

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH KON TUM**

Số: 555/QĐ- UBND

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

Kon Tum, ngày 29 tháng 8 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Đề án "Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Kon Tum
đến năm 2030"**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH KON TUM

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

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

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

*Căn cứ 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 Trung ương Đảng về tăng cường sự
lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong
tình hình mới;*

*Căn cứ Kế hoạch số 119-KH/TU ngày 18 tháng 12 năm 2019 của Ban
Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện 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"; Chương
trình số 21-CTr/TU ngày 08 tháng 10 năm 2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy
thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12 tháng 6 năm 2021 của Bộ Chính trị
về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới;*

*Thực hiện Văn bản số 1565/BLĐTBXH-CQHLDTL ngày 12 tháng 4 năm
2024 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc xây dựng, triển khai Đề
án phát triển quan hệ lao động;*

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án "Phát triển quan hệ lao
động trên địa bàn tỉnh Kon Tum đến năm 2030" (có Đề án chi tiết kèm theo).

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Giám đốc các Sở, ngành: Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài chính, Kế hoạch và Đầu tư, Nội vụ, Thông tin và Truyền thông, Xây dựng, Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Công an tỉnh; Trưởng Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố và Thủ trưởng các cơ quan, tổ chức có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

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

ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH KON TUM

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

ĐỀ ÁN

Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Kon Tum đến năm 2030
(Ban hành kèm theo Quyết định số:555/QĐ-UBND ngày 29 tháng 8 năm 2024
của Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum)

PHẦN THỨ NHẤT CĂN CỨ PHÁP LÝ VÀ SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH ĐỀ ÁN

I. CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

- Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.
- 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.
- Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12 tháng 6 năm 2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.
- 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.
- Kế hoạch số 119-KH/TU ngày 18 tháng 12 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện 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".
- Chương trình số 21-CTr/TU ngày 08 tháng 10 năm 2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12 tháng 6 năm 2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.
- Quyết định số 435/QĐ-UBND ngày 04 tháng 5 năm 2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Chương trình hành động triển khai Kế hoạch số 119-KH/TU ngày 18 tháng 12 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện 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".
- Quyết định số 37/2022/QĐ-UBND ngày 17 tháng 11 năm 2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động, phân cấp

quản lý hòa giải viên lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

II. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH ĐỀ ÁN

1. Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng 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 (*Chỉ thị số 37-CT/TW*), 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 (*Quyết định số 416/QĐ-TTg*), Kế hoạch số 119-KH/TU ngày 18 tháng 12 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW (*Kế hoạch số 119-KH/TU*), Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Chương trình hành động⁸ và chỉ đạo các cấp, các ngành tập trung triển khai giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bên cạnh đó, triển khai Chương trình số 21-CTr/TU ngày 08 tháng 10 năm 2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12 tháng 6 năm 2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới (*Chương trình số 21-CTr/TU*), 100% công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã xây dựng kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW của Bộ Chính trị, theo đó các cấp công đoàn tiếp tục đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn, thực hiện tốt vai trò đại diện chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; hướng mạnh hoạt động về cơ sở, tập trung đổi mới tổ chức, nâng cao năng lực công tác, phương thức tập hợp công nhân lao động để tổ chức công đoàn ngày càng vững mạnh. Qua đó, 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; thời gian gần đây không xảy ra đình công; quan hệ lao động tập thể duy trì được sự ổn định nhất định; đời sống vật chất và tinh thần của người lao động từng bước được cải thiện. Những kết quả này góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo an ninh trật tự xã hội và thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào địa bàn tỉnh.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, quá trình tăng trưởng và phát triển nhanh của kinh tế - xã hội, của thị trường lao động đã bộc lộ một số hạn chế nhất định, như: 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 thực sự 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

⁸ Quyết định số 435/QĐ-UBND ngày 04 tháng 5 năm 2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh về ban hành Chương trình hành động triển khai Kế hoạch số 119-KH/TU ngày 18 tháng 12 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện 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”

lượng; lao động trong một số doanh nghiệp không ổn định... cần có giải pháp phù hợp, khắc phục kịp thời những tồn tại, hạn chế nêu trên, góp phần xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; tạo môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh.

2. Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành tiếp tục thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng và đặt ra nhiều 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 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.

Từ các cơ sở nêu trên, cần có 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; phát huy đúng và đủ vai trò của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quản lý, hỗ trợ quan hệ lao động, làm trung gian, hòa giải, trọng tài và xử lý các cuộc đình công (*nếu có*), góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, quản lý tốt quá trình hình thành và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Việc ban hành Đề án "Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Kon Tum đến năm 2030" (*Đề án*) là cần thiết và phù hợp.

PHẦN THỨ HAI THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH KON TUM

I. VỀ LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM

Tính đến cuối năm 2023⁹, dân số trung bình năm 2023 của tỉnh Kon Tum là 591.266 người. Tổng số người từ 15 tuổi trở lên ước đến cuối năm là 405.334 người, trong đó nữ 200.478 người, chiếm 49,46%. Lực lượng lao động 333.428 người, trong đó lao động nữ 160.979 người, chiếm 48,28%. Số lao động có việc làm là 330.794 người, chiếm 99,21% trong lực lượng lao động trên toàn tỉnh. Trong đó, lao động có việc làm ở khu vực nông thôn chiếm phần lớn, với 229.848 người chiếm 69,48%.

Năm 2023, toàn tỉnh có 2.497 doanh nghiệp đang hoạt động với 26.048 lao động¹⁰. Số lao động được giải quyết việc làm mới trong năm là 7.267 lao động; Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 57,8%; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 42%. Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội so với lực lượng lao động trong độ

⁹ Số liệu Cục Thống kê công bố tại buổi họp báo ngày 28/12/2023 tại Cục thống kê tỉnh.

¹⁰ Số liệu do Sở Kế hoạch và Đầu tư cung cấp tại Công văn số 1627 ngày 28/5/2024.

tuổi lao động là 19,79%; tỷ lệ bao phủ bảo hiểm thất nghiệp so với lực lượng lao động trong độ tuổi lao động là 11,87%.

II. VỀ CƠ CHẾ, THIẾT LẬP QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Công tác lãnh đạo chỉ đạo của cấp ủy đảng, chính quyền về xây dựng, phát triển quan hệ lao động

Triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Quyết định số 416/QĐ-TTg; Nghị quyết số 02-NQ/TW và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của trung ương về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới, tỉnh Kon Tum đã ban hành các văn bản chỉ đạo:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy Kon Tum đã ban hành: Kế hoạch số 119-KH/TU ngày 18 tháng 12 năm 2019 thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW; Chương trình số 21-CTr/TU ngày 08 tháng 10 năm 2021 thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12 tháng 6 năm 2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới (*Nghị quyết số 02-NQ/TW*).

- Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành: Quyết định số 435/QĐ-UBND ngày 04 tháng 5 năm 2020 về ban hành Chương trình hành động triển khai Kế hoạch số 119-KH/TU (*Quyết định số 435/QĐ-UBND*); Kế hoạch số 2041/KH-UBND ngày 12 tháng 6 năm 2024 triển khai thực hiện "*Đề án Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu thực thi các cam kết quốc tế về lao động giai đoạn 2023 - 2030*" (*Kế hoạch số 2041/KH-UBND*).

- Đảng đoàn Liên đoàn Lao động tỉnh ban hành: Công văn số 28-CV/ĐĐ ngày 15 tháng 10 năm 2021 về việc phối hợp triển khai thực hiện Chương trình của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết 02-NQ/TW; Liên đoàn Lao động tỉnh hành Kế hoạch số 66/KH-LĐLĐ ngày 26 tháng 10 năm 2021 về thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW.

Theo đó, các đơn vị, địa phương đã tổ chức quán triệt và triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Nghị quyết số 02-NQ/TW và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của trung ương và địa phương về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới; trong đó, tập trung những nội dung có liên quan đến pháp luật lao động, ý thức tuân thủ pháp luật đối với công nhân lao động, cán bộ quản lý, người sử dụng lao động, cán bộ công đoàn cơ sở.

2. Công tác quản lý nhà nước về lao động

a) Về tổ chức, nhân sự

- **Cấp tỉnh:** Phòng Lao động, việc làm và Giáo dục nghề nghiệp thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội được giao nhiệm vụ tham mưu quản lý nhà nước về các lĩnh vực: lao động, tiền lương; việc làm; bảo hiểm xã hội; an toàn vệ sinh lao động; người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giáo dục nghề nghiệp (*trừ sự phạm*). Phòng có 05 công chức (*01 Trưởng phòng, 01 Phó trưởng phòng và 03 công chức chuyên môn*), hiện tại lĩnh vực lao động, tiền lương do Phó Trưởng phòng tham mưu thực hiện, vị trí công chức

chuyên môn tham mưu lĩnh vực lao động, tiền lương chưa được bố trí chuyên trách¹¹.

Ngoài ra, triển khai Đề án "Nâng cao năng lực thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2021-2025"¹², Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội được quan tâm kiện toàn về số lượng, chất lượng cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật về lao động trên địa bàn tỉnh.

- **Cấp huyện:** Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Lao động, tiền lương trong khu vực kinh doanh và việc làm; giáo dục nghề nghiệp (*trừ sư phạm*); bảo hiểm xã hội; an toàn, vệ sinh lao động; người có công; bảo trợ xã hội; trẻ em; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội trên địa bàn theo quy định của pháp luật; góp phần bảo đảm sự thống nhất quản lý của ngành hoặc lĩnh vực công tác ở địa phương. Phòng có từ 06 đến 07 công chức, trong đó Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Tu Mơ Rông và Kon Plông đã bố trí 01 công chức chuyên trách lao động, tiền lương¹³; 08 địa phương còn lại vị trí lao động, tiền lương chưa được bố trí chuyên trách¹⁴.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn tỉnh cơ bản đảm bảo về chất lượng, số lượng. Tuy nhiên, đến nay tỉnh Kon Tum chưa bố trí được công chức chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW¹⁵.

b) Tình hình, kết quả thực hiện

Hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động chủ yếu thực hiện lồng ghép thông qua đối thoại, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, các cuộc thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn, giám sát doanh nghiệp về lao động, cụ thể:

- *Về tổ chức đối thoại:* Việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được các cấp, các ngành và doanh nghiệp quan tâm triển khai thực hiện; trong đó có

¹¹ Theo Quyết định số 147/QĐ-UBND ngày 27 tháng 3 năm 2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc phê duyệt vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Kon Tum.

¹² Kế hoạch số 2853/KH-UBND ngày 30 tháng 8 năm 2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh.

¹³ Theo Quyết định số 261/QĐ-UBND ngày 13 tháng 5 năm 2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức cấp huyện và vị trí việc làm cán bộ, công chức cấp xã thuộc Ủy ban nhân dân huyện Tu Mơ Rông; Quyết định số 171/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức cấp huyện và vị trí việc làm cán bộ, công chức cấp xã thuộc Ủy ban nhân dân huyện Kon Plông.

¹⁴ Theo các Quyết định của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức cấp huyện và vị trí việc làm cán bộ, công chức cấp xã thuộc Ủy ban nhân dân các huyện: Đăk Tô (*Quyết định số 151/QĐ-UBND ngày 27 tháng 3 năm 2024*); Ngọc Hồi (*Quyết định số 155/QĐ-UBND ngày 28 tháng 3 năm 2024*); Kon Rẫy (*Quyết định số 170/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2024*); Đăk Hà (*Quyết định số 172/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2024*); Đăk Glei (*Quyết định số 173/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2024*); Sa Thầy (*Quyết định số 174/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2024*); Ia H'Drai (*Quyết định số 175/QĐ-UBND ngày 29 tháng 3 năm 2024*) và thành phố Kon Tum (*Quyết định số 160/QĐ-UBND ngày 28 tháng 3 năm 2024*);

¹⁵ Chỉ thị số 37-CT/TW quy định "Củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ Trung ương đến địa phương theo đúng tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Khóa XII. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Trung ương và địa phương) phải bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động".

vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc chủ động phối hợp tổ chức đối thoại đạt hiệu quả. Đến nay, đã có 110 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn, tổ chức được Hội nghị người lao động, hội nghị đối thoại. Việc tổ chức hội nghị đối thoại chủ yếu ở các doanh nghiệp có đông lao động, còn đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa (*nhất là các doanh nghiệp tư nhân*) thường rất ít tổ chức đối thoại định kỳ. Trong năm 2023, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh đã chủ trì Hội nghị đối thoại giữa Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh với công nhân, viên chức và người lao động trên địa bàn tỉnh Kon Tum. Qua đối thoại, lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh, các sở ngành liên quan đã nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và giải đáp các kiến nghị, đề xuất; kịp thời giải quyết những khó khăn, vướng mắc liên quan đến chính sách nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của công nhân, viên chức, người lao động; khẳng định sự quan tâm của lãnh đạo và các cấp, các ngành đối với công nhân, viên chức, người lao động.

- *Về công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật*: Việc tuyên truyền chính sách pháp luật về quan hệ lao động, công đoàn tại các doanh nghiệp được ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh phối hợp với các cơ quan, tổ chức, ban, ngành liên quan tổ chức triển khai thực hiện gắn với việc triển khai Đề án “*Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp*”¹⁶. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người sử dụng lao động và người lao động trong các loại hình doanh nghiệp chủ yếu thực hiện thông qua việc lồng ghép trong công tác thường xuyên của các sở, ngành với các hình thức khác nhau¹⁷.

Liên đoàn Lao động tỉnh đã chỉ đạo các cấp công đoàn thường xuyên cập nhật các tài liệu tuyên truyền về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (BHXH, BHYT, BHTN)... nhằm định hướng, hướng dẫn hoạt động trao đổi, cung cấp thông tin tuyên truyền đến đoàn viên, người lao động tại các công đoàn cơ sở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Chú trọng công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, BHXH, BHYT, BHTN, Điều lệ Công đoàn Việt Nam; đồng thời tiếp thu, tổng hợp những ý kiến phản ánh, kiến nghị của đoàn viên, người lao động, người sử dụng lao động về khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn áp dụng pháp luật tại cơ sở; kịp thời chia sẻ, động viên những vấn đề khó khăn, vướng mắc gặp phải tại cơ sở, chuyển tải các kiến nghị hợp lý cần

¹⁶ Theo Quyết định số 705/QĐ-TTg ngày 25/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật giai đoạn 2017-2021; Quyết định số 1318/QĐ-LĐTBXH ngày 22/8/2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về việc ban hành Kế hoạch tiếp tục triển khai thực hiện Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp” đến năm 2021; Kế hoạch số 1827/KH-UBND ngày 13/7/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai thực hiện Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật giai đoạn 2017 - 2021 trên địa bàn tỉnh Kon Tum và các văn bản hướng dẫn thực hiện.

¹⁷ Cụ thể: (1) Thông qua các lớp huấn luyện An toàn - Vệ sinh lao động tuyên truyền các quy định của pháp luật lao động trong quan hệ lao động về các lĩnh vực như: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Thỏa ước lao động tập thể; Kỳ luật lao động, trách nhiệm vật chất; An toàn - Vệ sinh lao động; (2) Hàng năm tuyên truyền hưởng ứng “Tháng hành động về an toàn vệ sinh lao động” với nhiều hình thức như: tổ chức hoạt động truyền thông, treo pa nô, áp phích; tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng, xe loa cô động. Nội dung chủ yếu tập trung phổ biến các quy định nhằm tăng cường công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp nhằm giảm thiểu tai nạn lao động. Xây dựng panô tuyên truyền về công tác an toàn-vệ sinh lao động; in tranh áp phích, tờ rơi, băng rôn....

tháo gỡ từ doanh nghiệp, người lao động đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được tiếp thu, giải quyết, sửa đổi, bổ sung, hướng dẫn phù hợp thực tế¹⁸.

- *Về công tác hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra:* Hàng năm, ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đã chủ động phối hợp với các ngành chức năng thanh tra liên ngành và tổ chức các cuộc kiểm tra chuyên ngành tình hình chấp hành pháp luật lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng trên địa bàn tỉnh. Theo đó, từ năm 2019 đến năm 2023 đã thực hiện kiểm tra tại 142 doanh nghiệp; qua kiểm tra đã xử phạt vi phạm hành chính 24 doanh nghiệp với tổng số tiền phạt 199,75 triệu đồng; đồng thời, hướng dẫn doanh nghiệp khắc phục tồn tại, chấp hành nghiêm các quy định pháp luật có liên quan đến chế độ, quyền lợi của người lao động¹⁹.

Ngoài ra, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã cử công chức phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh kiểm tra giám sát tình hình thực hiện pháp luật lao động, công đoàn tại 34 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh²⁰. Qua giám sát đã chỉ ra những thiếu sót, hạn chế và hướng dẫn, giải đáp các vướng mắc trong việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động, công đoàn tại các đơn vị, doanh nghiệp; kịp thời giải quyết đơn thư khiếu nại của người dân về chế độ, chính sách.

3. Tổ chức Công đoàn

Được sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tỉnh ủy và sự phối hợp giữa các tổ chức, các sở, ngành có liên quan công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở (CĐCS) của tổ chức Công đoàn thường xuyên được các cấp, các ngành trong tỉnh quan tâm. Đến nay, số CĐCS trực thuộc Liên đoàn lao động tỉnh Kon Tum có 852 CĐCS, thuộc các ngành, lĩnh vực cụ thể như sau: khối các cơ quan hành chính 227 đơn vị; khối sự nghiệp công lập 413 đơn vị; khối xã, phường, thị trấn: 102 đơn vị; doanh nghiệp nhà nước 10 đơn vị; doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước 100 đơn vị. Tổng số đoàn viên và người lao động đang công tác, sinh hoạt tại các cấp công đoàn thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh quản lý là 29.317 người; trong đó đoàn viên 26.818 người.

Với phương châm hướng về cơ sở, vì lợi ích đoàn viên và người lao động các cấp Công đoàn đã và đang thực hiện tốt chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Nhiều hoạt động thiết thực, chăm lo về vật chất và tinh thần cho đoàn viên, người lao động đã được thực hiện thông qua các loại hình như: Chương trình “Tết sum vầy”; “Tháng công nhân”; Chương trình nhà ở “Mái ấm Công đoàn”; chợ Tết

¹⁸Từ 2020 - 2023, các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh đã tổ chức 1.017 cuộc tuyên truyền, phổ biến chỉ thị, nghị quyết; đối thoại chính sách, pháp luật về lao động, BHXH, BHYT, BHTN và Điều lệ Công đoàn Việt Nam...cho hơn 36.608 lượt đoàn viên, người lao động, đại diện người sử dụng lao động, cán bộ công đoàn tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

¹⁹ Kiểm tra, xử phạt: Năm 2019: 66 doanh nghiệp (không có doanh nghiệp vi phạm); Năm 2020: 36 doanh nghiệp (12 doanh nghiệp vi phạm, số tiền xử phạt 37,75 tr.đồng); Năm 2021: 10 doanh nghiệp (06 doanh nghiệp vi phạm, số tiền xử phạt 140,0 tr.đồng); Năm 2022: 10 doanh nghiệp (01 doanh nghiệp vi phạm, số tiền xử phạt 6,0 tr.đồng). Năm 2023: 20 doanh nghiệp (05 doanh nghiệp vi phạm, số tiền xử phạt 16,0 tr.đồng)

²⁰ Trong đó: năm 2019: 10 doanh nghiệp; năm 2020: 03 doanh nghiệp; năm 2021: 11 doanh nghiệp; năm 2023: 06 doanh nghiệp; năm 2023: 04 doanh nghiệp.

công đoàn; tổ chức Hội thao, hội diễn nghệ thuật quần chúng; các cuộc thi “Nét đẹp Đoàn viên” qua ảnh; hưởng ứng cuộc thi “Áo dài qua ảnh”; Hội thi “Kiến thức Pháp luật và gia đình” trong nữ đoàn viên, người lao động; thăm tặng quà cho đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh khó khăn... tổ chức hội nghị hướng dẫn, tư vấn nâng cao năng lực cho cán bộ Công đoàn các cấp, nhất là đội ngũ Công đoàn cơ sở về thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, đối thoại tại nơi làm việc; tổ chức các Hội nghị tuyên truyền phổ biến chính sách, pháp luật về lao động cho đoàn viên, người lao động tại nhiều đơn vị, doanh nghiệp.

4. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Ủy ban nhân dân tỉnh luôn quan tâm tạo điều kiện trong việc thành lập và hoạt động của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động. Một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động được thành lập trên địa bàn tỉnh có hoạt động nổi bật như: Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh, Hội doanh nhân trẻ, Liên minh Hợp tác xã tỉnh. Tuy nhiên, các tổ chức này chưa đại diện cho tất cả các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Các tổ chức được thành lập với mục đích tập hợp, trao đổi liên kết, hợp tác giúp đỡ nhau giữa các doanh nghiệp, hợp tác xã, chủ yếu trong việc xúc tiến thương mại, tìm kiếm nguồn hàng; chưa tập trung hỗ trợ doanh nghiệp trong vấn đề phát triển quan hệ lao động.

5. Thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể

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

Những năm qua, Công đoàn cơ sở trong các loại hình doanh nghiệp đã chủ động phối hợp với người sử dụng lao động trong việc đề xuất, xây dựng, ký kết quy chế phối hợp và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại doanh nghiệp, thông qua đó quyền của người lao động được ghi nhận. Phối hợp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, thu hút được người lao động hưởng ứng tham gia, đã có nhiều sáng kiến, kinh nghiệm được áp dụng mang lại lợi ích thiết thực.

Tuy nhiên, thực tế vẫn còn nhiều chủ doanh nghiệp, người sử dụng lao động chưa nhận thức đầy đủ ý nghĩa, tác dụng của việc thực hiện Quy chế dân chủ tại doanh nghiệp, nên chưa coi trọng việc phối hợp cùng tổ chức công đoàn trong tuyên truyền, quán triệt thực hiện, dẫn đến hiệu quả chưa cao, hoặc chưa được triển khai thực hiện tại doanh nghiệp. Việc chấp hành quy định Pháp luật về tổ chức và phối hợp với tổ chức công đoàn mở Hội nghị người lao động chưa thực sự hiệu quả, cá biệt có những doanh nghiệp trì hoãn hoặc tổ chức mang tính hình thức, chưa đáp ứng đúng quy định.

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

Việc thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) đã nhận được sự quan tâm, lắng nghe giữa các bên trong quan hệ lao động (CĐCS và NSDLĐ) với tinh thần hài hòa, ổn định. Chất lượng các bản TULĐTT đã có sự cải thiện đáng kể, được các bên đồng thuận phù hợp với quy định pháp luật và thực tiễn tại địa phương, đơn vị, doanh nghiệp. Nhiều bản

TULĐTT đã góp phần thúc đẩy mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Tuy nhiên, trên thực tế, không ít doanh nghiệp ký kết TULĐTT còn nặng về hình thức, sao chép luật, chưa tuân thủ đầy đủ quy trình, cũng như tinh thần của đối thoại, thương lượng về những vấn đề người lao động, người sử dụng Lao động cùng quan tâm, cần phải được ghi nhận, đưa ra đối thoại, thương lượng. Vì vậy mà chất lượng TULĐTT ở nhiều doanh nghiệp chưa đạt được như kỳ vọng của các bên, nhất là nguyện vọng của người lao động, trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Việc tổ chức thực hiện nội dung TULĐTT chưa thực sự nghiêm túc.

6. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

a) Tranh chấp lao động, đình công; giải quyết tranh chấp lao động, đình công

Thời gian qua các cấp, các ngành trên địa bàn tỉnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về lao động, trong đó có vấn đề giải quyết tranh chấp lao động và đình công không đúng quy định. Đã thực hiện tốt công tác tuyên truyền chính sách pháp luật về lao động, thường xuyên phối hợp kiểm tra, giám sát và hướng dẫn về tình hình thực hiện pháp luật lao động, đảm bảo hài hòa lợi ích, đối thoại định kỳ tại nơi làm việc và thương lượng tập thể để hòa giải những bất đồng, mâu thuẫn với người lao động tại các doanh nghiệp nên trên địa bàn tỉnh chưa xảy ra tranh chấp lao động, đình công.

b) Hoạt động của Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động

Toàn tỉnh hiện có 25 hòa giải viên lao động²¹. Đội ngũ hòa giải viên lao động được lựa chọn đảm bảo đúng quy định của pháp luật và phù hợp với tình hình quan hệ lao động của tỉnh. Đến nay, đội ngũ hòa giải viên lao động chưa được tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng nâng cao kiến thức pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động và những vấn đề đặt ra trong tình hình mới²². Do đó, việc nâng cao năng lực, phát triển đội ngũ hòa giải viên lao động đáp ứng yêu cầu mới là hết sức cần thiết.

Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Kon Tum được Ủy ban nhân dân tỉnh thành lập năm 2011²³, hiện nay Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đang rà soát, tham mưu kiện toàn (*hoặc thành lập mới*) Hội đồng trọng tài lao động tỉnh theo quy định. Hiện nay, Bộ luật Lao động đã có những quy định nhằm nâng cao vai trò của Hội đồng trọng tài lao động như mở rộng thẩm quyền, phạm vi giải quyết tranh chấp lao động; do đó đòi hỏi cao về kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng giải quyết của các trọng tài viên lao động. Vì vậy, đây cũng là một trong những nhiệm vụ mà Đề án phải thực hiện để nâng cao kiến thức, kỹ năng

²¹ Được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh bổ nhiệm tại các Quyết định: số 288/QĐ-UBND ngày 15 tháng 6 năm 2023; số 433/QĐ-UBND ngày 14 tháng 9 năm 2023.

²² Theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW, ngoài chức năng hòa giải tranh chấp lao động, hòa giải viên còn có nhiệm vụ quan trọng đó là hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

²³ Tại Quyết định số 54/QĐ-UBND ngày 18 tháng 02 năm 2011

giải quyết các tình huống về quan hệ lao động để thực hiện tốt nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh theo quy định.

7. Cơ chế phối hợp ba bên

Thời gian qua, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (*cơ quan quản lý nhà nước về lao động*), Liên đoàn Lao động tỉnh (*đại diện người lao động*), Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh và Liên minh Hợp tác xã tỉnh (*đại diện người sử dụng lao động*) đã có sự phối hợp trong việc lấy ý kiến đóng góp của các bên về một số chính sách lao động²⁴ góp phần vào việc hoạch định chủ trương, chính sách về lao động một cách đúng đắn, sát thực tế và có tính khả thi cao; ổn định các quan hệ lao động, điều hoà lợi ích các bên, thúc đẩy quan hệ lao động phát triển; giảm bớt xung đột, mâu thuẫn; phối hợp tổ chức tuyên truyền pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật hợp tác xã và các văn bản liên quan cho người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp, hợp tác xã nhằm nâng cao nhận thức pháp luật để từ đó điều chỉnh hành vi phù hợp pháp luật, hạn chế các vi phạm pháp luật trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, định kỳ hằng tháng, Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức chương trình “*Cà phê Doanh nghiệp - Doanh nhân*” với mục đích tạo không gian gặp gỡ, đối thoại cởi mở, thân thiện giữa chính quyền với cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân; là diễn đàn để lắng nghe, tiếp nhận những phản ánh, kiến nghị và giải quyết khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp, doanh nhân trong hoạt động đầu tư, sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh; hằng năm, tổ chức diễn đàn đối thoại với doanh nghiệp (*02 lần/năm*) nhằm kịp thời tháo gỡ những khó khăn vướng mắc của doanh nghiệp.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Những kết quả đạt được

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

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

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

²⁴ Tham gia góp ý đối với dự thảo các văn bản liên quan về pháp luật lao động (dự thảo Bộ luật lao động, Nghị định); các Nghị định quy định mức lương tối thiểu; các Thông tư của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội liên quan chế độ chính sách đối với người lao động, người sử dụng lao động và các Chương trình, kế hoạch có liên quan của tỉnh.

2. Tồn tại, hạn chế

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

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

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

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

- Hội đồng trọng tài lao động tỉnh chưa được kiện toàn/thành lập theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ²⁵.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Nguyên nhân khách quan

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

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

- Bộ luật Lao động đã có quy định về thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp²⁶ nhưng Chính phủ chưa ban hành Nghị định quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp²⁷; chưa quy định điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp²⁸ nên chưa có cơ sở triển khai.

b) Nguyên nhân chủ quan

²⁵ 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

²⁶ Điều 172 Bộ luật Lao động 2019

²⁷ Theo quy định tại khoản 4 Điều 172 Bộ luật Lao động 2019

²⁸ Theo quy định tại khoản 2 Điều 174 Bộ luật Lao động 2019

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

- Vai trò của cơ quan nhà nước và các thiết chế khác trong việc hỗ trợ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động lập thể chưa được phát huy. Chưa bố trí đủ cán bộ chuyên trách thực hiện chức năng quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

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

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

PHẦN THỨ BA

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG TÌNH HÌNH MỚI

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

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

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

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2030, xây dựng và đi vào vận hành hệ thống quan hệ lao động mới phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã cam kết đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; những quyền của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động được đảm bảo, giữ vững an ninh, trật tự xã hội.

b) Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

- Đảm bảo 100% văn bản quy phạm pháp luật, thông tin pháp luật về lao động, quan hệ lao động và nội dung, yêu cầu thực thi cam kết quốc tế về lao động được công khai kịp thời, đầy đủ, chính xác.

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

- Phần đầu hàng năm kết nạp mới 900 đoàn viên công đoàn, 100% doanh nghiệp có từ 25 lao động trở lên thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở; huy động tối đa người lao động tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, tham gia công đoàn cơ sở.

- Có 80% cán bộ ban chấp hành, ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quan hệ lao động sau khi được bầu vào ban chấp hành, ban lãnh đạo; 85% trở lên các doanh nghiệp có tổ chức đại diện người lao động ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể theo quy định pháp luật.

- Đảm bảo 100% trọng tài viên lao động được tập huấn, bồi dưỡng chuyên sâu, cập nhật kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

- Thường xuyên rà soát, kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động, đảm bảo 100% hòa giải viên lao động được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu và thực hiện tốt đồng thời hai chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động.

II. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG

1. Phạm vi áp dụng: 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 Kon Tum.

2. Đối tượng thực hiện

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

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

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

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

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

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

- Tiếp tục quán triệt, phổ biến đến toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW, Quyết định số 416/QĐ-TTg; Kế hoạch số 119-KH/TU, Quyết định số 435/QĐ-UBND và Đề án này.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, nhất là người đứng đầu trong công tác xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Tuyên truyền nâng cao nhận thức của người lao động, người sử dụng lao động và Nhân dân trong xây dựng quan hệ lao động; kịp thời ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động và an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn quản lý.

***Thực hiện:** Các sở, ban, ngành; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố theo chức năng, nhiệm vụ phối hợp chặt chẽ với tổ chức Công đoàn cùng cấp triển khai thực hiện thường xuyên hằng năm.

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

a) Rà soát, kiến nghị cấp có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, các thiết chế, quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và đình công; cơ chế quy trình, thủ tục đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các chủ thể trong nội dung đối thoại, thương lượng tập thể tập trung vào các nội dung chính như việc làm, tiền lương, BHXH, BHYT và các chế độ, quyền lợi của người lao động theo quy định; các quy định về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong các hoạt động đối thoại, tham vấn, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp và việc thương lượng, ký kết, thực thi các thỏa ước lao động tập thể.

***Thực hiện:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh; các sở, ngành có liên quan; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố thực hiện thường xuyên hằng năm.

b) Tăng cường thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật về lao động, công đoàn trong các doanh nghiệp trên địa bàn; kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý nghiêm các tổ chức, cá nhân vi phạm: chính sách, pháp luật về lao động; quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động; việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động. Cung cố lực lượng thanh tra lao động phù hợp với thực tế số lượng doanh nghiệp tại địa phương; thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp kéo dài dẫn đến đình công.

***Thực hiện:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh; Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố thực hiện thường xuyên hằng năm.

c) Đẩy mạnh công tác xã hội hóa nhằm hỗ trợ xây dựng nhà ở cho người lao động, công trình phúc lợi xã hội, các thiết chế công đoàn, quan tâm cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

***Thực hiện:** Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố chủ trì phối hợp với Liên đoàn Lao động cùng cấp, Ban quản lý Khu kinh tế tỉnh và các đơn vị có liên quan thực hiện thường xuyên hằng năm.

d) Xây dựng cơ sở dữ liệu, bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động tại các doanh nghiệp. Thực hiện có hiệu quả về thông tin, dự báo, kết nối cung - cầu và

phát triển thị trường lao động để các đơn vị, doanh nghiệp có cơ sở đối thoại, thương lượng theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành liên quan.

***Thực hiện:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh; các sở, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố triển khai thực hiện (sau khi có hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành trung ương).

e) Rà soát tham mưu củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, biên chế và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động theo chỉ đạo của Tỉnh ủy²⁹, Ủy ban nhân dân tỉnh³⁰; bố trí biên chế chuyên trách thực hiện nhiệm vụ lao động, tiền lương (trong đó có quản lý tổ chức đại diện người lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động) tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, huyện theo quy định.

***Thực hiện:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố chủ trì phối hợp Sở Nội vụ triển khai thực hiện thường xuyên hằng năm.

f) Tiếp tục 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.

***Thực hiện:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh, các cơ quan, tổ chức có liên quan triển khai thực hiện thường xuyên hằng năm.

g) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, quan hệ lao động; tuyên truyền việc thực hiện BHXH, BHYT và các chế độ, quyền lợi của người lao động theo quy định; thông tin về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong các hoạt động đối thoại, tham vấn, thực hiện dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp và việc thương lượng, ký kết, thực thi các thỏa ước lao động tập thể.

***Thực hiện:** Sở Thông tin và Truyền thông chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đôn đốc, hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện thường xuyên trong năm.

h) Hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến Luật Doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; phối hợp với các ngành, đơn vị liên quan kiểm tra, đề nghị các doanh nghiệp thực hiện nghiêm chế độ thông tin báo cáo

²⁹ Tại Chương trình số 51-CTr/TU ngày 09 tháng 02 năm 2018 về thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

³⁰ Tại Kế hoạch số 739/KH-UBND ngày 28 tháng 3 năm 2018 về triển khai Chương trình số 51-CTr/TU ngày 09 tháng 02 năm 2018 của Tỉnh ủy; Quyết định số 147/QĐ-UBND ngày 27 tháng 3 năm 2024 về việc phê duyệt vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Kon Tum

đối với cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương về tình hình thực hiện sau khi cấp giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp. Đề xuất cơ chế, chính sách thu hút đầu tư vào các lĩnh vực tinh có tiềm năng, thế mạnh để sử dụng hợp lý lực lượng lao động tại chỗ, điều hòa cung cầu lao động và phát triển kinh tế - xã hội hài hòa giữa các địa phương trong tỉnh.

***Thực hiện:** Sở Kế hoạch và Đầu tư chủ trì phối hợp với đơn vị, địa phương có liên quan triển khai thực hiện thường xuyên hằng năm.

i) Bố trí quỹ đất, có chính sách ưu đãi, khuyến khích thu hút nguồn lực xã hội đầu tư phát triển nhà ở cho công nhân, nhà ở xã hội, các công trình phúc lợi tại các khu công nghiệp tập trung theo quy định của pháp luật. Báo cáo, kiến nghị Bộ Xây dựng về việc hoàn thiện chính sách về phát triển nhà ở đối với công nhân lao động khu, cụm công nghiệp.

***Thực hiện:** Sở Xây dựng, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ban Quản lý Khu kinh tế, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố theo chức năng, nhiệm vụ tham mưu triển khai thực hiện thường xuyên hằng năm.

k) Rà soát, đề xuất công tác quy hoạch, đầu tư, xây dựng và tổ chức hoạt động có hiệu quả các thiết chế văn hóa nâng cao đời sống văn hóa cho công nhân lao động, phù hợp với phát triển khu công nghiệp, cụm công nghiệp, quy hoạch phát triển đô thị; nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách phát huy các nguồn lực xã hội đầu tư phát triển các thiết chế văn hóa, các hoạt động văn hóa, thể thao, góp phần nâng cao đời sống tinh thần công nhân lao động.

***Thực hiện:** Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, Liên đoàn Lao động tỉnh và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố thực hiện thường xuyên hằng năm.

3. Giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công

a) Rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, đình công bảo đảm kịp thời đúng quy định. Phát huy vai trò của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; ngăn ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo pháp luật, giải quyết hài hòa lợi ích các bên.

b) Kịp thời phối hợp, giải quyết tranh chấp lao động, đình công (nếu có) theo đúng quy định pháp luật, bảo đảm giữ vững an ninh, trật tự xã hội; xử lý nghiêm những đối tượng lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động gây rối an ninh, trật tự.

c) Tập huấn bồi dưỡng, nâng cao năng lực và thực hiện các chế độ đãi ngộ phù hợp đối với hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo quy định.

d) Tiếp tục thực hiện hiệu quả Quy chế quản lý hòa giải viên lao động, phân cấp quản lý hòa giải viên lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thành phố³¹.

***Thực hiện:** Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh; các sở, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố thực hiện thường xuyên hằng năm.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí trong dự toán hằng năm của các đơn vị, địa phương theo phân cấp ngân sách hiện hành; kết hợp các nguồn kinh phí tài trợ, lồng ghép với kinh phí thực hiện các chương trình, dự án có liên quan và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định để triển khai thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ tại đơn vị, địa phương.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các đơn vị, địa phương: Theo chức năng, nhiệm vụ chủ động xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án. Định kỳ 6 tháng (*trước ngày 15 tháng 6*), hằng năm (*trước ngày 15 tháng 11*) hoặc đột xuất (*khi có yêu cầu*) báo cáo kết quả thực hiện về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo chung.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Chủ trì theo dõi, đôn đốc các sở, ngành liên quan; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố triển khai thực hiện Đề án. Định kỳ 6 tháng (*trước ngày 30 tháng 6*), hằng năm (*trước ngày 30 tháng 11*) hoặc đột xuất (*khi có yêu cầu*) tổng hợp, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân tỉnh theo quy định. Đồng thời, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá việc triển khai thực hiện Đề án theo quy định.

2. Sở Tài chính: Trên cơ sở đề xuất của các đơn vị về dự toán kinh phí thực hiện các hoạt động của Đề án, thẩm định, tổng hợp, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí thực hiện Đề án vào dự toán được duyệt hằng năm của các đơn vị.

3. Sở Nội vụ: Phối hợp thẩm định vị trí việc làm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố theo quy định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của đơn vị.

4. Công an tỉnh

- Triển khai các phương án, kế hoạch bảo đảm an ninh trật tự tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, doanh nghiệp đông công nhân. Chủ động nắm tình hình, kịp thời phát hiện, trao đổi thông tin với cơ quan liên quan, đấu tranh, ngăn chặn, xử lý các đối tượng có hành vi lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động đình công trái pháp luật, phá rối an ninh trật tự.

- Phối hợp với các cơ quan liên quan triển khai các giải pháp bảo đảm việc thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo đúng quy định

³¹ Ban hành kèm theo Quyết định số 37/2022/QĐ-UBND ngày 17/11/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh.

của pháp luật. Chủ trì, triển khai Đề án Phòng ngừa, giải quyết định 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. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh

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

- Liên đoàn Lao động tỉnh: Tiếp tục triển khai thực hiện hiệu quả Chương trình số 21-CTr/TU; phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án. Chủ trì, phối hợp triển khai thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về: nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể trong doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp; đẩy mạnh công tác tuyên truyền và hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Tập trung tuyên truyền vận động các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp có sử dụng từ 25 lao động trở lên thành lập tổ chức Công đoàn.

Căn cứ nội dung Đề án, các đơn vị, địa phương nghiêm túc triển khai thực hiện. Quá trình triển khai thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc kịp thời báo cáo, đề xuất gửi về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, điều chỉnh theo quy định.