

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên
địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2025 - 2030”**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA

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 Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 10 tháng 11 năm 2022;

*Căn cứ Chỉ thị 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;*

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

*Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 6036/TTr-SNV ngày
28 tháng 11 năm 2025.*

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2025 - 2030”.

Điều 2. Giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị có liên quan, Ủy ban nhân dân các xã, phường triển khai thực hiện Đề án đạt mục tiêu đề ra; thường xuyên kiểm tra, theo dõi, đôn đốc việc thực hiện, định kỳ tổng hợp, báo cáo kết quả về Ủy ban nhân dân tỉnh.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các sở; Thủ trưởng các ban, ngành liên quan và Chủ tịch UBND các xã, phường chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ (báo cáo);
- Thường trực Tỉnh ủy (báo cáo);
- Thường trực HĐND tỉnh (báo cáo);
- Chủ tịch và các PCT. UBND tỉnh (báo cáo);
- Các Thành viên UBND tỉnh;
- Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh;
- Thuế tỉnh;
- Liên minh Hợp tác xã tỉnh;
- Bảo hiểm xã hội tỉnh;
- Lãnh đạo VP UBND tỉnh;
- Trung tâm Công báo và Cổng TTĐT tỉnh;
- Phòng Kinh tế;
- Phòng Tổng hợp;
- Lưu: VT, TmN, NN.

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

Nguyễn Thanh Hà

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa
giai đoạn 2025 – 2030

(Kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày /12/2025
của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa)

I. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết của Đề án

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

Song song với những kết quả tích cực đã đạt được trong thời gian qua, cùng với sự tăng trưởng và phát triển nhanh của nền kinh tế xã hội, của thị trường lao động dẫn đến quá trình triển khai, thực hiện vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định, cụ thể: Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định, vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi người lao động của tổ chức Công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động còn hạn chế; thực hiện quy định về đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở chưa hiệu quả, chưa thực chất; thỏa ước lao động tập thể tại một số doanh nghiệp chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng; lao động trong một số doanh nghiệp không ổn định; tình trạng đình công không đúng trình tự thủ tục pháp luật còn diễn ra và tiềm ẩn những yếu tố phức tạp; thiết chế giải quyết tranh chấp lao động như Hội đồng Trọng tài lao động chưa thể phát huy trong thực tiễn, nhất là đối với tranh chấp lao động tập thể. Nếu không có giải pháp khắc phục kịp thời những tồn tại, hạn chế sẽ ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn đòi hỏi sự cần thiết phải ban hành Đề án.

Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành tiếp tục thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và đặt ra yêu cầu mới, cao hơn về quan hệ lao động. Theo đó, một trong những nội dung mới đó 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 của các cơ quan, tổ chức nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác quản lý quá trình hình thành và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp luôn ổn định và đạt hiệu quả.

Do đó, tỉnh cần có một Đề án phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới dựa trên cơ sở kế thừa những thành quả đạt được của những năm qua với những giải pháp mang tính đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng nhằm thúc đẩy phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới; phát huy đúng và đủ vai trò của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, trung gian, hòa giải, trọng tài và xử lý các cuộc đình công, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, tăng cường quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

2. Căn cứ xây dựng Đề án

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

Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Luật Công đoàn ngày 27/11/2024.

Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở ngày 10/11/2022.

Nghị quyết số 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Công ước yêu cầu các quốc gia phải có hành động trong luật pháp và thực tiễn để bảo vệ thích đáng các tổ chức của người lao động, tổ chức của người sử dụng lao động khỏi các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử của bên kia; khuyến khích và thúc đẩy thương lượng tập thể trong quan hệ lao động.

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

3. Mục tiêu của Đề án

a) Mục tiêu chung

Nhằm xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ phù hợp với tiêu chí và đặc điểm của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; đồng thời, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, Đề án hướng tới các mục tiêu như sau:

- Các giải pháp, nhiệm vụ phải đặt trên cơ sở thực hiện nghiêm túc và hiệu quả các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, Chỉ thị của Ban Bí thư và Bộ luật Lao động năm 2019.

- Tiếp tục xây dựng và củng cố những yếu tố nền tảng trong hệ thống quan hệ lao động tại tỉnh, làm cơ sở cho việc phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong những năm tiếp theo.

b) Mục tiêu cụ thể

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

- Các đơn vị quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cấp tỉnh, cấp xã đều được củng cố, kiện toàn về tổ chức và hoạt động; trong đó, Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp tỉnh bố trí được ít nhất 01 cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động; 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 phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới.

- 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.

- Đảm bảo khoảng từ 65% trở lên cán bộ Ban Chấp hành, Ban Lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng quan hệ lao động trong vòng 01 năm sau khi được bầu vào Ban Chấp hành, Ban Lãnh đạo.

- Phấn đấu 80% trở lên các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.

- Hoàn thành việc kiện toàn hội đồng trọng tài lao động, 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.

- Củng cố, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động; đảm bảo 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện tốt đồng thời hai chức năng: Hòa giải tranh chấp lao động và hỗ trợ quan hệ lao động.

II. ĐỊNH HƯỚNG ĐỀ XUẤT CÁC NHÓM GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI TỈNH KHÁNH HÒA

Hiện nay, Việt Nam đang thực hiện những bước chuyển đổi mạnh mẽ trong quan hệ lao động trên cả nước nói chung và tại tỉnh 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.

Giai đoạn từ năm 2025 - 2030 là giai đoạn quan trọng trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách mới về quan hệ lao động. Sự phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn này tác động sâu sắc đến quan hệ lao động, an ninh trật tự và kinh tế - xã hội của tỉnh trong những năm tiếp theo; cụ thể:

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

Quá trình triển khai thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019 với sự ra đời của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp đặt ra những yêu cầu mới về quản lý, hỗ trợ để các tổ chức này hoạt động 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 còn nhiều hạn chế. Việc triển khai Bộ luật Lao động năm 2019 và Chỉ thị số 37-CT/TW đặt ra nhiều nhiệm vụ mới về quản lý và hỗ trợ 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. Nguyên nhân xuất phát từ những lý do: Số lượng công chức của Sở Nội vụ, của Ủy ban nhân dân các xã, phường (sau đây gọi là cán bộ quản lý Nhà nước) được giao phụ trách lĩnh vực quan hệ lao động ít, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế; chất lượng và trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động còn hạn chế, chưa được đào tạo bài bản; việc phân công trách nhiệm, nhiệm vụ của các cán bộ quản lý Nhà nước chưa thực sự rõ ràng, còn kiêm nhiệm.

Bộ luật Lao động năm 2019 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.

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

Tình hình dịch bệnh, tình hình bất ổn về chiến sự của các nước trên thế giới hiện nay còn diễn biến phức tạp, ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động và các doanh nghiệp trên cả nước nói chung và của tỉnh nói riêng.

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.

III. CÁC NHÓM GIẢI PHÁP VÀ PHÂN CÔNG TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

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

a) Hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động

- Mục đích: Xây dựng hệ thống pháp luật về quan hệ lao động được đồng bộ và hiệu quả.

- Nội dung:

+ 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 bộ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh.

+ Chỉ đạo các cơ quan truyền thông trong tỉnh đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền sâu rộng các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên các phương tiện thông tin đại chúng; tuyên truyền các hoạt động về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tuyên truyền các mô hình hay, cách làm hiệu quả về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh.

b) Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở cả cấp tỉnh và cấp xã; bố trí cán bộ chuyên trách trong cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh để hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và thực hiện chức năng theo dõi, tham mưu quản lý các tổ chức đại diện của người lao động tại các tổ chức, doanh nghiệp.

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

- Nội dung:

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

- Tổ chức tập huấn, triển khai thực hiện Đề án

+ Thiết lập cơ chế quản lý, điều phối hiệu quả giữa cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về quan hệ lao động với hòa giải viên lao động. Phân công trách nhiệm theo dõi, hỗ trợ quan hệ lao động doanh nghiệp, hỗ trợ tổ chức của người

lao động tại doanh nghiệp cho từng hòa giải viên lao động. Xây dựng và thực hiện quy chế tiếp nhận yêu cầu hỗ trợ và phân công, theo dõi hòa giải viên lao động hỗ trợ bên trong tổ chức đối thoại và thương lượng tập thể tại doanh nghiệp.

+ Xây dựng hồ sơ theo dõi, quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có nguy cơ cao về tranh chấp lao động tập thể phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Xây dựng hồ sơ theo dõi, ứng dụng công nghệ thông tin để thu thập và phân tích dữ liệu, quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động trong các doanh nghiệp.

+ Tập trung tuyên truyền nội dung Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Việc làm; Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn thi hành, các luật có liên quan tới người lao động, người sử dụng lao động.

c) Tổ chức 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

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

- Nội dung:

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

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

d) Tăng cường năng lực, đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra về lao động theo hướng tăng cường sự kết nối giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động với các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

- Mục đích: Giảm thiểu vi phạm về pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

- Nội dung:

+ Tăng cường, nâng cao năng lực đội ngũ thanh tra, kiểm tra lao động.

+ Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động và tập trung vào các nội dung có nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động.

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

đ) Tăng cường quản lý và hỗ trợ quá trình thành lập, hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

- Mục đích: Đảm bảo các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động thuận lợi, lành mạnh, đúng chức năng nhiệm vụ, tôn chỉ, mục đích, phạm vi hoạt động theo quy định của pháp luật.

- Nội dung:

+ Tổ chức quản lý, hỗ trợ việc thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp nhằm đảm bảo nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật; tuân thủ Điều lệ và trên cơ sở tự nguyện, tự chủ, dân chủ, công khai, minh bạch.

+ Lập hồ sơ và thông tin dữ liệu về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ trong quan hệ lao động. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quan hệ lao động, số hóa hồ sơ.

+ Tổ chức tập huấn xây dựng năng lực cho hòa giải viên lao động trong việc theo dõi, hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

+ Thiết lập hệ thống hòa giải viên làm nhiệm vụ thường xuyên nắm bắt tình hình hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có đông thành viên để thực hiện các hoạt động hỗ trợ khi có yêu cầu.

+ Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức tập huấn tăng cường năng lực cho cán bộ lãnh đạo của các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, bao gồm: chương trình đào tạo cho cán bộ mới được bầu vào ban lãnh đạo và chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và nâng cao năng lực cho cán bộ đương nhiệm.

+ Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, quan hệ lao động cho các cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp và tham gia hỗ trợ quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh.

+ Theo dõi, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc tổ chức và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo đúng tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động theo quy định pháp luật và điều lệ. Kịp thời phát hiện, ngăn ngừa, xử lý nghiêm tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có hành vi vi phạm pháp luật; người sử dụng lao động có hành vi phân biệt, cản trở, can thiệp, thao túng, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

e) Phân công thực hiện

Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh, Công an tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp, Bảo hiểm xã hội tỉnh, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

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

a) Đổi mới hoạt động và nâng cao vai trò của Công đoàn trong đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên Công đoàn và người lao động

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

- Nội dung:

+ Ban hành nghị quyết về công tác cán bộ để thống nhất nhận thức và hành động, cụ thể hóa các quy định của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm. Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là chủ tịch công đoàn cơ sở đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới

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

+ Đổi mới mạnh mẽ hoạt động công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để các tổ chức này thực sự làm chỗ dựa vững chắc, hỗ trợ cho công đoàn cơ sở trong việc đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Thường xuyên phối hợp với doanh nghiệp sửa đổi, bổ sung các loại nội quy, quy chế, trọng tâm là việc thực hiện dân chủ ở cơ sở đảm bảo đúng theo quy định của pháp luật; phát huy dân chủ của đoàn viên, người lao động.

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

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

- Nội dung:

+ Nghiên cứu, đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền, phổ biến, tư vấn pháp luật cho đoàn viên, người lao động, nhất là công nhân tại các khu, cụm công nghiệp, khu kinh tế. Chú trọng phát huy vai trò, thế mạnh của các cơ quan báo chí, hệ thống thông tin nội bộ của công đoàn trong doanh nghiệp và ứng dụng khoa học, công nghệ, internet trong công tác tuyên truyền.

+ Xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện tốt các chương trình, kế hoạch tuyên truyền vận động, phát triển đoàn viên tại doanh nghiệp, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đẩy mạnh phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, trong đó ưu tiên những nơi có đông người lao động, quan hệ lao động tiềm ẩn những vấn đề phức tạp.

+ Tổ chức các hoạt động tọa đàm chia sẻ kỹ năng sống, làm việc và tác phong lao động cho công nhân lao động làm những công việc giản đơn, từ đó vận động người lao động sống, làm việc theo pháp luật và tham gia tổ chức Công đoàn.

c) Tăng cường và phát huy năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở trong bảo vệ quyền lợi cho đoàn viên, người lao động.

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

- Nội dung:

+ Tăng cường đào tạo về pháp luật lao động, công đoàn và bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng vận động, tập hợp người lao động tham gia các hoạt động công đoàn, kỹ năng đối thoại, đàm phán, thương lượng tập thể.

+ Nghiên cứu, thực hiện có hiệu quả biện pháp hỗ trợ, bảo vệ cán bộ công đoàn, tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài nhà nước theo quy định của pháp luật để tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp thực sự vững mạnh, đủ khả năng để tham gia đại diện, bảo vệ quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp. Nghiên cứu, xây dựng Bộ chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người lao động đối với Công đoàn cơ sở...

+ Tăng cường các hoạt động phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát về thực hiện quyền công đoàn và những đảm bảo cho công đoàn hoạt động theo quy định. Bảo vệ tổ chức công đoàn cơ sở khỏi sự thao túng và phân biệt đối xử của người sử dụng lao động.

d) Phân công thực hiện

Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh chủ trì, phối hợp Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Kinh tế, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

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

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

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

- Nội dung:

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

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

+ Thí điểm, điều chỉnh và nhân rộng mô hình hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động, cán bộ cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động trực tiếp làm trung gian, hỗ trợ kỹ thuật cho các tiến trình đối thoại, thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động.

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

- Mục đích: Cung cấp sự hỗ trợ về mặt thông tin để các bên có cơ sở tham chiếu trong đối thoại, thương lượng và xác định tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động cụ thể phù hợp với mặt bằng khu vực và phù hợp với điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp.

- Nội dung:

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

- + Nghiên cứu, thực hiện các giải pháp nâng cao tính thực chất của các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; có các giải pháp hỗ trợ phù hợp để tổ chức công đoàn cơ sở tập trung vào đối thoại, thương lượng về các nội dung tiền lương, tiền thưởng, an toàn vệ sinh lao động và các điều kiện lao động khác.

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

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

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

- Nội dung:

- + Vận động các doanh nghiệp cùng ngành trên địa bàn tỉnh tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia. Trước mắt, tập trung duy trì, mở rộng thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp thuộc lĩnh vực giao thông, xây dựng; tiếp tục nghiên cứu thí điểm thực hiện thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp thuộc ngành dịch vụ du lịch (nhà hàng, khách sạn) trên địa bàn tỉnh.

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

d) Phân công thực hiện

Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh chủ trì, phối hợp Sở Nội vụ, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

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

a) Kiện toàn tổ chức và hoạt động của Hòa giải viên lao động đáp ứng yêu cầu mới

- Mục đích: Đảm bảo thiết chế Hòa giải viên lao động tinh gọn, hiệu quả, chuyên nghiệp phát huy hiệu quả việc phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao

động, bảo đảm các tranh chấp lao động phải được giải quyết kịp thời, đúng trình tự, thủ tục quy định của pháp luật và hài hòa lợi ích các bên.

- Nội dung:

- + Kiện toàn thiết chế hòa giải viên lao động đáp ứng được yêu cầu mới.
- + Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ hòa giải viên lao động theo yêu cầu mới.
- + Nghiên cứu và thực hiện giải pháp để hướng các yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ cơ chế khiếu nại, hành chính sang cơ chế hòa giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định pháp luật.

b) Thành lập Hội đồng trọng tài lao động tỉnh

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

- Nội dung:

- + Thành lập hội đồng trọng tài lao động.
- + Xây dựng quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; xây dựng cơ chế để trọng tài viên lao động cùng với hòa giải viên lao động tham gia hỗ trợ quan hệ lao động tại doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp, nắm tình hình và hỗ trợ các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp xảy ra đình công không đúng trình tự, thủ tục.
- + Tổ chức tập huấn về pháp luật lao động, nghiệp vụ trọng tài, giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ quan hệ lao động cho các trọng tài viên lao động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.
- + Nghiên cứu, đề xuất các biện pháp tăng cường chỉ đạo công đoàn cơ sở trong tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công; tăng cường các hoạt động phối hợp nắm tình hình quan hệ lao động để có biện pháp giải quyết phù hợp nhằm giảm thiểu các tranh chấp lao động có khả năng dẫn đến đình công phát sinh trên địa bàn; bồi dưỡng, đào tạo để giới thiệu đội ngũ cán bộ công đoàn tham gia làm thành viên Hội đồng trọng tài lao động và hòa giải viên lao động theo quy định.

c) Xây dựng quy trình giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục pháp luật quy định, từ giai đoạn hỗ trợ trước đình công, giải quyết đình công đến việc theo dõi tình hình quan hệ lao động của doanh nghiệp sau đình công, phù hợp với quy định của pháp luật lao động hiện hành.

d) Phân công thực hiện

Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh, Công an tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp tỉnh, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

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

a) Hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp gặp khó khăn

- Mục đích: Nhằm chủ động, tiếp cận nhanh và hướng dẫn kịp thời cho doanh nghiệp thực hiện đúng quy định pháp luật lao động, đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho người lao động bị thôi việc, mất việc, giúp người lao động sớm quay lại thị trường lao động, góp phần ổn định tình hình lao động, việc làm, quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh; tham mưu kịp thời các giải pháp, chính sách hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh và các lý do khác (nếu có).

- Nội dung

+ Tuyên truyền, động viên, có giải pháp hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn để doanh nghiệp sớm ổn định, phục hồi sản xuất kinh doanh, đảm bảo việc làm cho người lao động, thực hiện tốt chính sách, pháp luật lao động, góp phần ổn định tình hình quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

+ Tổ chức sàn giao dịch việc làm, đẩy mạnh hoạt động tư vấn học nghề, giới thiệu việc làm nhằm tạo điều kiện cho người lao động có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm sớm quay lại với thị trường lao động. Kết nối với Trung tâm Dịch vụ việc làm thuộc Sở Nội vụ các tỉnh để giới thiệu việc làm cho lao động của tỉnh muốn trở về quê làm việc. Kết nối với hệ thống các doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm để có nhiều kênh thông tin việc làm hỗ trợ người lao động ngay khi doanh nghiệp có kế hoạch cất giảm lao động.

+ Đề xuất các chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch bệnh (nếu có) đảm bảo chủ động, kịp thời, hiệu quả.

- Phân công thực hiện

Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Sở Y tế, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

b) Đẩy mạnh chương trình xây dựng thiết chế Công đoàn và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

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

- Nội dung:

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

+ Đẩy mạnh việc tổ chức các hoạt động hỗ trợ, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, tập trung vào lao động làm công việc giản đơn, lao động làm việc trong các khu, cụm công nghiệp. Phát triển mạnh hoạt động “Tháng công nhân”, chương trình “Tết sum vầy”, “Mái ấm Công đoàn”; chương trình phúc lợi đoàn viên, người lao động, hỗ trợ nhà ở xã hội cho công nhân, các hoạt động vé xe tết hỗ trợ công nhân, tư vấn sức khỏe, Quỹ Quốc gia về giải quyết việc làm,...

Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa thể dục thể thao, vui chơi giải trí lành mạnh, tổ chức tham quan du lịch,...

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

+ Đề xuất các chính sách hỗ trợ đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh khó khăn do ốm đau bệnh tật, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, không có nhà ở phải thuê nhà...

- Phân công thực hiện

Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh chủ trì, phối hợp Sở Nội vụ, Sở Văn hóa và Thể thao và Du lịch, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

6. Nhóm giải pháp 6: Xây dựng và thực hiện hiệu quả cơ chế phối hợp, tham vấn ba bên trong giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động

a) Mục đích

Phát huy vai trò và nâng cao hiệu quả sự phối hợp, tham vấn và chia sẻ thông tin giữa cơ quan nhà nước với các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

b) Nội dung

- Thường xuyên phối hợp, tham vấn, 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.

- Định kỳ tổ chức các Hội nghị.

c) Phân công thực hiện

Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan triển khai thực hiện theo quy định.

IV. NGUỒN KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí trong dự toán ngân sách hằng năm của các cơ quan, đơn vị, địa phương theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

Chủ trì, phối hợp các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án; xây dựng kế hoạch trong việc triển khai thực hiện Đề án trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; định kỳ hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện Đề án, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh và Bộ Nội vụ theo quy định; 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.

2. Sở Tài chính

Trên cơ sở đề xuất dự toán kinh phí thực hiện Đề án thuộc nguồn vốn sự nghiệp của các cơ quan, đơn vị cùng thời điểm xây dựng dự toán hằng năm, Sở Tài chính tổng hợp, cân đối theo khả năng ngân sách tham mưu cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí thực hiện; Phối hợp các cơ quan liên quan để triển khai nhiệm vụ của Đề án theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

3. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

- Phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh triển khai chương trình phối hợp xây dựng đời sống văn hóa, nâng cao hiệu quả hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao cho đội ngũ công nhân lao động góp phần xây dựng các doanh nghiệp phát triển ổn định và bền vững.

- Hướng dẫn các cơ quan báo chí của tỉnh, Cổng Thông tin điện tử tỉnh, hệ thống thông tin cơ sở tuyên truyền các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, 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.

4. Công an tỉnh

- Triển khai các phương án, kế hoạch bảo đảm an ninh trật tự tại các khu công nghiệp, các 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 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.

5. Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu Công nghiệp

- Phối hợp chặt chẽ các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án trong địa bàn quản lý.

- Phối hợp với các sở, ngành trong việc 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 thuộc phạm vi quản lý. 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 trong địa bàn quản lý.

6. Đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh

- Phối hợp chặt chẽ 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 xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện các giải pháp... thành lập tổ chức công đoàn. Chủ động đề xuất hỗ trợ các nguồn để triển khai thực hiện các nội dung giải pháp được giao theo quy định.

- Tăng cường công tác giám sát Luật An toàn, vệ sinh lao động; Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở; Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn; Luật Bảo hiểm xã hội.... tại các doanh nghiệp.

7. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức thành viên

Vận động doanh nghiệp, người lao động thực hiện đúng pháp luật; tham gia giám sát, phản biện xã hội các chủ trương của đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước liên quan đến đoàn viên, người lao động, 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.

8. Báo và Phát thanh, 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.

9. Ủy ban nhân dân các xã, phường

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn phối hợp triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án; bố trí 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 cơ quan Công an, Sở Nội vụ giải quyết đình công theo quy định./.