

Số: 2278/QĐ-UBND

Hưng Yên, ngày 26 tháng 12 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn
tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH HƯNG YÊN

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

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Công đoàn ngày 27/11/2024; Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29/6/2024; Luật An toàn, vệ sinh lao động ngày 25/6/2015;

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

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

Theo đề nghị của Sở Nội vụ tại Tờ trình số 652/TTr-SNV ngày 15/12/2025.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án Phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Có Đề án kèm theo).

Điều 2. Giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đơn vị có liên quan, Ủy ban nhân dân xã, phường tổ chức triển khai thực hiện Đề án theo quy định. Định kỳ hằng năm báo cáo kết quả thực hiện Đề án về Ủy ban nhân dân tỉnh.

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

Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các sở: Nội vụ; Tài chính; Khoa học và Công nghệ; Xây dựng; Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Công an tỉnh; Chánh Thanh tra tỉnh; Trưởng Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp tỉnh, Trưởng Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh; Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường; Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh; Chủ tịch Hiệp Hội

Doanh nghiệp tỉnh; Chủ tịch Liên minh Hợp tác xã và Thủ trưởng các sở, ngành, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./. *18/04/2014*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ (để b/c);
- Thường trực Tỉnh ủy (để b/c);
- Chủ tịch, các Phó CT UBND tỉnh;
- Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh;
- Lãnh đạo Văn phòng UBND tỉnh;
- Lưu: VT, NC. *18/04/2014*

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



Phạm Văn Nghiêm

ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN GIAI ĐOẠN 2025-2030,
TAM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 2218 /QĐ-UBND ngày 29 /12 /2025
của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên)

Phần I
SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. Sự cần thiết xây dựng đề án

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư (Khóa XII) về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và các cấp, các ngành của tỉnh đã quan tâm triển khai các 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, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo an ninh trật tự xã hội và thu hút đầu tư kinh doanh trên địa bàn tỉnh.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì tình hình quan hệ lao động trên địa bàn vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động về thực hiện quy định đối thoại tại nơi làm việc và quy chế dân chủ ở cơ sở của người sử dụng lao động còn chưa đầy đủ nên hiệu quả chưa cao; thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng, vẫn còn tình trạng sao chép các quy định của pháp luật vào Thỏa ước; vẫn diễn ra các vụ việc ngừng việc tập thể và đơn thư của người lao động gửi đến các cấp các ngành phản ánh về quyền lợi bị xâm hại... Những hạn chế này ảnh hưởng đến quan hệ lao động tại doanh nghiệp, ảnh hưởng môi trường đầu tư, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Trong bối cảnh thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh theo Nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, tỉnh Thái Bình và tỉnh Hưng Yên được sáp nhập thành một đơn vị hành chính mới với tên gọi là tỉnh Hưng Yên. Việc hợp nhất địa giới hành chính đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc xây dựng, củng cố và phát triển quan hệ lao động phù hợp với điều kiện mới, bảo đảm sự hài hòa, ổn định và tiến bộ trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh sau sáp nhập.

Việc xây dựng Đề án “Phát triển quan hệ lao động tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, định hướng đến năm 2045” là yêu cầu cấp thiết nhằm cụ thể hóa các chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước và của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên trong tình hình mới; đồng thời làm căn cứ chỉ đạo các cấp, ngành, địa phương, doanh nghiệp tổ chức thực hiện đồng bộ, hiệu quả chính sách lao động - việc làm, an sinh xã hội và phát triển con người trong thời kỳ chuyển đổi số nhằm tạo ổn định tình hình lao động, việc làm và tạo nền tảng vững chắc cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội trên toàn tỉnh.

II. Căn cứ xây dựng đề án

1. Căn cứ chính trị

- 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.

- Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

- Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tập thể, hợp tác xã trong tình hình mới.

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân trở thành động lực quan trọng của nền kinh tế.

- Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới.

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ nhất (nhiệm kỳ 2025 - 2030).

2. Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.

- Luật Công đoàn số 50/2024/QH15.

- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15.

- Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13.

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở số 97/2025/QH15.

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

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

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

Phần II

MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG CỦA ĐỀ ÁN

I. Mục đích, yêu cầu

1. Mục đích

- Cụ thể hóa các chủ trương, định hướng lớn của Đảng và Nhà nước về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ theo Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư, các Nghị quyết của Bộ chính trị: Số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024, số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025, số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025, số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025; Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ nhất, nhiệm kỳ 2025 – 2030.

- Xây dựng cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc hoạch định chính sách, quản lý nhà nước và tổ chức thực hiện các hoạt động về lao động, việc làm, an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh; làm căn cứ để Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo, điều hành thống nhất công tác phát triển quan hệ lao động trong toàn tỉnh.

- Hướng tới xây dựng môi trường lao động văn minh, hiện đại, ổn định và bền vững, góp phần bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động; nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội gắn với tiến bộ, công bằng xã hội và hội nhập quốc tế.

- Ứng dụng mạnh mẽ chuyển đổi số, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo trong công tác quản lý, giám sát, dự báo và giải quyết quan hệ lao động; từng bước hình thành mô hình quản trị quan hệ lao động thông minh, minh bạch và hiệu quả, phù hợp với xu thế phát triển của thời kỳ công nghiệp 4.0.

2. Yêu cầu

- Bảo đảm bám sát chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; phù hợp với tình hình thực tế, điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên trong giai đoạn 2025-2030 và định hướng đến năm 2045.

- Xác định rõ nội dung, nhiệm vụ, giải pháp và lộ trình thực hiện, gắn trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc tổ chức triển khai, kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện Đề án.

- Đảm bảo tính khả thi, hiệu quả và bền vững; các giải pháp đề xuất phải có cơ sở thực tiễn, gắn với nhu cầu, năng lực của các bên trong quan hệ lao động; có trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải.

- Phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người lao động, hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và người lao động trong quá trình thực hiện.

- Kết quả thực hiện Đề án phải góp phần trực tiếp vào ổn định chính trị - xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của tỉnh Hưng Yên, hướng tới phát triển kinh tế bền vững, đảm bảo an sinh và công bằng xã hội.

II. Đối tượng và phạm vi áp dụng của Đề án

1. Đối tượng áp dụng

- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, cấp xã.
- Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tỉnh.
- Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến thực hiện nội dung Đề án.
- Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động.
- Người lao động và tổ chức đại diện người lao động trên địa bàn được thành lập theo quy định của pháp luật.

2. Phạm vi, thời gian áp dụng

- Phạm vi: Quản lý và hỗ trợ quan hệ lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tại các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.
- Thời gian áp dụng: Giai đoạn năm 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Phần III

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN

I. Tình hình chung

Hiện nay, dân số toàn tỉnh Hưng Yên trên 3,4 triệu người, trong đó lực lượng lao động trong độ tuổi trên 1,8 triệu người, chiếm 54% dân số. Số lao động có việc làm thường xuyên khoảng 1,67 triệu người, tỷ lệ lao động công nghiệp và dịch vụ ngày càng tăng, lao động nông nghiệp giảm dần theo hướng tích cực. Đặc điểm của lao động tỉnh Hưng Yên là ham học hỏi, thích nghi với mọi điều kiện của sự phát triển; chất lượng lao động ngày càng nâng lên (tỷ lệ lao động qua đào tạo từng năm: Năm 2020 là 68%; năm 2021 là 69,5%; năm 2022 là 71%; năm 2023 đạt khoảng 72%; năm 2024 đạt 73%, dự kiến hết năm 2025 đạt 80%). Cơ cấu lao động của tỉnh chuyển dịch tích cực theo cơ cấu kinh tế đa ngành, đa lĩnh vực với mục tiêu tăng cường công nghiệp - xây dựng, phát triển mạnh mẽ thương mại, dịch vụ, và đẩy mạnh nông nghiệp công nghệ cao. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt khoảng gần 30%; Thu nhập bình quân của người lao động trên 8 triệu đồng/người/tháng.

II. Tình hình lao động, việc làm trong các loại hình doanh nghiệp

Toàn tỉnh hiện có trên 25.000 doanh nghiệp đang hoạt động, sử dụng trên 580 nghìn lao động, trong đó có hơn 1.000 doanh nghiệp FDI tập trung chủ yếu tại các khu công nghiệp lớn, thu hút trên 10% lao động ngoại tỉnh. Bên cạnh đó, toàn tỉnh có khoảng 965 hợp tác xã, 810 tổ hợp tác hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, tín dụng, tiểu thủ công nghiệp và thương mại dịch vụ. Cơ cấu lao động đang chuyển dịch theo hướng tích cực, song vẫn thiếu hụt nguồn nhân lực kỹ thuật cao, đặc biệt trong các ngành cơ khí chế tạo, điện tử, tự động hóa, logistics và công nghệ thông tin.

Trước những ảnh hưởng từ khó khăn chung của nền kinh tế, đơn hàng bị sụt giảm, hàng tồn kho không tiêu thụ được, giá của nguyên vật liệu đầu vào và giá khí đốt không ổn định ...buộc các doanh nghiệp phải đa dạng hóa thị trường,

bằng cách tiếp cận một số thị trường nhỏ để duy trì việc làm, chia sẻ đơn hàng, hỗ trợ nhau trong các chuỗi cung ứng, để tháo gỡ khó khăn, đảm bảo ổn định sản xuất. Nhiều doanh nghiệp đã thích ứng linh hoạt, tái cơ cấu hoạt động, sắp xếp lại lao động, thay đổi mẫu mã sản phẩm, tìm kiếm nguồn cung nguyên liệu mới, cắt giảm chi phí không cần thiết và tăng năng suất lao động để giảm giá thành, tăng sức cạnh tranh trên thị trường. Tuyển dụng lao động có chọn lọc, sắp xếp lại ca làm việc hợp lý, chia đều việc, duy trì các chế độ phúc lợi, trợ cấp cho người lao động để người lao động gắn bó làm việc với doanh nghiệp. Áp dụng đổi mới công nghệ sản xuất, quy trình hệ thống quản lý nhằm hạn chế tối đa thời gian, chi phí quản lý vừa đảm bảo quyền lợi của người lao động được tối ưu.

Tình trạng thiếu hụt lao động giản đơn cục bộ trong một số ngành, quy định tăng mức lương tối thiểu vùng cũng tạo thêm áp lực cho doanh nghiệp do phải tăng các khoản chi phí được tính tỉ lệ theo lương, trong khi giá sản phẩm đầu ra không thay đổi đối với đơn hàng đã ký kết, đặc biệt đối với những ngành sử dụng nhiều lao động.

Mặc dù còn nhiều khó khăn nhưng tình hình việc làm của người lao động toàn tỉnh tại các doanh nghiệp cơ bản được duy trì ổn định, đến hết quý III/2025, toàn tỉnh có khoảng 45.400 lao động có việc làm tăng thêm.

III. Thực trạng cơ chế, thiết chế quan hệ lao động

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

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư (viết tắt là Chỉ thị số 37- CT/TW), Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ (viết tắt là Quyết định số 416/QĐ-TTg) về tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ) đã chủ trì phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp, Ban Quản lý các khu công nghiệp, Bảo hiểm xã hội tỉnh và các ngành có liên quan tham mưu Tỉnh Ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai thực hiện đồng bộ trên địa bàn.

Việc tổ chức học tập, quán triệt Chỉ thị số 37-CT/TW được thực hiện nghiêm túc, đúng yêu cầu chỉ đạo của Trung ương và cấp Ủy cấp trên. Sau khi triển khai thực hiện, nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, các đoàn thể, doanh nghiệp và người lao động đã có những chuyển biến theo hướng tích cực. Nhiều cơ chế, chính sách, chương trình, kế hoạch được ban hành góp phần cải thiện môi trường quan hệ lao động, nhất là quan hệ lao động trong các loại hình doanh nghiệp góp phần ổn định, hài hòa và tiến bộ, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

2. Công tác quản lý nhà nước về lao động

Quan hệ lao động là những vấn đề phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên, đây là mối quan hệ có sự mâu thuẫn về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động, đòi hỏi phải có sự nắm bắt, hỗ trợ một cách thường xuyên và kịp thời từ các cấp, các ngành và sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan liên quan. Tuy nhiên, chất lượng, số lượng biên chế hiện tại trong các cơ quan quản lý nhà nước về lao động chưa

đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước về lao động nói chung và quan hệ lao động nói riêng. Các cán bộ thường xuyên phải thực hiện công tác kiêm nhiệm, không có cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động.

Hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động chủ yếu thực hiện lồng ghép thông qua đối thoại, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, các cuộc thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn, giám sát doanh nghiệp về lao động. Trong giai đoạn 2019-2024 bình quân mỗi năm: số lượt người lao động và người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động khoảng hơn 2.500 lượt người với gần 500 lượt doanh nghiệp, với nhiều nội dung và hình thức tuyên truyền phù hợp với từng đối tượng. Công tác thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động được thực hiện định kỳ hằng năm theo kế hoạch. Bình quân mỗi năm, các cơ quan, đơn vị phối hợp thanh tra, kiểm tra về pháp luật lao động tại gần 100 doanh nghiệp. Qua thanh tra, kiểm tra đã phát hiện và xử lý kịp thời những hành vi vi phạm pháp luật về lao động, bước đầu góp phần tạo nền tảng để quan hệ lao động trong doanh nghiệp phát triển. Tuy nhiên số lượng doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền phổ biến pháp luật hằng năm nhìn chung còn ít so với tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh.

3. Tổ chức Công đoàn

Toàn tỉnh hiện có trên 1.454 công đoàn cơ sở, với hơn 301.792 đoàn viên công đoàn, chiếm khoảng 52% tổng số lao động.

Thời gian qua, dưới sự lãnh đạo chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, các cấp công đoàn trong tỉnh đã từng bước phát huy được vai trò đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Các cấp công đoàn trong tỉnh đã chủ động nắm bắt tình hình lao động việc làm, diễn biến tư tưởng trong công nhân lao động; kịp thời giải quyết các vướng mắc phát sinh nhằm hạn chế tối đa tranh chấp lao động; giám sát việc thực hiện chế độ chính sách, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động. Tích cực, chủ động phối hợp với các ngành chức năng giải quyết thành công các vụ ngừng việc tập thể, không để ảnh hưởng đến an ninh, chính trị và trật tự an toàn xã hội góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp; chương trình “Phúc lợi cho đoàn viên” được triển khai sâu rộng trong toàn hệ thống công đoàn. Ngoài ra các cấp công đoàn chủ động trong việc phối hợp với các ngành chức năng triển khai kiểm tra công tác an toàn vệ sinh lao động, khám sức khỏe định kỳ; các hoạt động văn hóa, thể thao được triển khai trong các cấp công đoàn góp phần nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho người lao động.

4. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh và Liên minh Hợp tác xã giữ vai trò nòng cốt trong việc đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, hợp tác xã và người sử dụng lao động trong tỉnh, tham gia tích cực vào quá trình xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Hai tổ chức là cầu nối quan trọng giữa chính quyền với doanh nghiệp, giữa người sử dụng lao động với người lao động, góp phần truyền tải, phổ biến và hướng dẫn thực thi chính sách pháp luật lao động. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh có trách nhiệm vận động các doanh

nghiệp chấp hành nghiêm quy định về lao động, tiền lương, bảo hiểm, an toàn vệ sinh lao động và chủ động xây dựng văn hóa doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể tiến bộ, mô hình doanh nghiệp vì người lao động. Liên minh Hợp tác xã tỉnh có nhiệm vụ hướng dẫn các hợp tác xã, tổ hợp tác thực hiện đúng quy định về lao động, nâng cao năng suất, tạo việc làm ổn định, gắn kết lợi ích giữa thành viên và người lao động. Cả hai tổ chức đã phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ, Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý khu kinh tế và các khu công nghiệp, Ban Quản lý các Khu công nghiệp trong tuyên truyền, đối thoại, thương lượng và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động. Đồng thời, tham gia tham vấn chính sách, phản ánh thực tiễn, đề xuất cơ chế, giải pháp nhằm hoàn thiện thể chế lao động của tỉnh. Thông qua hoạt động của mình, Hiệp hội Doanh nghiệp và Liên minh Hợp tác xã góp phần củng cố niềm tin, tạo sự đồng thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Đây là các lực lượng quan trọng hỗ trợ chính quyền tỉnh thực hiện hiệu quả Đề án, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội gắn với tiến bộ, công bằng và an sinh cho người lao động.

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

Thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ đến nay việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc được các cấp, các ngành và nhiều doanh nghiệp quan tâm triển khai thực hiện. Các cuộc đối thoại giữa người sử dụng lao động và người lao động được tổ chức định kỳ và khi có vụ việc phát sinh phần lớn mang lại hiệu quả; có trên 80% doanh nghiệp tổ chức ít nhất 01 cuộc đối thoại/năm nhằm giải quyết hài hòa quyền lợi giữa doanh nghiệp và người lao động.

Hoạt động đại diện của tổ chức Công đoàn trong việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước được chú trọng, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tiến bộ tại doanh nghiệp; có hơn 60% doanh nghiệp FDI và gần 40% doanh nghiệp dân doanh đã ký kết thỏa ước lao động tập thể. Đa số thỏa ước lao động tập thể có nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, góp phần tích cực vào việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, sao chép các quy định của pháp luật, thương lượng không thực chất; có những bản thỏa ước hết hạn không được sửa đổi bổ sung kịp thời, chưa được cụ thể hóa, chưa có nhiều thỏa ước lao động tập thể quy định về tiền lương, thưởng, công tác an toàn vệ sinh lao động, ..

6. Tình hình giải quyết tranh chấp lao động và ngừng việc tập thể

Trong giai đoạn 2020-2024, toàn tỉnh Hưng Yên ghi nhận trung bình từ 10 đến 15 vụ tranh chấp lao động tập thể mỗi năm. Số vụ tranh chấp có xu hướng giảm bình quân khoảng 10% mỗi năm so với giai đoạn trước, cho thấy ý thức tuân thủ pháp luật lao động của các bên đã được nâng lên, đồng thời hiệu quả quản lý nhà nước về lao động ngày càng được củng cố.

Khi xảy ra các vụ việc ngừng việc tập thể, các cơ quan chức năng của tỉnh như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ), Liên đoàn Lao động tỉnh, Công an tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp, Ban Quản lý các khu công nghiệp đã chủ động nắm bắt tình hình, phối hợp chặt chẽ

với Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố (nay là Ủy ban nhân dân các xã, phường, thị trấn nơi doanh nghiệp đóng trụ sở) để chỉ đạo, hỗ trợ giải quyết vụ việc. Ngay sau khi tiếp nhận thông tin, các đơn vị đã kịp thời cử cán bộ chuyên môn xuống cơ sở, trực tiếp làm việc với lãnh đạo doanh nghiệp, công đoàn cơ sở và đại diện người lao động nhằm xác định nguyên nhân, yêu cầu, nội dung mâu thuẫn và tìm giải pháp tháo gỡ phù hợp. Quá trình xử lý luôn được tiến hành theo nguyên tắc đối thoại, thương lượng, hài hòa lợi ích, với mục tiêu cao nhất là ổn định sản xuất - bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Nhiều vụ việc đã được giải quyết ngay trong ngày, không để phát sinh ngừng việc kéo dài, lan rộng hoặc gây mất an ninh trật tự.

Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng còn tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn doanh nghiệp khắc phục vi phạm về tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, đồng thời tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động nhằm nâng cao nhận thức, kỹ năng đối thoại và tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp. Nhờ đó, hầu hết các vụ tranh chấp được giải quyết ổn thỏa tại cơ sở, tỷ lệ hòa giải thành cao, góp phần giữ vững ổn định an ninh, trật tự xã hội và môi trường đầu tư kinh doanh của tỉnh.

7. Hoạt động hòa giải viên và trọng tài lao động

Trước khi sáp nhập, tỉnh Thái Bình (cũ) và Hưng Yên đã kiện toàn và bổ nhiệm hòa giải viên lao động tại 100% huyện, thành phố, thị xã. Nhìn chung, hoạt động của hòa giải viên lao động trên địa bàn đã đạt được một số thành tích nhưng chưa thật sự có hiệu quả. Trên thực tế, hoạt động của hòa giải viên mới tập trung hướng dẫn, tư vấn để giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân và số vụ tham gia giải quyết còn thấp, còn tình trạng hòa giải hình thức, thiếu cơ chế ràng buộc và chưa có hệ thống cảnh báo sớm tranh chấp lao động. Ngoài chức năng hòa giải tranh chấp lao động, chức năng hỗ trợ phát triển quan hệ lao động chưa được phát huy. Sau khi sáp nhập, do cấp xã hiện nay chưa đi vào hoạt động ổn định nên đội ngũ hòa giải viên lao động hầu hết chưa được kiện toàn.

Từ khi thành lập đến nay, Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh chưa nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định, do không có cuộc tranh chấp lao động nào được thực hiện theo đúng quy trình thủ tục pháp luật quy định. Bộ luật Lao động năm 2019 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 và kỹ năng giải quyết của các trọng tài viên lao động. Vì vậy, đây cũng là một trong những nội dung cần được quan tâm phát triển trong Đề án. Năm 2025, Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2025 - 2030 được kiện toàn theo Quyết định số 1681/QĐ-UBND ngày 04/11/2025 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh gồm 17 thành viên, Sở Nội vụ đã tham mưu xây dựng và ban hành Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động tỉnh đảm bảo quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

8. Cơ chế phối hợp giữa ba bên trong quan hệ lao động

Trong những năm qua, cơ chế phối hợp giữa ba bên trong quan hệ lao động tại tỉnh Hưng Yên, gồm Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao

động, đã từng bước được thiết lập và phát huy hiệu quả tích cực. Thông qua các tổ chức đại diện như: Liên đoàn Lao động tỉnh, Hiệp hội Doanh nghiệp, Liên minh Hợp tác xã và Ban Quản lý các Khu công nghiệp, Ban Quản lý Khu kinh tế và các khu công nghiệp các bên đã tham gia phối hợp trong việc xây dựng, góp ý, triển khai và giám sát thực hiện chính sách pháp luật lao động. Các cơ quan chức năng của tỉnh thường xuyên tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm, đối thoại định kỳ nhằm phổ biến Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn, Luật Doanh nghiệp và các văn bản liên quan, qua đó tăng cường hiểu biết, trách nhiệm và sự đồng thuận giữa các bên. Cơ chế phối hợp này đã giúp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể, tạo diễn đàn để người lao động và doanh nghiệp phản ánh, kiến nghị và cùng tìm giải pháp tháo gỡ khó khăn trong quá trình thực hiện chính sách. Hàng năm, Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Sở Nội vụ (trước đây là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) chủ trì tổ chức các cuộc đối thoại giữa chính quyền, người sử dụng lao động và người lao động, qua đó nhiều bất cập trong thực tiễn đã được tháo gỡ, góp phần ổn định quan hệ lao động. Bên cạnh đó, các tổ chức đại diện hai bên cũng phối hợp trong công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật, tập huấn kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể, giúp nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn và đại diện doanh nghiệp. Nhờ cơ chế phối hợp ngày càng chặt chẽ, quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh được duy trì ổn định, môi trường đầu tư, sản xuất kinh doanh được bảo đảm, góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội và giữ vững trật tự, an toàn xã hội của tỉnh.

IV. Một số yếu tố quan trọng tác động đến quan hệ lao động trong thời gian qua

1. Tiền lương

Tiền lương của lao động trong doanh nghiệp hiện nay đang tăng dần đều qua các năm. Thu nhập bình quân của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp cao hơn mức lương tối thiểu vùng đang áp dụng trên địa bàn. Ngoài tiền lương, các doanh nghiệp còn hỗ trợ, động viên và khen thưởng cho người lao động. Một số khoản hỗ trợ của doanh nghiệp đối với người lao động như: xăng xe/đi lại, thuê nhà, điện thoại, nuôi con nhỏ, ăn ca,... Thực tiễn, số doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương để thực hiện vẫn chưa nhiều; còn tình trạng người sử dụng lao động nợ lương của người lao động.

2. Bảo hiểm xã hội

Sau hơn 10 năm thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội, nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, doanh nghiệp và người lao động về Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp được nâng lên rõ rệt. Công tác Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp đã được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của cấp Ủy, chính quyền, sự phối hợp của các ban, ngành, đoàn thể, các cơ quan thông tin tuyên truyền từ tỉnh đến cơ sở và sự tham gia của đa số doanh nghiệp, người lao động và các tầng lớp nhân dân.

Cơ bản người lao động thuộc diện phải tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc đã được doanh nghiệp trích nộp Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho cơ quan Bảo hiểm xã hội kịp thời, đầy đủ, đúng quy định của pháp

luật. Công tác giải quyết chính sách và chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người tham gia đảm bảo đúng, đủ, kịp thời. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều doanh nghiệp, đơn vị trốn đóng, chậm đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp làm ảnh hưởng đến việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động. Đây cũng là một trong những yếu tố tác động lớn đến quan hệ lao động trong thời gian vừa qua.

3. Về an toàn và vệ sinh lao động

Thời gian qua, công tác an toàn, vệ sinh lao động được các cấp, các ngành và các doanh nghiệp, đơn vị đặc biệt quan tâm. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp chưa xây dựng và thực hiện đầy đủ nội dung kế hoạch an toàn vệ sinh lao động tại doanh nghiệp (chưa huấn luyện An toàn vệ sinh lao động, chưa khám sức khỏe định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động; chưa có biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh, quản lý máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về An toàn vệ sinh lao động; chưa đánh giá, quan trắc môi trường lao động tại doanh nghiệp...). Thực trạng điều kiện, môi trường lao động ở một số doanh nghiệp đã cải thiện nhưng chậm, chưa đảm bảo an toàn, vệ sinh (mặt bằng nhà xưởng chật hẹp, bố trí lắp đặt các máy móc thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt chưa hợp lý; các yếu tố nguy hiểm, có hại trong quá trình lao động chưa được kiểm soát một cách triệt để như: bụi, tiếng ồn, ánh sáng, độ ẩm...), tiềm ẩn tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động.

Số vụ tai nạn lao động xảy ra gần đây trên địa bàn có xu hướng tăng, diễn hình có những vụ tai nạn lao động nghiêm trọng làm chết và bị thương nhiều người, thiệt hại lớn về vật chất, để lại hậu quả lâu dài khó khắc phục. Nguyên nhân chủ yếu do một bộ phận người sử dụng lao động và người lao động chưa nhận thức đúng vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác an toàn, vệ sinh lao động. Một số doanh nghiệp nhỏ và vừa không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn, không huấn luyện an toàn vệ sinh lao động hoặc huấn luyện chưa đầy đủ cho người lao động, thiết bị làm việc không đảm bảo.

4. Một số chế độ phúc lợi xã hội có tác động đến quan hệ lao động

Phúc lợi doanh nghiệp góp phần thu hút và gắn kết người lao động yên tâm làm việc, thúc đẩy quan hệ lao động, thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Nguồn để trích lập quỹ phúc lợi doanh nghiệp từ lợi nhuận, phụ thuộc trực tiếp vào kết quả sản xuất, kinh doanh của mỗi doanh nghiệp. Hiện nay, chính sách hỗ trợ nhà ở cho người lao động có thu nhập thấp, hỗ trợ đi lại cho người lao động, xây dựng nhà trẻ mẫu giáo trong khu công nghiệp, khu kinh tế, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động... đã được các cấp, các ngành và doanh nghiệp quan tâm, tạo điều kiện. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của dịch bệnh, suy thoái kinh tế nên lợi nhuận của doanh nghiệp bị giảm sút và nguồn lực của tỉnh còn hạn chế nên trên thực tế hệ thống thiết chế văn hóa, công trình phúc lợi, nhà ở... phục vụ công nhân lao động khu công nghiệp chưa đáp ứng được nhu cầu, đời sống văn hóa, tinh thần của công nhân lao động.

5. Thực trạng lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức

Bên cạnh lực lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp, hợp tác xã (khu vực chính thức), trên địa bàn tỉnh Hưng Yên còn tồn tại một lực lượng lao

động đông đảo trong khu vực kinh tế phi chính thức. Lực lượng này bao gồm những người lao động tự tạo việc làm, lao động trong các hộ kinh doanh gia đình không đăng ký, thợ xây dựng tự do, người giúp việc gia đình, người bán hàng rong, tài xế công nghệ, lao động thời vụ trong nông nghiệp và các ngành nghề khác.

Sự phát triển của các khu công nghiệp và quá trình đô thị hóa đã thu hút một lượng lớn lao động phi chính thức đến làm việc và cung cấp các dịch vụ phụ trợ. Mặc dù đóng góp không nhỏ vào đời sống kinh tế - xã hội, lực lượng lao động này đang phải đối mặt với nhiều rủi ro và nằm ngoài hầu hết các thiết chế quan hệ lao động, thể hiện qua các đặc điểm sau:

Quan hệ lao động lỏng lẻo, thiếu cơ sở pháp lý: Đa số người lao động trong khu vực này làm việc dựa trên thỏa thuận miệng, không có hợp đồng lao động bằng văn bản. Vì vậy, các quyền lợi cơ bản về tiền lương, thời giờ làm việc, điều kiện lao động không được bảo vệ gây khó khăn trong quá trình giải quyết khi có tranh chấp phát sinh.

Đa số lao động phi chính thức không được tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Khi gặp rủi ro về ốm đau, tai nạn lao động, mất việc làm hoặc khi hết tuổi lao động, tạo ra gánh nặng lớn cho bản thân, gia đình và xã hội.

Điều kiện làm việc thiếu an toàn, thu nhập bấp bênh phụ thuộc vào tính thời vụ và các biến động của thị trường.

V. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

- Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh luôn quan tâm, chỉ đạo các cấp ủy Đảng, chính quyền, các ngành trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, các đoàn thể về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp có nhiều chuyển biến, tạo sự thống nhất của cả hệ thống chính trị trong tổ chức triển khai thực hiện.

- Ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động nâng lên: Số doanh nghiệp quan tâm đến cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập và chăm lo đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động tăng. Người lao động ngày càng có ý thức tìm hiểu pháp luật và sử dụng pháp luật để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình, thông qua công đoàn, cơ quan Nhà nước để được bảo vệ quyền, lợi ích khi phát sinh vấn đề trong quan hệ lao động; ý thức chấp hành nội quy, quy chế, kỷ luật lao động; 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, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Các cấp công đoàn từ tỉnh đến cơ sở từng bước phát huy vai trò quan trọng trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động; tham gia giải quyết các vụ việc phức tạp về quan hệ lao động, bảo đảm hài hòa lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động; chăm lo

phúc lợi cho đoàn viên; vận động, tập hợp, thu hút công nhân lao động gia nhập tổ chức công đoàn.

- Bộ máy và nhân sự làm công tác quản lý Nhà nước về quan hệ lao động, được rà soát, sắp xếp thường xuyên. Các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động được xây dựng, kiện toàn; có những giải pháp, cơ chế để hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động. Hoạt động tuyên truyền phổ biến pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động được chú trọng đầu tư. Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, BHXH đảm bảo hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

2. Hạn chế

2.1. Nhận thức về quan hệ lao động trong bối cảnh mới còn nhiều hạn chế

Trong giai đoạn hiện nay, quan hệ lao động đang chịu tác động mạnh mẽ của quá trình hội nhập quốc tế và những thay đổi trong hệ thống pháp luật lao động. Tuy nhiên, nhận thức của một bộ phận người sử dụng lao động, người lao động và cả cán bộ cơ sở về quan hệ lao động hiện đại vẫn chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Nhiều vấn đề mới như quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể thực chất theo các cam kết quốc tế, cơ chế đối thoại định kỳ và trách nhiệm tham gia xây dựng thỏa ước lao động tập thể vẫn chưa được hiểu đúng hoặc triển khai một cách đầy đủ. Một số doanh nghiệp còn xem nhẹ vai trò của đối thoại, chưa coi công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động là đối tác thương lượng bình đẳng. Người lao động ở nhiều nơi chưa nắm rõ quyền, nghĩa vụ của mình, dẫn đến hạn chế trong việc tham gia thương lượng hoặc phản ánh kịp thời các vướng mắc. Những hạn chế này khiến quan hệ lao động tiềm ẩn nhiều rủi ro, chưa thực sự hài hòa và bền vững trong bối cảnh mới.

2.2. Công tác quản lý nhà nước về lao động còn 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, chủ yếu là các giải pháp hành chính. Công tác quản lý nhà nước về lao động như thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền phổ biến pháp luật còn nhiều hạn chế, dẫn đến việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động chưa được nghiêm túc. Tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn còn diễn ra. Việc nắm bắt tình hình hoạt động của các doanh nghiệp, tuyên truyền chính sách pháp luật cho người sử dụng lao động, chế tài xử lý doanh nghiệp vi phạm pháp luật chưa đủ sức răn đe, nhiều doanh nghiệp cố tình vi phạm pháp luật như: nợ lương, nợ bảo hiểm của người lao động, nợ kinh phí công đoàn kéo dài.

Hoạt động hòa giải, trọng tài lao động còn bất cập. Vai trò của hòa giải viên mới chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp một cách bị động khi được yêu cầu; chưa có nhiệm vụ hỗ trợ hai bên trong doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động để phòng ngừa tranh chấp có thể xảy ra. Số vụ giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải chưa nhiều, do nhiều người lao động chưa biết hoặc chưa hiểu đúng về các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động nên vẫn yêu cầu giải quyết tranh chấp thông qua khiếu nại, tố

cáo. Đây cũng là nguyên nhân chính của việc Hội đồng trọng tài lao động được thành lập nhưng chưa hoạt động theo đúng chức năng của trọng tài lao động.

2.3. Hoạt động của tổ chức công đoàn, nhất là tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp chậm được đổi mới.

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

- Năng lực đối thoại, thương lượng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động của một bộ phận cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế. Chất lượng tổ chức hội nghị người lao động ở một số nơi thấp, hình thức, kém hiệu quả. Ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn thì việc triển khai quy chế dân chủ ở cơ sở hầu hết chưa được thực hiện.

- Hoạt động thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế. Số lượng doanh nghiệp thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể chưa tương xứng với số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự là kết quả của quá trình thương lượng của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động mà thường chịu sự chi phối, tác động bởi yêu cầu của người sử dụng lao động.

2.4. Các chính sách tạo lập môi trường xã hội hỗ trợ cho phát triển quan hệ lao động chưa được đầu tư tương xứng.

Hiện nay, hệ thống chính sách nhằm xây dựng môi trường xã hội lành mạnh và bền vững cho người lao động vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, đặc biệt tại các khu, cụm công nghiệp có mật độ lao động lớn. Các chính sách về phát triển nhà ở xã hội, nhà ở công nhân triển khai còn chậm; quỹ đất dành cho xây dựng khu nhà ở tập trung cho công nhân ở nhiều nơi chưa được bố trí đầy đủ, dẫn đến phần lớn người lao động phải tự thuê trọ với điều kiện sinh hoạt hạn chế, thiếu an ninh và thiếu các tiện ích thiết yếu. Bên cạnh đó, việc đầu tư các thiết chế công đoàn như nhà văn hóa, khu sinh hoạt cộng đồng, khu vui chơi, trung tâm tư vấn pháp luật và phúc lợi cho công nhân còn rất hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của lực lượng lao động trẻ. Các công trình phúc lợi xã hội như trường mầm non, trạm y tế, khu thể thao, không gian sinh hoạt văn hóa - tinh thần ở gần khu công nghiệp còn thiếu và chưa đồng bộ, khiến đời sống vật chất và tinh thần của công nhân chưa được cải thiện tương xứng với đóng góp của họ cho phát triển kinh tế - xã hội. Những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến sự ổn định của lực lượng lao động, tác động đến tâm lý làm việc và làm giảm hiệu quả của các hoạt động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ tại doanh nghiệp và trên địa bàn tỉnh.

3. Nguyên nhân của hạn chế

3.1. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức của một bộ phận cán bộ, trong đó có các cấp ủy Đảng và chính quyền về tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động còn hạn chế dẫn

đến thiếu quan tâm phối hợp trong đầu tư nguồn lực về con người, về tài chính, về thời gian cho công tác quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Các giải pháp về tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động cũng như quan hệ lao động chưa phát huy được hiệu quả.

- Năng lực của chủ thể tham gia quan hệ lao động còn hạn chế, chưa bắt kịp tiến trình phát triển và hội nhập của cơ chế thị trường. Tổ chức và nhân sự quản lý nhà nước thực hiện các vấn đề về quan hệ lao động còn mỏng; đội ngũ thanh tra lao động ít, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra, ... dẫn tới nhiều vấn đề phát sinh không được xử lý kịp thời, hoặc khi có giải pháp cũng thiếu nguồn lực triển khai.

- Ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động ở một số doanh nghiệp còn hạn chế. Nhiều doanh nghiệp không nghiêm túc thực hiện quy định của pháp luật về lao động, công đoàn, Bảo hiểm xã hội, An toàn vệ sinh lao động...; đặc biệt là chưa quan tâm nâng cao chất lượng xây dựng, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể; tham gia bảo hiểm bắt buộc cho người lao động. Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở không chuyên trách bị chi phối trong việc thực hiện nhiệm vụ công tác chuyên môn; chưa kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, ngại va chạm ảnh hưởng đến quyền lợi của cá nhân.

- Hoạt động của công đoàn còn hạn chế, công đoàn cơ sở là khâu then chốt nhưng lại là khâu thiếu và yếu. Việc đầu tư nâng cao trình độ, kiến thức pháp luật cho cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế, đội ngũ báo cáo viên còn mỏng, chưa được tập huấn thường xuyên. Kỹ năng thương lượng, xây dựng và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; thực hiện các quy định về chế độ, chính sách pháp luật đối với công nhân lao động ở một số công đoàn cấp trên cơ sở còn chưa đáp ứng yêu cầu...

- Vai trò của cơ quan nhà nước và các thiết chế khác trong việc hỗ trợ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế. Tổ chức và nhân sự quản lý nhà nước về quan hệ lao động còn thiếu, chưa có cán bộ chuyên trách.

3.2. Nguyên nhân khách quan

- Nền kinh tế bước vào thời kỳ công nghiệp hóa, ảnh hưởng trực tiếp tới quan hệ lao động, các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn, lương thấp, điều kiện lao động khó khăn chiếm tỷ trọng lớn; nhận thức và tính liên kết, tính tổ chức, tính kỷ luật của người lao động chưa cao, dễ hành động tự phát; các thiết chế quan hệ lao động chưa phát triển; nhận thức chung của xã hội về quan hệ lao động chưa đầy đủ. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tác động của cuộc cách mạng 4.0 khiến nhiều doanh nghiệp phải cắt giảm chi phí và lựa chọn cắt giảm chi phí liên quan đến lao động, làm ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động.

- Chính sách pháp luật thường xuyên xây dựng, ban hành nhưng vẫn còn chưa đầy đủ, hiệu lực hiệu quả chưa cao; quan hệ lao động chưa hoàn thiện; thương lượng tập thể chưa phát triển, quy định về công đoàn có quyền lãnh đạo người lao động đình công chưa khả thi.

- Kinh phí cho công tác tuyên truyền, phổ biến và tư vấn pháp luật hàng năm đã được tỉnh quan tâm nhưng vẫn còn mức độ thấp so với yêu cầu thực tiễn hiện nay.

- Vai trò hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với tập thể lao động ở các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở còn hạn chế cả về mặt tổ chức, nhân lực và kinh phí.

PHẦN IV

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HUNG YÊN GIAI ĐOẠN 2025 - 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

I. Bối cảnh và những vấn đề đặt ra đối với quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh đến năm 2045

1. Bối cảnh trong nước và quốc tế

Toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và chuyển đổi số đang làm thay đổi mạnh mẽ cấu trúc việc làm, mô hình tổ chức sản xuất và phương thức quản trị nhân lực. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tạo ra nhiều cơ hội mới về việc làm, kỹ năng, nhưng đồng thời cũng đặt ra thách thức lớn đối với người lao động, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước.

Trong bối cảnh Việt Nam đã gia nhập nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, Công ước quốc tế, yêu cầu về tuân thủ tiêu chuẩn lao động quốc tế ngày càng cao. Các địa phương, đặc biệt là các tỉnh có nhiều khu công nghiệp như Hưng Yên, cần chủ động thích ứng với các quy định mới về quyền tự do hiệp hội, thương lượng tập thể, và bình đẳng giới trong lao động.

Ngày 21/5/2018, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động (viết tắt là NLĐ) trong doanh nghiệp với định hướng chính sách tiền lương và trả lương cho NLĐ do doanh nghiệp quyết định, trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên, nhà nước sẽ không can thiệp trực tiếp vào tiền lương trong doanh nghiệp, mà để người sử dụng lao động và người lao động tự thỏa thuận, chính vì lẽ đó sẽ xuất hiện những yêu cầu mới, đặc biệt là yêu cầu về hỗ trợ trong quan hệ lao động; cần phải tổ chức, quản lý và bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp bên cạnh công đoàn cơ sở thuộc tổ chức Công đoàn Việt Nam. Dẫn tới, khả năng xuất hiện nhiều vấn đề về lợi ích phát sinh, ảnh hưởng tới sự hài hòa, ổn định trong quan hệ lao động của doanh nghiệp.

Đại dịch chiến tranh vũ trang trên thế giới và chính sách áp thuế của Mỹ... đã ảnh hưởng lớn đến doanh nghiệp, việc làm và thu nhập của NLĐ giảm sút, ảnh hưởng đến đời sống của NLĐ, gây ảnh hưởng nhất định đến quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Để duy trì được mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bên cạnh giải pháp hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp thích ứng với tình hình bình thường mới, cần nâng cao nhận thức của các bên trong quan

hệ lao động, để cùng hợp tác, đồng hành thực hiện mục tiêu chung: Tháo gỡ khó khăn, phát triển sản xuất, duy trì việc làm và thu nhập cho NLD.

Chính sách thu hút và cải thiện môi trường đầu tư, hỗ trợ doanh nghiệp của tỉnh, số doanh nghiệp và số lao động làm việc tại doanh nghiệp sẽ tăng; các khu, cụm khu công nghiệp tiếp tục được mở rộng, dẫn tới phát sinh quan hệ lao động cần quan tâm. Mặt khác, định hướng tăng cường thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài cả về số lượng dự án, quy mô và nguồn lực đầu tư, đặc biệt coi trọng thu hút các dự án trọng điểm, kỹ thuật cao, đòi hỏi nguồn lao động trình độ cao, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp.

2. Yêu cầu đối với tỉnh Hưng Yên

Hưng Yên hiện là địa bàn công nghiệp trọng điểm của vùng đồng bằng sông Hồng, có vị trí chiến lược trong vùng Thủ đô Hà Nội. Sau khi sáp nhập, quy mô dân số, lực lượng lao động và hệ thống doanh nghiệp của tỉnh tăng gấp đôi, tạo cơ hội phát triển mạnh mẽ nhưng cũng làm nảy sinh nhiều thách thức về quản trị quan hệ lao động, an sinh xã hội và an ninh trật tự.

Trong bối cảnh thế giới và trong nước có nhiều biến động, Hưng Yên cần điều chỉnh chính sách và mô hình quản lý quan hệ lao động trong điều kiện mới, tăng cường vai trò của Nhà nước trong kiến tạo môi trường pháp lý minh bạch, công bằng, đồng thời phát huy vai trò của tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động nhằm đảm bảo hài hòa lợi ích giữa Nhà nước - doanh nghiệp - người lao động trên cơ sở ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, giám sát và dự báo tình hình quan hệ lao động.

II. Quan điểm, mục tiêu

1. Quan điểm chỉ đạo

- Bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, quản lý thống nhất của Nhà nước và phát huy vai trò của các tổ chức xã hội trong việc xây dựng, phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên gắn với phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm an ninh trật tự.

- Lấy con người làm trung tâm, người lao động là chủ thể, doanh nghiệp là trung tâm, Nhà nước giữ vai trò định hướng, kiến tạo, đồng hành và hỗ trợ; lấy đối thoại, thương lượng và hợp tác làm phương thức cơ bản trong xử lý các vấn đề phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

- Phát triển quan hệ lao động gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế

- Bảo đảm hài hòa lợi ích giữa Nhà nước - doanh nghiệp - người lao động, đồng thời chú trọng nâng cao năng suất lao động, chất lượng việc làm, đời sống vật chất và tinh thần của người lao động

- Tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ, đặc biệt là chuyển đổi số trong quản lý, giám sát, dự báo và xử lý quan hệ lao động, coi đây là đột phá quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và năng lực điều hành trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ và hiện đại, phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế, góp phần xây dựng môi trường đầu tư, sản xuất - kinh doanh ổn định, nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động, hướng tới phát triển bền vững và xã hội công bằng, văn minh.

2.2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2025 - 2030

- Phần đầu từ 80% trở lên doanh nghiệp đủ điều kiện, thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở;
- 100% doanh nghiệp có thành lập công đoàn cơ sở tổ chức đối thoại định kỳ ít nhất 01 lần/năm và tổ chức hội nghị người lao động;
- Phần đầu trên 80% doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể, trong đó 80% các bản thỏa ước lao động tập thể đã ký kết có điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định pháp luật;
- Giảm 30% số vụ tranh chấp lao động tập thể so với giai đoạn 2020-2024. Tất cả các vụ ngừng việc tập thể, đình công (nếu có) đều được giải quyết kịp thời, hiệu quả và đúng quy định;
- Kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động cấp xã đảm bảo các hòa giải viên lao động thực hiện tốt đồng thời hai chức năng hỗ trợ quan hệ lao động và hòa giải tranh chấp lao động;
- 100% công chức 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.

2.3. Mục tiêu đến năm 2045

- Phần đầu trên 90% trở lên doanh nghiệp đủ điều kiện, thành lập được tổ chức công đoàn cơ sở;
- Phần đầu 100% số vụ tranh chấp lao động giao cho hòa giải viên lao động được hòa giải thành. Tất cả các vụ ngừng việc tập thể, đình công (nếu có) đều được giải quyết kịp thời, hiệu quả và đúng quy định.
- Hình thành văn hóa lao động Hưng Yên hiện đại, kỷ luật, sáng tạo và nhân văn. Đưa Hưng Yên trở thành địa phương kiểu mẫu về quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, góp phần vào mục tiêu đến năm 2045 trở thành tỉnh công nghiệp phát triển theo hướng hiện đại và bền vững.

III. Nhiệm vụ, giải pháp phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045

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

Các Sở, ban, ngành, đoàn thể, các tổ chức chính trị - xã hội và Ủy ban nhân dân các xã, phường phối hợp chặt chẽ với tổ chức Đảng và cấp ủy, tổ chức công đoàn cùng cấp tiếp tục tổ chức nghiên cứu, quán triệt đến toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW nhằm nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ gắn với ổn định chính trị, xã hội, môi trường kinh doanh, thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao

động, người sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Xác định rõ công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ vừa là nhiệm vụ cấp bách, vừa lâu dài, là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, người lao động, người sử dụng lao động và toàn xã hội. Trên cơ sở đó có các biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo triển khai các nhiệm vụ, giải pháp phát triển quan hệ lao động trong thời gian tới; đồng thời đảm bảo bố trí nguồn lực phù hợp để triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đề ra.

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

- Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức triển khai có hiệu quả công tác bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn đối với đội ngũ công chức, viên chức, người làm công tác nhân sự tại doanh nghiệp, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, quản lý tổ chức đại diện người lao động, thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động, đình công, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động phù hợp quy định của Bộ luật Lao động và Chi thị số 37-CT/TW.

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, công đoàn cho người lao động và người sử dụng lao động, nhất là người lao động, người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp, tạo điều kiện cho người lao động, người sử dụng lao động tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức giữ gìn an ninh trật tự, an toàn xã hội; đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền, chú trọng thông tin trên mạng xã hội để tạo sự chuyển biến thực sự trong việc chấp hành pháp luật của các bên trong quan hệ lao động.

- Thực hiện có hiệu quả, kịp thời cơ chế, chính sách thu hút đầu tư nhằm hỗ trợ xây nhà ở cho người lao động, công trình phúc lợi xã hội phục vụ đời sống ổn định, lâu dài cho công nhân lao động tại các địa phương có đông công nhân lao động, đặc biệt là tại các khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn tỉnh.

- Thực hiện có hiệu quả công tác lao động, việc làm, dạy nghề, kết nối cung - cầu lao động, quan hệ lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp,... theo quy định nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động trong việc thực hiện các chế độ, chính sách, quy định của pháp luật.

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

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

Triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới, xây dựng công đoàn thực sự là tổ chức đại diện của người lao

động, do người lao động và vì người lao động; lấy sự hài lòng của người lao động là thước đo đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn.

Tăng cường tuyên truyền, tư vấn tới người lao động, người sử dụng lao động về việc đồng hành, chia sẻ khó khăn; xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu cho cán bộ công đoàn cơ sở về một số kỹ năng: đối thoại và lắng nghe, kỹ năng thương lượng thực chiến, phân tích tài chính doanh nghiệp cơ bản, kỹ năng xử lý khủng hoảng; quan tâm, chăm lo việc làm, cải thiện môi trường làm việc, an toàn vệ sinh lao động, nâng cao đời sống, tiền lương thu nhập của đoàn viên, người lao động. Thực hiện có hiệu quả hoạt động đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, chú trọng những nội dung có lợi hơn cho người lao động phù hợp với kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động; chủ động đối thoại, thương lượng, hòa giải các tranh chấp lao động kịp thời, thỏa đáng, không để kéo dài, phát sinh điểm nóng dẫn đến đình công, ngừng việc tập thể, nhất là trong các doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp có đông lao động.

4. Phát huy vai trò, trách nhiệm của người sử dụng lao động

Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; bảo đảm việc làm, nâng cao thu nhập, quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động; thường xuyên trao đổi, đối thoại với người lao động và tổ chức đại diện người lao động để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và giải quyết kịp thời những vấn đề liên quan đến trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên. Triển khai đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật thực hiện Dân chủ ở cơ sở và các pháp luật có liên quan tại doanh nghiệp.

Tạo điều kiện để tổ chức đại diện người lao động được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho tập thể lao động; tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động.

5. Nâng cao nhận thức, tạo lập tác phong công nghiệp cho người lao động

Tăng cường tuyên truyền, phổ biến cho người lao động các quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan; khuyến khích người lao động không ngừng nâng cao tay nghề và hiểu biết pháp luật về quyền, lợi ích và nghĩa vụ của mình; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; sự quản lý điều hành, giám sát của người sử dụng lao động; tuân thủ quy trình thủ tục tổ chức đình công theo quy định của pháp luật.

Tổ chức triển khai có hiệu quả các phong trào thi đua như: “Lao động giỏi, Lao động sáng tạo”, phong trào “Tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề”, phong trào “Xanh - Sạch - Đẹp, Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động”. Kịp thời biểu dương, tôn vinh, khen thưởng cho các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong học tập, đào tạo, rèn luyện tay nghề, các phong trào thi đua... Thực hiện tốt Chương trình đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2030 theo Quyết định số 1268/QĐ-TTg ngày 19/10/2022 của Thủ tướng Chính phủ.

6. Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể và giải quyết tranh chấp lao động

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

Tăng cường ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, bảo đảm các tranh chấp phát sinh đều phải được giải quyết nhanh chóng, kịp thời và theo đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật, nhà nước không can thiệp, làm thay vai trò của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động theo quy định.

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

Tổ chức rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ hòa giải lao động, trọng tài lao động để tham gia tích cực, hiệu quả trong việc hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động.

Chủ động, thường xuyên nắm bắt tình hình về an ninh trật tự các đơn vị, doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp có đông lao động, doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài; triển khai các biện pháp phòng ngừa, phát hiện, đấu tranh, ngăn chặn các dấu hiệu hoạt động móc nối, lôi kéo, kích động công nhân đình công không đúng trình tự, thủ tục pháp luật quy định gây phức tạp về an ninh trật tự; hướng dẫn Ủy ban nhân dân cấp xã và các bên có liên quan để triển khai các nhiệm vụ theo quy định.

8. Ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong xây dựng quan hệ lao động

Thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW, đẩy mạnh chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu số về quan hệ lao động tỉnh Hưng Yên. Kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa Sở Nội vụ, Bảo hiểm xã hội, Sở Tài chính, Ban Quản lý các Khu công nghiệp, Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp, Công an tỉnh, các doanh nghiệp. Ứng dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) để phân tích dữ liệu, cảnh báo sớm tranh chấp, đình công. Phát triển nền tảng quản lý điện tử hồ sơ lao động, hợp đồng, tiền lương, BHXH, an toàn lao động. Tăng cường sử dụng chữ ký số, hợp đồng điện tử, phần mềm quản lý nhân sự trực tuyến trong doanh nghiệp. Đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, công đoàn, doanh nghiệp về kỹ năng sử dụng công nghệ số trong công tác quản lý lao động.

Phần V

PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. Phân công nhiệm vụ

1. Sở Nội vụ

- Là cơ quan thường trực, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai thực hiện Đề án; tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Đề án; đề xuất điều chỉnh, bổ sung nội dung, giải pháp phù hợp với thực tiễn.

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân xã, phường, các đơn vị, doanh nghiệp liên quan triển khai thực hiện các giải pháp của Đề án; định kỳ hàng năm tổng hợp, báo cáo kết quả hoạt động triển khai thực hiện Đề án với Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và Bộ Nội vụ.

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

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

- Tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh kiện toàn Hội đồng trọng tài, hòa giải viên lao động. Tổ chức tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lực lượng hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động; cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, quản lý tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

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

- Tham mưu cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh giải quyết tranh chấp lao động và đình công (nếu có) trên địa bàn tỉnh.

2. Liên đoàn Lao động tỉnh

- Tuyên truyền vận động các doanh nghiệp phối hợp thành lập tổ chức Công đoàn; nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động.

- Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể cho công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng công tác đối thoại tại nơi làm việc, nâng cao chất lượng công tác thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Đẩy mạnh công tác chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động; Hỗ trợ Công đoàn cơ sở giải quyết tranh chấp lao động kịp thời, đúng quy định để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Triển khai phân công nhiệm vụ thực hiện các giải pháp của Đề án tới các cấp công đoàn trên địa bàn tỉnh. Định kỳ hàng năm tiến hành đánh giá kết quả triển khai các hoạt động của Đề án gửi Sở Nội vụ tổng hợp.

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

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

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật lao động cho doanh nghiệp trong khu kinh tế, các khu công nghiệp, 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, kịp thời thông tin và phối hợp thực hiện giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động không để tranh chấp lao động kéo dài dẫn đến tình trạng ngừng việc tập thể hoặc đình công.

- Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan liên quan, các địa phương để giải quyết ngừng việc tập thể và đình công (nếu có) ở các doanh nghiệp trong khu kinh tế, các khu công nghiệp thuộc phạm vi địa bàn quản lý. Định kỳ hàng năm báo cáo kết quả hoạt động triển khai Đề án tới Ủy ban nhân dân tỉnh thông qua Sở Nội vụ.

4. Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh, Liên minh hợp tác xã và tổ chức đại diện người lao động.

Phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan thực hiện giải pháp của Đề án về tăng cường cơ chế ba bên trong quan hệ lao động. Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, hỗ trợ đối với doanh nghiệp, đơn vị thành viên trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động; thúc đẩy thành viên của tổ chức trong việc đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động theo đúng trình tự, thủ tục, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Định kỳ hàng năm báo cáo kết quả hoạt động triển khai Đề án tới Ủy ban nhân dân tỉnh thông qua Sở Nội vụ.

5. Sở Tài chính

- Lồng ghép nội dung của Đề án vào các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm của tỉnh.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị liên quan căn cứ vào khả năng ngân sách của địa phương hàng năm, rà soát các nội dung hoạt động theo chế độ quy định hiện hành, tham mưu với Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí để thực hiện Đề án; hướng dẫn, kiểm tra việc sử dụng các nguồn kinh phí theo quy định.

6. Công an tỉnh

Triển khai các phương án, kế hoạch đảm bảo an ninh trật tự tại các khu công nghiệp, khu kinh tế, cụm công nghiệp và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh; 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 trong triển khai các giải pháp đảm bảo việc thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Chủ trì tham mưu triển khai phương án tổng thể, kịch bản ứng phó, 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.

7. Thanh tra tỉnh

Tăng cường thực hiện thanh tra theo nhiệm vụ, chức năng trong lĩnh vực chấp hành pháp luật lao động, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương và bảo hiểm, tập trung vào các doanh nghiệp có nguy cơ cao phát sinh tranh chấp hoặc nợ đọng kéo dài; đồng thời kiến nghị xử lý vi phạm và yêu cầu khắc phục kịp thời. Giám sát chặt chẽ việc thực hiện kết luận thanh tra, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh các trường hợp không chấp hành; tham mưu giải pháp phòng ngừa tranh chấp và phối hợp các sở, ngành trong xử lý vụ việc phức tạp. Tiếp nhận, xác minh khiếu nại, tố cáo của người lao động; tham gia tuyên truyền, phổ biến pháp luật; thực hiện báo cáo, thống kê và chia sẻ dữ liệu phục vụ công tác quản lý quan hệ lao động trên địa bàn.

8. Sở Khoa học và Công nghệ

Chỉ đạo các cơ quan báo chí, truyền thông tuyên truyền trên địa bàn tỉnh phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước và của tỉnh về quan hệ lao động, nhất là nội dung 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. Biên tập, xây dựng các tài liệu, ấn phẩm, chương trình truyền thanh, phóng sự truyền hình tuyên truyền về phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, định hướng đến năm 2045. Đồng thời, thường xuyên cập nhật, đăng tải các tin bài, các văn bản chính sách mới về phát triển quan hệ lao động trên trang thông tin điện tử của tỉnh.

9. Sở Xây dựng

Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân xã, phường và các đơn vị có liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh quy hoạch và phát triển hệ thống hạ tầng xã hội thiết yếu phục vụ công nhân lao động, đặc biệt tại các khu công nghiệp và khu kinh tế. Tập trung bố trí quỹ đất, hướng dẫn triển khai các dự án nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, nhà trông giữ xe, khu vui chơi, chợ, siêu thị và các công trình phục vụ sinh hoạt cộng đồng. Phối hợp với các sở, ngành, địa phương liên quan đôn đốc chủ đầu tư thực hiện dự án theo tiến độ; kiểm tra chất lượng và bảo đảm đồng bộ hạ tầng kỹ thuật – hạ tầng xã hội nhằm tạo điều kiện ổn định, lâu dài cho đời sống của người lao động.

10. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch

Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân xã, phường và các đơn vị có liên quan tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao dành cho công nhân lao động. Xây dựng kế hoạch phát triển đời sống văn hóa cơ sở tại các khu, cụm công nghiệp; hướng dẫn doanh nghiệp và công đoàn cơ sở triển khai mô hình văn hóa – thể thao phù hợp. Tăng cường tổ chức các

hoạt động giao lưu văn hóa, rèn luyện sức khỏe, tạo môi trường tinh thần lành mạnh, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và ổn định quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh

11. Các sở, ngành, đơn vị liên quan, Ủy ban nhân dân xã, phường

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, xây dựng kế hoạch hoặc văn bản triển khai thực hiện Đề án tại cơ quan, đơn vị, địa phương mình; chỉ đạo các bộ phận chuyên môn phối hợp chặt chẽ trong tổ chức các hoạt động theo nhiệm vụ được phân công. Chủ động bố trí nguồn lực, phương tiện và nhân lực cần thiết bảo đảm việc thực hiện Đề án đạt hiệu quả, phù hợp với điều kiện thực tiễn từng đơn vị. Tăng cường theo dõi, đánh giá tiến độ và kết quả triển khai; kịp thời trao đổi, phối hợp giải quyết các khó khăn phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện. Định kỳ tổng hợp và báo cáo kết quả về Sở Nội vụ để phục vụ công tác theo dõi, đánh giá và tham mưu UBND tỉnh chỉ đạo chung.

12. Các doanh nghiệp, hợp tác xã trên địa bàn tỉnh

Thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn vệ sinh lao động; xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và tổ chức đối thoại định kỳ theo quy định. Chủ động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động; tăng cường đầu tư cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao phúc lợi và xây dựng môi trường lao động ổn định. Chủ động thiết lập quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp; phối hợp chặt chẽ với các sở, ngành, đơn vị liên quan trong việc triển khai các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án, góp phần bảo đảm an ninh, trật tự và phát triển bền vững lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh.

II. Kinh phí thực hiện

Kinh phí thực hiện các nhiệm vụ của Đề án được bố trí trong dự toán ngân sách nhà nước hằng năm của các cơ quan, đơn vị, địa phương theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước và phân cấp ngân sách hiện hành.

III. Tổ chức thực hiện

Trên cơ sở nhiệm vụ, nội dung được giao tại Đề án, Thủ trưởng các sở, ban, ngành, đoàn thể, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường và các đơn vị liên quan theo chức năng, nhiệm vụ chỉ đạo xây dựng kế hoạch, nhiệm vụ và dự toán chi tiết hằng năm để triển khai thực hiện; báo cáo kết quả thực hiện Đề án hằng năm qua Sở Nội vụ trước ngày **15 tháng 12** để tổng hợp, báo cáo Bộ Nội vụ và Ủy ban nhân dân tỉnh.

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