường thực hiện có hiệu quả các quy định của pháp luật lao động về quan hệ lao động nhằm đảm bảo các điều kiện về việc làm, tiền lương, môi trường làm việc và các chế độ phúc lợi của người lao động; bảo đảm các tranh chấp lao động được giải quyết nhanh chóng, thuận lợi, hiệu quả và đúng theo quy định pháp luật lao động; các địa phương đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; coi đây là nhiệm vụ quan trọng trong việc giữ vững ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Các sở, ban, ngành, đoàn thể, đơn vị đã phối hợp chặt chẽ với tổ chức đảng và cấp ủy, tổ chức công đoàn cùng cấp nghiên cứu, quán triệt nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW, tập trung vào những nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới đối với toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; xây dựng các chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện cụ thể theo từng giai đoạn và hằng năm để chỉ đạo và triển khai thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đề ra.

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

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

a) Củng cố, kiện toàn tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, bố trí biên chế, nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, quản lý tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động được bố trí ở cả 02 cấp, thường xuyên được kiện toàn, đảm bảo các nhiệm vụ đều có người

² Kế hoạch số 138-KH/TU ngày 23/10/2019 của Ban thường vụ Tỉnh ủy Hà Nam về thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư (khóa XII); Kế hoạch số 3681/KH-UBND ngày 05/12/2019 của UBND tỉnh Hà Nam về triển khai Kế hoạch số 138-KH/TU ngày 23/10/2019 thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư (khóa XII); Kế hoạch số 176-KH/TU ngày 22/10/2019 của Ban thường vụ Tỉnh ủy Ninh Bình về việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW trên địa bàn tỉnh; Kế hoạch số 07/KH-UBND ngày 22/01/2020 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Kế hoạch số 176-KH/TU, Kế hoạch số 104/KH-UBND ngày 14/11/2020 của UBND tỉnh Nam Định về triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

phụ trách, triển khai thực hiện. Sở Nội vụ bố trí 02 Phòng chuyên môn³ trực tiếp tham mưu thực hiện công tác quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn. Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp tỉnh bố trí công chức thuộc phòng Doanh nghiệp và Lao động tham mưu công tác quản lý nhà nước về lao động làm việc trong khu công nghiệp, khu kinh tế. Tại các xã, phường đều bố trí công chức thuộc phòng Văn hóa - Xã hội tham mưu giúp việc công tác quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn. Nhìn chung việc bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ, công chức tại cấp xã làm nhiệm vụ quản lý nhà nước lĩnh vực lao động đã được cấp ủy, chính quyền quan tâm, cơ bản phần lớn cán bộ, công chức được bố trí phù hợp với trình độ chuyên môn và lĩnh vực công tác.

b) Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động

Ngành Nội vụ (trước ngày 01/3/2025 là ngành Lao động - Thương binh và Xã hội) đã tổ chức tập huấn, cập nhật các chính sách mới và nâng cao hiệu quả việc thực hiện các chính sách pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, chính sách về việc làm – an toàn vệ sinh lao động, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho các đối tượng là người sử dụng lao động, người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp đóng trên địa bàn, chú trọng vào các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, có nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động tập thể bằng nhiều hình thức phong phú, đa dạng như: thực hiện các phóng sự chuyên đề và xây dựng các chuyên mục để phát sóng, đăng tin, bài để tuyên truyền về pháp luật lao động, in ấn cấp phát cuốn tài liệu, tờ rơi, tờ gấp, băng rôn, phướn, khẩu hiệu... tuyên truyền về pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, việc làm, an toàn vệ sinh lao động. Kết quả, trong 06 năm (2019-2024) đã tuyên truyền, tập huấn cho khoảng 720.000 lượt người là trọng tài viên, hòa giải viên lao động, lãnh đạo và chuyên viên phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện, cấp xã, tổ trưởng tổ dân phố và người lao động, người sử dụng lao động trong doanh nghiệp. Hàng năm, tỉnh tổ chức các cuộc đối thoại 3 bên giữa cơ quan quản lý nhà nước với người lao động và chủ sử dụng lao động trong việc thực hiện các chính sách pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội nhằm kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc và bất cập trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) tỉnh thường xuyên tổ chức các hội nghị tuyên truyền pháp luật; phát hành tờ gấp tuyên truyền về pháp luật lao động, kỹ năng Công đoàn tham gia giải quyết tranh chấp lao động, kỹ năng Công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, kỹ năng sơ cứu, kỹ năng Công đoàn khởi kiện, tham gia giải quyết các vụ, việc lao động tại Tòa án, kỹ năng tư vấn và hỗ trợ pháp lý, tập huấn về bảo vệ môi trường, công tác an ninh trật tự, an toàn, vệ sinh lao động cho đông đảo cán bộ công đoàn các cấp và người lao động. Tích cực chỉ đạo các cấp công đoàn trong tỉnh tập huấn Bộ Luật Lao động năm 2019; tập huấn ngăn ngừa, tham gia giải quyết ngừng việc tập thể cho cán bộ công đoàn cơ sở (CĐCS) và công nhân lao động.

- Giai đoạn 2020-2025, Bảo hiểm xã hội các địa phương đã ban hành 255 văn bản chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động tuyên truyền bảo hiểm xã hội trên địa bàn. Phối hợp với các sở, ngành liên quan tham mưu cho cấp ủy, chính quyền các cấp ban

³ Phòng Tiền lương – Bảo hiểm xã hội và Phòng Việc làm.

hàng gần 50 văn bản chỉ đạo tổ chức thực hiện các hoạt động thông tin, tuyên truyền, qua đó làm cơ sở tổ chức hiệu quả các hoạt động tuyên truyền, huy động sự phối hợp tích cực của các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan trong công tác tuyên truyền chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Tham mưu UBND tỉnh ban hành các văn bản chỉ đạo đưa chỉ tiêu phát triển người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế vào chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương;

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

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động được chú trọng đổi mới nội dung, phương thức thanh tra, kiểm tra:

Trong giai đoạn năm 2019 - 2024, các địa phương đã tổ chức thanh tra, kiểm tra liên ngành việc thực hiện pháp luật lao động tại 667 doanh nghiệp và triển khai phiếu tự kiểm tra đến 1.099 doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh. Kết quả cho thấy còn nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa tốt hoặc chưa đầy đủ một số chính sách như: chế độ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chưa xây dựng định mức lao động, không tham gia bảo hiểm xã hội hoặc tham gia không đủ số người thuộc diện phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động, không tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, ký kết hợp đồng lao động chưa đúng quy định, không huấn luyện an toàn cho người lao động, không trang bị phương tiện bảo hộ, không kiểm tra định kỳ máy móc, không đo lường yếu tố gây hại tại nơi làm việc, qua đó đã góp phần chấn chỉnh các doanh nghiệp nghiêm túc hơn trong việc chấp hành pháp luật lao động, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, hạn chế tình trạng tranh chấp lao động và đình công tại doanh nghiệp. Công tác tiếp nhận, xác minh và xử lý các đơn thư liên quan đến pháp luật lao động được giải quyết dứt điểm, không có đơn thư tồn đọng đã góp phần làm lành mạnh hóa quan hệ lao động, ổn định tình hình chính trị - xã hội trên địa bàn.

Thực hiện Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về giám sát và phản biện xã hội, trong những năm qua, Liên đoàn Lao động tỉnh chủ trì phối hợp với Ủy ban Mặt trận Tổ quốc tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ), Thanh tra tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh tiến hành giám sát liên ngành việc thực hiện Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn. Thông qua giám sát đã góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động, điều lệ Công đoàn Việt Nam; kịp thời can thiệp, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động, góp phần xây dựng tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh.

d) Kiện toàn các thiết chế hòa giải, trọng tài; bố trí hòa giải viên thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Các địa phương trước sáp nhập thường xuyên rà soát, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động, đảm bảo đủ khả năng tiếp nhận yêu cầu và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định. Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Ninh Bình (cũ) và Nam Định được thành lập, kiện toàn theo quy định gồm 15 người/Hội đồng (01 chủ tịch Hội đồng, 01 thư ký hội đồng và 13 thành viên) là đại diện của các cơ quan Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Bảo hiểm xã hội tỉnh, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh hợp tác

xã tỉnh. Về đội ngũ hòa giải viên lao động, UBND các tỉnh Hà Nam, Ninh Bình (cũ) và Nam Định hằng năm đều ban hành Kế hoạch rà soát, bổ nhiệm hòa giải viên lao động; Quyết định miễn nhiệm, bổ nhiệm hòa giải viên lao động kịp thời phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị, tổ chức bồi dưỡng kiến thức pháp luật về lao động cho đội ngũ hòa giải viên lao động, thành viên Hội đồng trọng tài lao động.

Hiện nay, sau khi sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, Sở Nội vụ đang tham mưu UBND tỉnh rà soát, kiện toàn đội ngũ trọng tài viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Ninh Bình, bổ nhiệm hòa giải viên lao động phù hợp với tình hình mới, đảm bảo giải quyết kịp thời các tranh chấp lao động trên địa bàn tỉnh.

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

Cơ chế phối hợp ba bên bước đầu đã được thiết lập. Hàng năm, UBND tỉnh, đã tổ chức hội nghị đối thoại với sự tham gia của ba bên (Nhà nước – Người lao động – Người sử dụng lao động) nhằm dân chủ hoá mối quan hệ lao động, chia sẻ nghĩa vụ và trách nhiệm giữa chính quyền, người sử dụng lao động và người lao động để cùng tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong triển khai thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, từ đó cùng tìm ra tiếng nói chung để phát triển mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ), Liên đoàn Lao động tỉnh, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh 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 và các văn bản liên quan cho người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp, 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.

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

Các địa phương trước sáp nhập đều đã triển khai các chính sách hỗ trợ, thu hút, khuyến khích về nhà ở, công trình phúc lợi xã hội, thiết chế công đoàn đáp ứng nhu cầu của người lao động, công nhân trong các Khu công nghiệp trên địa bàn, như:

- Khu công nghiệp Hòa Xá: dự án cải tạo trường mẫu giáo, trường cấp 1, 2 xã Mỹ Xá, dự án xây dựng ký túc xá Công ty Youngone Nam Định giai đoạn I đã đưa vào hoạt động từ năm 2013 với diện tích sàn trên 11.400 m², đáp ứng nhu cầu của trên 1.300 người. Khu công nghiệp Bảo Minh đã quy hoạch 5,98 ha để xây dựng nhà ở công nhân, nhà ở xã hội, nhà ở chuyên gia; trong đó khu nhà ở xã hội đã hoàn thiện, đưa vào hoạt động từ năm 2014 đáp ứng nhu cầu của khoảng 2.000 người, đang đề xuất đầu tư xây dựng khu nhà ở xã hội cho công nhân (giai đoạn 2) với diện tích khoảng trên 3ha. Các Khu công nghiệp Mỹ Trung, Khu công nghiệp dệt may Rạng Đông đã có quy hoạch đất xây dựng nhà ở công nhân, trường mầm non và đang trong quá trình chuyển giao, đầu tư xây dựng.

- Khu dịch vụ nhà công nhân Khu công nghiệp Đồng Văn IV huyện Kim Bảng đang triển khai thi công với tổng diện tích sàn xây dựng khoảng 141.897 m², 2.235 căn hộ, đã hoàn thành 168 căn hộ và đang triển khai thi công 552 căn hộ. Khu nhà ở xã hội thuộc quy hoạch tổng mặt bằng Khu thiết chế công đoàn tại Khu công

ngành Đồng Văn II (giai đoạn II) đang triển khai thi công với tổng diện tích sàn xây dựng khoảng 63.571m², 910 căn hộ; đang triển khai thi công 455 căn hộ.

Ngoài ra, các Khu công nghiệp mới được chấp thuận chủ trương đầu tư (Xuân Kiên, Hải Long, Minh Châu, Trung Thành,...) cũng đều đã có dự kiến, bố trí khu đất quy hoạch phù hợp để xây dựng khu nhà ở và các công trình dịch vụ, tiện ích công cộng cho người lao động làm việc trong các Khu công nghiệp đảm bảo theo quy định.

g) Tình hình vận động, thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; công tác quản lý tổ chức đại diện người lao động trên địa bàn

Sở Nội vụ thường xuyên phối hợp với các đơn vị liên quan tăng cường công tác theo dõi, nắm bắt tình hình vận động, thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm những hành vi vi phạm pháp luật; khuyến khích người lao động tham gia các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập theo đúng quy định của pháp luật.

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

Công đoàn các cấp trên địa bàn tỉnh đã đổi mới phương thức tuyên truyền, tập hợp, vận động phát triển đoàn viên, kết nạp đoàn viên theo hướng linh hoạt, chủ động, thân thiện, đơn giản về thủ tục, thành lập công đoàn tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước, thu hút người lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào Công đoàn Việt Nam. Từ ngày 01/7/2025, sau khi sáp nhập tỉnh Ninh Bình mới, Liên đoàn Lao động tỉnh trực tiếp quản lý 1.597 công đoàn cơ sở (CĐCS) với gần 360.000 đoàn viên công đoàn, trong đó, trong đó: 24 CĐCS doanh nghiệp nhà nước với 5296 đoàn viên, 439 CĐCS doanh nghiệp FDI, với 232.899 đoàn viên, 984 CĐCS doanh nghiệp dân doanh với 116.446 đoàn viên, 150 CĐCS sự nghiệp công lập với 3826 đoàn viên.

Thực hiện Nghị quyết 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị, Liên đoàn Lao động tỉnh đã xây dựng Chương trình hành động, Kế hoạch triển khai thực hiện việc xây dựng đội ngũ chủ tịch CĐCS ngoài khu vực nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Công đoàn các cấp đã chủ động xây dựng và thực hiện các biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công trái pháp luật. Trong đó tập trung đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả việc công đoàn tham gia xây dựng và thúc đẩy cơ chế đối thoại định kỳ, đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, đối thoại khi có vụ việc; tham gia thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; tham gia xây dựng nội quy lao động tại nơi làm việc; phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, nâng cao hiệu quả hoạt động tư vấn pháp luật và tố tụng pháp luật ở các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Việc thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động được UBND tỉnh, các cấp, các ngành quan tâm. Một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã được thành lập theo quy định như: Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh Ninh Bình, Liên minh Hợp tác xã tỉnh Ninh Bình.

Các tổ chức được thành lập với mục đích tập hợp, trao đổi liên kết, hợp tác giúp đỡ giữa các doanh nghiệp, hợp tác xã, chủ yếu trong việc xúc tiến thương mại,

tìm kiếm nguồn hàng...

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

a) Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở

Tính đến nay (số liệu tới ngày 30/9/2025), toàn tỉnh có khoảng 730 doanh nghiệp đã có CĐCS và 530 doanh nghiệp có quy chế dân chủ. Tuy nhiên, một số lãnh đạo doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp ngoài nhà nước) chưa thực sự coi trọng công tác thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, coi việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở là nhiệm vụ và trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Một số doanh nghiệp do chưa tìm thấy tiếng nói chung trong quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động chưa đối thoại thực sự dân chủ nên còn xảy ra ngừng việc tập thể, việc tổ chức Hội nghị người lao động còn mang tính hình thức.

Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở của các cơ quan chức năng còn chưa nhiều, đặc biệt là khu vực ngoài nhà nước, dẫn đến người lao động và người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

b) Đối thoại tại nơi làm việc

Theo báo cáo của các cấp Công đoàn, các cuộc đối thoại đã tổ chức theo nhu cầu thực tế, nội dung các cuộc đối thoại đều liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh hoặc quyền, lợi ích của tập thể người lao động, thông qua đối thoại hai bên cùng nhau tháo gỡ và giải đáp những vướng mắc, thông qua đối thoại, CĐCS cũng chủ động xây dựng và hàng năm phối hợp với doanh nghiệp rà soát các điều khoản trong thỏa ước lao động tập thể để ký kết bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế của các doanh nghiệp, quy định của pháp luật và đáp ứng nguyện vọng chính đáng, hợp pháp của người lao động, do vậy tình hình quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh thời gian qua tương đối ổn định, việc làm và thu nhập của người lao động đảm bảo.

c) Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Liên đoàn Lao động tỉnh có văn bản chỉ đạo Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở định kỳ báo cáo tình hình thỏa ước lao động tập thể và hỗ trợ, hướng dẫn, tư vấn cho CĐCS ký mới, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động đã hết hạn, sắp hết hạn; rà soát các bản thỏa ước lao động trái với quy định của pháp luật, thỏa ước lao động hết hạn và sắp hết hạn, thông báo với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, CĐCS trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh để chủ động phối hợp với chủ sử dụng lao động tiến hành thương lượng, sửa đổi, bổ sung, ký kết lại thỏa ước lao động. Hàng năm lồng ghép với các hội nghị để tổ chức tập huấn cho cán bộ công đoàn về kỹ năng thương lượng, ký kết thỏa ước lao động, đối thoại tại nơi làm việc nhằm hướng dẫn, hỗ trợ CĐCS tổ chức thương lượng đảm bảo quy trình và có nhiều nội dung có lợi hơn cho người lao động. Kết quả, trong những năm qua, thỏa ước lao động của các doanh nghiệp 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, có trên 900 doanh nghiệp thương lượng, ký kết thỏa ước lao động và gửi Công đoàn cấp trên trực tiếp, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, nhìn chung chất lượng các bản thỏa ước lao động được nâng lên, nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy

định của pháp luật đã được đưa vào thỏa ước, tập trung chủ yếu các nội dung như: hỗ trợ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; hỗ trợ tiền thuê nhà cho công nhân lao động ở xa; tặng quà ngày sinh nhật, ngày lễ, tết hàng năm; tổ chức tham quan nghỉ mát vào mùa hè, hỗ trợ bữa ăn ca, thưởng lương tháng 13, thưởng sáng kiến, hỗ trợ kinh phí đào tạo nâng cao tay nghề.

5. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Từ năm 2019 đến nay, trên địa bàn tỉnh xảy ra 79 vụ tranh chấp lao động (TCLĐ) cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền, lợi ích liên quan đến nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội, tiền thưởng Tết, thu nhập của người lao động và các quyền lợi người lao động khi thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động... Trong đó, các vụ ngừng việc tập thể xảy ra trên địa bàn toàn tỉnh đều tự phát từ người lao động và thường diễn ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, sử dụng nhiều lao động như ngành dệt may, giày da, thời gian các cuộc ngừng việc tập thể bình quân kéo dài từ 02-03 ngày, chủ yếu tập trung vào thời điểm trước và sau Tết Nguyên đán, thời điểm điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng. Khi xảy ra ngừng việc tập thể, các cơ quan chức năng của tỉnh đã chủ động nắm tình hình xử lý, giải quyết các kiến nghị, đề xuất của người lao động, đảm bảo ổn định tình hình, không để ngừng việc kéo dài, lan truyền giữa các doanh nghiệp, gây ra tình trạng mất trật tự, an toàn xã hội. Qua đó, đã góp phần tích cực bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, xây dựng, cải thiện mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp, ổn định tình hình an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Bên cạnh đó, Công an tỉnh đã thường xuyên chỉ đạo công an các đơn vị, địa phương xây dựng và triển khai các kế hoạch, phương án bảo đảm an ninh, trật tự (ANTT) tại các khu kinh tế (KKT), Khu công nghiệp (KCN), Cụm công nghiệp (CCN), doanh nghiệp, khu tập trung đông công nhân, người lao động; tập trung triển khai công tác bảo đảm an ninh công nhân, bảo đảm ANTT các vụ ngừng việc tập thể, phòng ngừa đấu tranh, ngăn chặn các hoạt động kích động, lôi kéo công nhân, người lao động biểu tình, đình công, tập trung đông người trái pháp luật, gây rối ANTT, bảo đảm ANTT các sự kiện chính trị, kinh tế, văn hóa quan trọng diễn ra tại các KKT, KCN, CCN, doanh nghiệp trên địa bàn; phòng ngừa, đấu tranh ngăn chặn âm mưu hoạt động lợi dụng tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp xâm phạm an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội và âm mưu, hoạt động của các đối tượng chống đối, cơ hội chính trị lợi dụng các vụ ngừng việc tập thể, những hạn chế, bất cập, thiếu sót trong thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động để xuyên tạc chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước trên lĩnh vực lao động, công đoàn, kích động công nhân, người lao động biểu tình, đình công trái pháp luật, gây rối, tham gia các hoạt động phức tạp về ANTT; triển khai công tác nắm tình hình trên không gian mạng, kịp thời phát hiện những vụ việc phức tạp, vấn đề đáng chú ý liên quan đến công nhân, người lao động để chủ động phối hợp với các đơn vị chức năng trong phòng ngừa, ngăn chặn, xử lý.

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

- Nhiệm vụ xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh luôn được Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, UBND

tình đặc biệt quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, các ngành thực hiện; người lao động, người sử dụng lao động nhận thức ngày càng rõ hơn về quyền lợi, nghĩa vụ của mình, qua đó từng bước xác lập và vận hành các cơ chế đối thoại, thương lượng, giải quyết các tranh chấp theo nguyên tắc của quan hệ lao động trong cơ chế thị trường.

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

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

- Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc thực hiện các cơ chế đối thoại, thương lượng bước đầu được phát huy hiệu quả, từng bước nâng cao về số lượng và chất lượng, bảo đảm thực sự là tổ chức đại diện của người lao động. Cùng với đó, các cấp công đoàn cũng đã từng bước hướng nhiều hơn về cơ sở, lấy người lao động trong doanh nghiệp làm đối tượng vận động, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng. Nhiều hoạt động chăm lo đời sống người lao động được triển khai, tạo hiệu ứng lan tỏa tốt về vị trí của công đoàn đối với người lao động, thu hút người lao động tham gia hệ thống công đoàn.

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

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

2. Tồn tại hạn chế và nguyên nhân

a) Tồn tại, hạn chế

- Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới:

- + Công tác quản lý nhà nước về lao động như thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền phổ biến pháp luật còn hạn chế.

- + Đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp xã hiện nay còn thiếu so với định mức

biên chế được giao; chất lượng và kỹ năng của đội ngũ công chức không đồng đều dẫn đến việc tổ chức triển khai, thực hiện một số nhiệm vụ còn khó khăn, hạn chế chưa đảm bảo về chất lượng và thời gian theo yêu cầu.

+ Hoạt động hòa giải viên lao động, trọng tài lao động chưa phát huy hết vai trò, chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp một cách bị động khi được yêu cầu; chưa có nhiệm vụ hỗ trợ hai bên trong doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động để phòng ngừa tranh chấp xảy ra. Hội đồng trọng tài lao động mặc dù đã được thành lập nhưng thực chất chưa có vụ việc nào yêu cầu trọng tài lao động giải quyết do đa số người lao động chưa biết hoặc chưa hiểu đúng về các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động nên vẫn yêu cầu giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại, tố cáo.

+ Chưa xây dựng được hệ thống cơ sở dữ liệu tích hợp thông tin về quan hệ lao động (hồ sơ quan hệ lao động) phục vụ công tác quản lý nhà nước;

- CĐCS tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước về cơ bản hoạt động chủ yếu mang tính chất “kết nối” giữa tập thể lao động và chủ sử dụng lao động. Sự tham gia của CĐCS vào các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể để xác lập các điều kiện lao động trong doanh nghiệp chủ yếu vẫn mang tính hình thức, chưa phát huy được hết vai trò đại diện bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động do hạn chế về năng lực (kỹ năng thương lượng, kỹ năng đàm phán), hạn chế về vị thế (lệ thuộc vào hợp đồng lao động ký với chủ sử dụng lao động) dẫn đến tâm lý e ngại khi đàm phán, thương lượng.

- Hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn phân tán thiếu sự kết nối chặt chẽ khi tham gia vào các cơ chế, thiết chế ba bên, hoạt động thương lượng tập thể trong doanh nghiệp chưa thực chất, cơ chế giải quyết tranh chấp còn mang tính chất hành chính, chưa đi theo cơ chế quan hệ lao động.

+ Các chính sách tạo lập môi trường xã hội hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động như chính sách phát triển nhà ở cho công nhân, các công trình phúc lợi xã hội, xây dựng đời sống văn hóa công nhân... còn chưa được đầu tư tương xứng.

+ Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp (ngoài tổ chức công đoàn), tuy nhiên đến nay chưa văn bản hướng dẫn chi tiết về việc thành lập tổ chức này, dẫn đến tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp trong công tác quản lý khi có phát sinh.

b) Nguyên nhân

- Nguyên nhân khách quan

+ Hoạt động sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu diễn ra trong bối cảnh thế giới tiếp tục diễn biến phức tạp với nhiều khó khăn và thách thức như xung đột quân sự, bất ổn chính trị, xung đột thương mại và biến động giá cả cùng với việc Mỹ liên tiếp áp thuế lên hàng hóa nhập khẩu lên các nước, trong đó có Việt Nam đã tác động đến hoạt động xuất khẩu của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

+ Quan hệ lao động đã được hình thành và phát triển nhưng chưa hoàn thiện, chưa phù hợp tăng trưởng kinh tế dẫn tới nhiều vấn đề phát sinh mới, phức tạp trong quan hệ lao động, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tác động của cuộc cách mạng lần thứ tư. Các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn, lương thấp, điều kiện

lao động khó khăn chiếm tỷ trọng lớn; nhận thức và tính liên kết, tính tổ chức, tính kỷ luật của người lao động chưa cao, dễ hành động tự phát; Cạnh tranh trong phát triển, khiến nhiều doanh nghiệp phải cắt giảm chi phí và lựa chọn cắt giảm chi phí liên quan đến lao động, làm ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động.

+ Chính sách pháp luật tuy đã được quan tâm xây dựng, ban hành nhưng vẫn còn chưa đầy đủ, quan hệ lao động chưa hoàn thiện; thương lượng tập thể chưa phát triển, quy định công đoàn tổ chức đình công chưa phù hợp với thực tiễn. Các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển; nhận thức chung của xã hội về quan hệ lao động chưa đầy đủ.

- Nguyên nhân chủ quan

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

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

+ Cơ chế đối thoại, thương lượng, đàm phán, thỏa thuận và hợp tác tại nơi làm việc giữa đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động chưa phát triển, chưa hiệu quả, nên việc xác lập quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp còn gặp khó khăn. CĐCS ở một số doanh nghiệp hoạt động chưa thực sự hiệu quả, chưa được sự quan tâm, tạo điều kiện hỗ trợ của người sử dụng lao động.

Phần III

ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NINH BÌNH ĐẾN NĂM 2030

I. BỐI CẢNH, NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐẾN NĂM 2030

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

Dịch bệnh, thiên tai đã và đang ảnh hưởng nặng nề đến doanh nghiệp, việc làm và thu nhập của người lao động giảm sút, ảnh hưởng đến đời sống của người lao động, gây ảnh hưởng nhất định đến quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Để duy trì được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bên cạnh giải pháp hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp thích ứng với tình hình bình thường mới, cần nâng cao nhận thức của các bên trong quan hệ lao động, để cùng hợp tác, đồng hành thực hiện mục tiêu phát triển sản xuất, duy trì việc làm, thu nhập cho người lao động.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã có những tác động mạnh mẽ làm

thay đổi thị trường lao động và quan hệ lao động qua việc áp dụng công nghệ số vào sản xuất, dịch vụ, và quản lý để nâng cao năng suất và chất lượng, đồng thời đòi hỏi nguồn nhân lực có kỹ năng số cao, dẫn đến sự chuyển dịch cơ cấu lao động và nhu cầu điều chỉnh quan hệ lao động.

Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 đã xác định mục tiêu chung là *“Phát huy tiềm năng, lợi thế, nguồn lực, động lực, tăng tốc bứt phá theo mô hình tăng trưởng mới; phấn đấu đến năm 2030, Ninh Bình trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, có công nghiệp hiện đại, dịch vụ du lịch chất lượng cao, đô thị xanh gắn với di sản, nằm trong nhóm các địa phương dẫn đầu cả nước về tốc độ tăng trưởng, thu nhập bình quân đầu người. Xác lập vị thế, vai trò của trung tâm du lịch quốc gia, quốc tế; trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; trung tâm y tế và chăm sóc sức khỏe; trung tâm công nghiệp công nghệ cao quan trọng của liên vùng và đất nước với trụ cột là cơ khí ô tô, công nghệ thông tin, công nghiệp điện tử, chế biến, chế tạo, công nghiệp năng lượng, vật liệu xanh. Kết hợp hài hòa giữa bảo tồn di sản văn hóa, bảo vệ môi trường với tăng trưởng kinh tế, chuyển đổi xanh, chuyển đổi số...”*. Với chính sách thu hút và cải thiện môi trường đầu tư, hỗ trợ doanh nghiệp của tỉnh, số doanh nghiệp và số lao động làm việc tại doanh nghiệp sẽ tăng; các khu, cụm công nghiệp tiếp tục được mở rộng, dẫn tới phát sinh quan hệ lao động cần quan tâm. Mặt khác, định hướng tăng cường thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài cả về số lượng dự án, quy mô và nguồn lực đầu tư, đặc biệt coi trọng thu hút các dự án trọng điểm, kỹ thuật cao, đòi hỏi nguồn lao động trình độ cao, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp.

Các tổ chức của người lao động khác ngoài CĐCS ở một số doanh nghiệp khi được thành lập và hoạt động sẽ tiềm ẩn nhiều vấn đề phức tạp, do vậy cần có các giải pháp để quản lý các tổ chức này đảm bảo thực hiện đúng khuôn khổ, quy định của pháp luật.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Phát triển quan hệ lao động trên cơ sở tuân thủ chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và phù hợp với các chính sách đặc thù, điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình.

- Xây dựng và phát triển quan hệ lao động là trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động, Nhà nước có vai trò hỗ trợ, điều tiết phù hợp với thực tế từng thời kỳ, giai đoạn.

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

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

triển kinh tế - xã hội, thu hút đầu tư của tỉnh.

b) Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

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

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

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

- 100% cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động.

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

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

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

- Ít nhất 90% doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị có tổ chức đại diện người lao động đủ điều kiện theo quy định của pháp luật thương lượng, ký kết được thỏa ước lao động tập thể.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

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 và UBND các xã, phường 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 của Ban Bí thư; nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của 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 lực 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

a) Rà soát, bổ sung nhiệm vụ và hoạt động quản lý nhà nước của Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp tỉnh, Phòng Văn hóa - Xã hội các xã, phường về quan hệ lao động, quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

b) 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 bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, viên chức, người làm công tác nhân sự tại doanh nghiệp, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, quản lý tổ chức đại diện người lao động, thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động, đình công, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động phù hợp yêu cầu của Bộ luật Lao động và Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư;

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động, nhất là người lao động, người sử dụng lao động trong các Khu kinh tế, Khu công nghiệp, Cụm công nghiệp nhằm tạo điều kiện cho người lao động, người sử dụng lao động tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức giữ gìn an ninh 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: (1) thiết lập đầu mối đăng ký thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp; (2) xây dựng quy trình nghiệp vụ đăng ký, quản lý tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp; (3) thiết lập cơ chế phối hợp giữa các Sở, ban, ngành để xử lý thông tin thẩm định cấp đăng ký đối với tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp; (4) thiết lập cơ chế hướng dẫn, hỗ trợ thành lập tổ chức đại diện 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 tôn chỉ, mục đích theo quy định của 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.

c) Hoàn thiện cơ chế, thiết chế tham vấn ba bên về quan hệ lao động

Căn cứ yêu cầu thực tế, Sở Nội vụ phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, các tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh, các cơ quan, đơn vị liên quan thiết lập, vận hành các cơ chế tham vấn ba bên để tư vấn, hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong quá trình tham vấn hoạch định chính sách, thúc đẩy các cơ chế, thiết chế của quan hệ lao động và giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn.

d) Đẩy mạnh các hoạt động thanh tra, kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm, 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; 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

- Xây dựng tổ chức công đoàn thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động. Đổi mới việc theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng công đoàn phù hợp với yêu cầu của tình hình mới; tiếp tục đổi mới phương thức chỉ đạo và tổ chức hoạt động công đoàn theo hướng khoa học, sáng tạo, hướng về cơ sở, phù hợp với từng đối tượng đoàn viên, người lao động, tập trung nguồn lực cho các nhiệm vụ trọng tâm, cốt lõi; việc xây dựng các chủ trương, nghị quyết và kế hoạch hoạt động của công đoàn các cấp phải dựa trên cơ sở nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên, người lao động và được nghiên cứu, đánh giá, khảo sát, lấy ý kiến các đối tượng liên quan;

- Đẩy mạnh tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên, chú trọng thành lập CĐCS 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 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 các 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 CĐCS 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, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể và giải quyết tranh chấp lao động

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

- Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể ở 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.

- Tăng cường 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 và 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.

5. Nâng cao năng lực và hiệu quả các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công

a) 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 các nhiệm vụ sau:

- Thiết lập đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động của tỉnh

và phân công, phân cấp nhiệm vụ cụ thể giữa Sở Nội vụ tỉnh và Phòng Văn hóa - Xã hội các xã, phường 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;

- Rà soát, sắp xếp, kiện toàn lại đội ngũ hòa giải viên, 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 trong bối cảnh mới. 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;

- Nghiên cứu tổ chức thí điểm bố trí một số hòa giải viên, trọng tài viên chuyên trách trên một số địa bàn xã, phường có nhiều doanh nghiệp, tiềm ẩn nguy cơ cao xảy ra tranh chấp lao động.

- Từng bước đưa thiết chế Hội đồng trọng tài lao động tỉnh vận hành trong thực tiễn thông qua việc thúc đẩy giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hội đồng trọng tài lao động; 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;

- Nghiên cứu, hướng dẫn cơ chế giải quyết các cuộc tranh chấp lao động tập thể, đình công từ can thiệp hành chính trực tiếp của cơ quan quản lý nhà nước sang giải quyết thông qua các cơ chế, thiết chế quan hệ lao động (thương lượng, hòa giải, trọng tài...) theo luật định; từng bước đưa các vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công được tiến hành theo đúng trình tự, thủ tục, bảo đảm giải quyết hài hòa lợi ích các bên, giảm thiểu các tranh chấp phát sinh.

b) 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 chính sách liên quan đến quan hệ lao động

Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các chính sách về đầu tư phát triển nhà ở, xây dựng các công trình phúc lợi xã hội (trường học, nhà mẫu giáo, 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.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của các sở, ban ngành, UBND các xã, phường theo quy định phân cấp ngân sách hiện hành, trong đó:

1. Ngân sách tỉnh đảm bảo kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án do các sở, ban ngành, cơ quan cấp tỉnh được phân công thực hiện. Hàng năm, các cơ quan, đơn vị căn cứ vào nhiệm vụ được phân công có trách nhiệm rà soát, xây dựng dự toán gửi Sở Tài chính tổng hợp báo cáo UBND tỉnh.

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

Phần IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

- Là cơ quan thường trực, tham mưu UBND tỉnh triển khai thực hiện Đề án.
- Phối hợp với các đơn vị liên quan đảm bảo các nguồn lực để tổ chức thực hiện.
- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND các xã, phường và các cơ quan, tổ chức có liên quan triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án; Tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, triển khai kịp thời chính sách pháp luật 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.
- Định kỳ 15/12 hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện Đề án báo cáo Bộ Nội vụ, UBND tỉnh theo quy định.
- Tham mưu UBND tỉnh sơ kết, tổng kết sau khi kết thúc giai đoạn triển khai thực hiện Đề án.
- Hàng năm rà soát, tổng hợp dự toán của các cơ quan, đơn vị gửi Sở Tài chính tham mưu UBND tỉnh bố trí kinh phí thực hiện theo quy định.

2. Sở Tài chính

- Căn cứ vào tình hình thực tế và khả năng cân đối của ngân sách địa phương, phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan tham mưu UBND tỉnh bố trí kinh phí thực hiện Đề án theo phân cấp ngân sách hiện hành.
- Phối hợp với các cơ quan liên quan bố trí nguồn vốn đầu tư công để triển khai nhiệm vụ liên quan của Đề án.

3. Sở Xây dựng

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

4. Sở Văn hóa và Thể thao

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan hướng dẫn, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động.
- Chỉ đạo các cơ quan báo chí và hệ thống thông tin cơ sở đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến sâu rộng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và của Tỉnh về lao động và quan hệ lao động, nhất là nội dung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các luật có liên quan và các văn bản hướng dẫn thi hành tới mọi tầng lớp nhân dân, người lao động, người sử dụng lao động để tạo sự đồng thuận trong triển khai thực hiện; ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch,

gây ảnh hưởng không tốt tới tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.

- Chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tuyên truyền trên các phương tiện truyền thông, nhất là các phương tiện truyền thông mới về công đoàn để nâng cao nhận thức cho người lao động, người sử dụng lao động trong việc thành lập, tham gia, hoạt động trong các tổ chức đại diện của mình bảo đảm đúng tôn chỉ, mục đích theo quy định.

- Xây dựng tài liệu, ấn phẩm, tin bài, video, chương trình truyền thanh phục vụ công tác thông tin lưu động, tuyên truyền cổ động trực quan về lao động trên địa bàn tỉnh.

5. Công an tỉnh

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

6. Thanh tra tỉnh

Tăng cường công tác thanh tra việc chấp hành pháp luật về lao động, trong đó tập trung vào những nội dung vi phạm thường xảy ra tranh chấp, kiến nghị xử lý theo thẩm quyền các hành vi vi phạm liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

7. Các Sở, ngành, đơn vị liên quan: Căn cứ chức năng, nhiệm vụ phối hợp triển khai thực hiện các nội dung của Đề án.

8. Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp tỉnh

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành của tỉnh, UBND các xã, phường và các đơn vị liên quan trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án trong các khu kinh tế, khu công nghiệp.

- Chủ trì rà soát vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động thuộc phạm vi quản lý để báo cáo cấp có thẩm quyền điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và quy định pháp luật hiện hành.

9. Ủy ban nhân dân các xã, phường

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, công đoàn trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bằng nhiều hình thức phù hợp.

- 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.

- Chủ trì rà soát vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động thuộc phạm vi quản lý để báo cáo cấp có thẩm quyền điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và quy định pháp luật hiện hành.

10. Đề nghị Ủy ban Mặt trận tổ quốc tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội

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

- 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 tổ chức thành viên và tầng lớp nhân dân.

11. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

Phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp trong việc 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 hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động 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.

12. Bảo hiểm xã hội tỉnh

- Phối hợp với Sở Nội vụ tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án;

- Chủ trì, phối hợp với cơ quan Thuế, các đơn vị cấp phép kinh doanh rà soát, trao đổi thông tin đơn vị mới được thành lập, đi vào sản xuất kinh doanh để xây dựng kế hoạch tuyên truyền, vận động và yêu cầu đơn vị sử dụng lao động thực hiện việc tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

13. Báo và Phát thanh, Truyền hình Ninh Bình

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 tuyên truyền, 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.

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

Phối hợp với các sở, ban, ngành, UBND xã, phường 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 về lao động, tham gia có hiệu quả các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể để thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Các sở, ban, ngành, đoàn thể, UBND các xã, phường và các đơn vị liên quan trên cơ sở nhiệm vụ được giao tại Đề án chủ động triển khai thực hiện. Định kỳ trước ngày 01/12 hằng năm hoặc hoặc khi có yêu cầu, báo cáo kết quả triển khai thực hiện gửi về UBND tỉnh Ninh Bình (qua Sở Nội vụ) để tổng hợp, báo cáo theo quy định.

Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các sở, ban, ngành; Ủy ban nhân dân các xã, phường, các cơ quan liên quan có văn bản gửi Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh./.