

BÁO CÁO

kết quả thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

Thực hiện Công văn số 3203-CV/BKTTW ngày 24/3/2023 của Ban Kinh tế Trung ương về báo cáo kết quả thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai báo cáo kết quả thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh Đồng Nai như sau:

I- ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1- Tình hình kinh tế - xã hội

Đồng Nai là tỉnh thuộc miền Đông Nam bộ, diện tích tự nhiên trên 5.894 km² gồm 09 huyện, 02 thành phố và dân số trên 3,2 triệu người. Tỉnh Đồng Nai có vị trí quan trọng về kinh tế, chính trị, quốc phòng, an ninh, là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có hệ thống giao thông thuận tiện với nhiều tuyến đường huyết mạch đi qua như Quốc lộ 1A, Quốc lộ 20, Quốc lộ 51; tuyến đường sắt Bắc - Nam, tuyến đường thủy nội địa và Cảng Đồng Nai. Hiện nay, tỉnh Đồng Nai có 35 khu công nghiệp được quy hoạch, trong đó có 32 khu công nghiệp đã được thành lập (31 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động), thu hút 43 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư.

Trong những năm qua, thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, Nhà nước, tỉnh Đồng Nai đã tập trung phát triển kinh tế, thu hút mạnh mẽ đầu tư trong nước và nước ngoài, đồng thời chú trọng xây dựng củng cố hệ thống chính trị các cấp, triển khai thực hiện các nghị quyết, chủ trương, chính sách về văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng, đảm bảo giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh. Sự phát triển kinh tế - xã hội đã làm cho đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân nói chung và người lao động nói riêng được cải thiện rõ rệt. Tình hình quan hệ lao động trên địa bàn ngày càng ổn định.

2- Tình hình doanh nghiệp và lao động

- Số doanh nghiệp: Tính đến nay, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai có trên 41.263 tổ chức, doanh nghiệp được cấp giấy phép đăng ký kinh doanh đang hoạt động (chưa tính các chi nhánh, văn phòng đại diện, địa điểm kinh doanh). Trong đó: có 31/32 khu công nghiệp được thành lập và đang hoạt động.

- Về loại hình doanh nghiệp: Doanh nghiệp nhà nước và có vốn góp chi phối nhà nước: 27 doanh nghiệp; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 1.551 doanh nghiệp; doanh nghiệp dân doanh: trên 39.685 doanh nghiệp.

- Về tình hình lao động: Về tổng số lao động trong các loại hình doanh nghiệp: Tính đến ngày 14/4/2023, tổng số lao động có tham gia BHXH bắt buộc làm việc tại các cơ quan, tổ chức, hợp tác xã và doanh nghiệp là khoảng 768.155 người, trong đó lao động nữ trên 424.653 người (chiếm tỷ lệ 55 %).

- Thu nhập bình quân của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh: Công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100 % vốn điều lệ: 13.900.000 đồng/người/tháng; doanh nghiệp cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước: 8.600.000 đồng/người/tháng; trong doanh nghiệp dân doanh: 6.800.000 đồng/người/tháng; trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 8.800.000 đồng/người/tháng.

II- CÔNG TÁC QUẢN TRIỆT CHỈ THỊ SỐ 37-CT/TW

1- Công tác tổ chức phổ biến, quán triệt Chỉ thị số 37-CT/TW

Triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban bí thư Trung ương Đảng, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai tập trung quán triệt sâu sắc và hiệu quả; đến nay, 100% huyện ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc các cơ quan, đơn vị, địa phương đã tổ chức quán triệt đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên và người lao động thuộc đơn vị mình tại các cuộc họp, hội nghị và các văn bản triển khai.

Đồng thời, công tác thông tin tuyên truyền còn được đẩy mạnh thực hiện thông qua các hình thức đa dạng như: Thông tin trên các phương tiện thông tin đại chúng như: Đài Phát thanh và Truyền hình Đồng Nai, Báo Đồng Nai, Đài Phát thanh các huyện, thành phố, các Hội nghị triển khai, các cuộc họp. Quá trình triển khai ở các cấp luôn được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc, chặt chẽ; bảo đảm tính tổng thể, đồng bộ, liên thông giữa các cấp, các ngành đảm bảo tính thống nhất, đồng thuận cao trong triển khai thực hiện của các cơ quan, đơn vị, đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, người lao động và doanh nghiệp.

2- Xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai đã ban hành Kế hoạch số 326-KH/TU ngày 13/02/2020 về việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương trên địa bàn tỉnh. Đồng thời, chỉ đạo Ban Cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai các kế hoạch theo quy định.

III- KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ THEO CHỈ THỊ SỐ 37-CT/TW

1- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

a) Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

Căn cứ Kế hoạch số 326-KH/TU ngày 13/02/2020 của Tỉnh ủy Đồng Nai, Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 5872/KH-UBND ngày 25/5/2020 triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Kế hoạch số 326-KH/TU, trong đó tập trung chủ yếu đến 05 nhiệm vụ, giải pháp chính gồm: Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động; nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động; thúc đẩy hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tốt tranh chấp lao động tập thể, đình công; 11/11 huyện, thành phố đã ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Kế hoạch số 5872/KH-UBND ngày 25/5/2020 của UBND tỉnh nhằm cụ thể hóa các nhiệm vụ, giải pháp tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, phù hợp với đặc điểm kinh tế, xã hội của địa phương.

b) Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật về quan hệ lao động

Để hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động về pháp luật lao động nhằm nâng cao ý thức chấp hành các quy định pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ ở doanh nghiệp; hằng năm Ban Thường vụ tỉnh ủy Đồng Nai chỉ đạo các cấp, ngành tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho hàng nghìn lượt người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp với nhiều nội dung, hình thức tuyên truyền phù hợp với từng đối tượng, cụ thể tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về pháp luật lao động như: Hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, tiền công, bảo hiểm thất nghiệp, công tác an toàn vệ sinh lao động cho người lao động và người sử dụng lao động; giải đáp các vướng mắc, khó khăn của doanh nghiệp trong quá trình triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động...

Kết quả từ năm 2019 đến tháng 3/2023 đã tổ chức 40 Hội nghị triển khai pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội cho 3.885 doanh nghiệp với sự tham gia của 7.290 người, cụ thể:

- Năm 2019, đã tổ chức 13 lớp tập huấn tuyên truyền pháp luật lao động và 10 Hội nghị, Hội thảo cho 1.994 lượt đơn vị, doanh nghiệp với 3.506 lượt người tham dự.

- Năm 2020, đã tổ chức 06 lớp tập huấn tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động và 05 Hội nghị cho 1.006 lượt đơn vị, doanh nghiệp với 1.465 người tham dự.

- Năm 2021, tổ chức 02 Hội nghị triển khai pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội cho 322 doanh nghiệp với sự tham gia của 519 người; hỗ trợ 05 lớp tuyên truyền pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội tại 04 doanh nghiệp với sự tham gia của 509 người là chủ doanh nghiệp, cán bộ quản lý, cán bộ nhân sự, tiền lương, bảo hiểm xã hội, đại diện công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp.

- Trong năm 2022 và 03 tháng đầu năm 2023: Tổ chức triển khai 08 hội nghị triển khai mức lương tối thiểu vùng và các quy định của Bộ luật Lao động, Luật BHXH cho hơn 1.750 người tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Ngoài ra, tổ chức in ấn cấp phát hơn 5.000 cuốn Bộ luật Lao động (mới), 20.000 tờ rơi, tờ gấp và 6.500 cuốn sổ tay tuyên truyền về pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp. Biên soạn, in ấn 6.000 cuốn tài liệu hỏi đáp và 50.000 bài kiểm tra trắc nghiệm đánh giá nhận thức của người lao động về các quy định pháp luật lao động. Đồng thời, phối hợp với Đài Phát thanh và Truyền hình phát sóng 03 chuyên mục tuyên truyền về pháp luật lao động, an toàn lao động và bảo hiểm xã hội; phối hợp với Báo Đồng Nai đăng tải 05 chuyên bài tuyên truyền về pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, thực hiện đăng tải trên các trang thông tin điện tử để kịp thời thông tin đến các doanh nghiệp. Tổ chức 01 Hội nghị tuyên truyền, phổ biến các quy định mới của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành cho 350 người là người sử dụng lao động, cán bộ nhân sự, cán bộ bảo hiểm xã hội, cán bộ công đoàn của 241 đơn vị, doanh nghiệp.

2- Công tác nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động

a) Hoạt động củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ, sắp xếp nhân sự và thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Bộ máy làm công tác quản lý về quan hệ lao động hiện nay tại địa phương chủ yếu được thực hiện bởi cơ quan quản lý chuyên môn thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong đó tập trung 03 nội dung cơ bản:

- Nghiên cứu, tham mưu các chế độ chính sách thuộc lĩnh vực lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội.

- Tổ chức, thực hiện các quy định của pháp luật lao động như thông tin, tuyên truyền pháp luật lao động, thống kê thông tin lao động, thị trường lao động, mở rộng hợp tác quốc tế về lao động.

- Hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, qua đó phát hiện các sai phạm, kịp thời xử lý theo đúng quy định pháp luật, hạn chế tranh chấp lao động xảy ra.

Trong những năm qua, thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của trên địa bàn tỉnh nói chung

và của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội nói riêng đạt nhiều kết quả tích cực, số vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công ngày càng giảm, tình hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngày càng ổn định. Tuy nhiên, do khó khăn về biên chế nên hiện nay chưa cử được công chức chuyên trách về công tác quan hệ lao động; các huyện, thành phố cũng chỉ cử được 01 người làm công tác quan hệ lao động theo chế độ kiêm nhiệm.

b) Công tác lực lượng thanh tra; kết quả công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động

- Hiện nay Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội có 12 biên chế, trong đó: Trình độ trên đại học: 05 người; trình độ đại học 07 người.

- Về công tác thanh tra, kiểm tra chấp hành pháp luật về lao động: Nhằm tăng cường công tác thanh tra việc chấp hành pháp luật lao động, công đoàn, các chế độ chính sách liên quan tại doanh nghiệp; hằng năm, Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đều xây dựng kế hoạch thanh tra việc chấp hành pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp (trung bình từ 150 - 200 doanh nghiệp) và phối hợp với Liên đoàn lao động cùng các sở, ban, ngành liên quan thực hiện. Kết quả từ năm 2019 đến nay đã thực hiện thanh tra, kiểm tra trên 400 doanh nghiệp doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động. Tham gia Đoàn kiểm tra, hỗ trợ doanh nghiệp theo Quyết định số 317/QĐ-UBND ngày 21/01/2008 của Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai tại 250 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Kết quả xử lý vi phạm: Qua công tác thanh tra, kiểm tra, Chủ tịch UBND tỉnh và Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành 146 Quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền xử phạt vi phạm hành chính là 6.853.173.941 đồng. 130/146 đơn vị vi phạm đã nộp phạt hết hoặc nộp phạt một phần với tổng số tiền là 5.773.614.034 đồng, đạt tỷ lệ 84%. 16 đơn vị chưa nộp phạt, đã có công văn đôn đốc thực hiện và thực hiện xác minh tài khoản ngân hàng.

c) Công tác củng cố, kiện toàn thiết chế hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động

Tính đến nay, ngoài cơ chế giải quyết tranh chấp lao động bằng tòa án thì trên địa bàn tỉnh Đồng Nai có cơ chế giải quyết tranh chấp lao động bằng Hòa Giải viên và Hội đồng trọng tài lao động.

- Về Hòa giải viên lao động: Nhằm thực hiện tốt công tác hòa giải lao động, căn cứ Bộ luật Lao động các văn bản hướng dẫn thi hành, đến nay Đồng Nai có 31 Hòa giải viên lao động của 11 huyện, thành phố, trong đó: 05 nữ hòa giải viên lao động, chiếm tỷ lệ 16%; 31/31 hòa giải viên có trình độ đại học, chiếm tỷ lệ 100%; về chuyên môn được đào tạo: có 10 hòa giải viên có chuyên ngành Luật, chiếm tỷ lệ 32%; 10 hòa giải viên có chuyên ngành Kinh tế, chiếm tỷ lệ 32%; 11 hòa giải viên có chuyên ngành khác chiếm tỷ lệ 35%; về cơ quan

đơn vị công tác: có 22 hòa giải viên đang công tác tại các cơ quan quản lý nhà nước chiếm tỷ lệ 71%; 07 hòa giải viên đang công tác tại Liên đoàn Lao động huyện chiếm tỷ lệ 33,6%; còn lại 02 hòa giải viên ở các tổ chức khác chiếm tỷ lệ 0.1%.

- Về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động bằng Hội đồng trọng tài lao động: Hội đồng trọng tài lao động tỉnh Đồng Nai được thành lập theo Quyết định số 1275/QĐ-UBND ngày 17/5/2022 của Chủ tịch UBND tỉnh Đồng Nai. Hội đồng trọng tài lao động gồm 15 thành viên là đại diện cho các đơn vị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, Hiệp hội các doanh nghiệp. Hội đồng trọng tài lao động hoạt động theo cơ chế 3 bên (Nhà nước, người lao động và doanh nghiệp).

Về cơ chế tham vấn ba bên, căn cứ nội dung cụ thể về vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh, thiết lập cơ chế tham vấn ba bên một cách linh hoạt để tư vấn, hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong việc hoạch định chính sách và giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động, bao gồm việc lấy ý kiến của ba bên về công tác xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện các nội dung về quan hệ lao động.

d) Xây dựng và triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động

Giai đoạn năm 2019 - 2021: Đồng Nai tiếp tục triển khai Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2017 - 2021” trên địa bàn tỉnh và hàng năm, xây dựng kế hoạch triển khai Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp”, tạo điều kiện cho người lao động và người sử dụng lao động tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức xây dựng quan hệ lao động tiến bộ tại doanh nghiệp và an ninh trật tự tại địa bàn.

Năm 2022 đến nay, đang triển khai Đề án “Hỗ trợ nâng cao vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể và hòa giải tranh chấp lao động” nằm trong nhóm các dự án về chủ đề quan hệ lao động đang được ILO phối hợp triển khai cùng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

đ) Việc bố trí quỹ đất để phát triển nhà ở cho công nhân, nhà ở xã hội, các công trình phúc lợi trong Khu Công nghiệp

Tỉnh Đồng Nai hiện có số lao động ngoại tỉnh đang làm việc tại các khu công nghiệp chiếm tỷ lệ cao 52%, nên đa số các doanh nghiệp đều thực hiện chính sách hỗ trợ tiền nhà ở cho người lao động thông qua các khoản hỗ trợ nhà ở (90% doanh nghiệp đã thực hiện tiền hỗ trợ nhà ở cho người lao động).

Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 29 Nghị định 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 của Chính phủ quy định về khu công nghiệp, khu kinh tế (trước là Nghị định 29/2008/NĐ-CP ngày 14/3/2008, Nghị định 164/2013/NĐ-CP ngày 12/11/2013), quy định: “*Trong khu công nghiệp, khu chế xuất không cho phép*

dân cư sinh sống”; do vậy đến nay 32/32 khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, theo quy định không quy hoạch nhà ở cho công nhân trong ranh giới khu công nghiệp.

Khoản 4 Điều 32 Nghị định 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 của Chính phủ quy định “*Quy hoạch nhà ở, công trình xã hội, văn hóa, thể thao cho người lao động khu công nghiệp gắn liền với quy hoạch các khu công nghiệp trên địa bàn. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy hoạch và bố trí quỹ đất ở vị trí phù hợp để các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp xây dựng nhà ở, công trình xã hội, văn hóa, thể thao cho người lao động trong khu công nghiệp. Trong quá trình thực hiện thủ tục đầu tư dự án đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng khu công nghiệp, nhà đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng khu công nghiệp phải báo cáo cơ quan đăng ký đầu tư phương án giải quyết nhà ở, công trình xã hội, văn hóa, thể thao cho người lao động khu công nghiệp*”.

Quy định trách nhiệm quy hoạch nhà ở công nhân khu công nghiệp được bổ sung tại Nghị định 164/2013/NĐ-CP ngày 12/11/2013, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2014; do vậy đối với 31/32 khu công nghiệp đã thành lập trên địa bàn tỉnh, được phê duyệt quy hoạch trước ngày Nghị định 82/2018/NĐ-CP có hiệu lực nên còn ít dự án nhà ở công nhân được quy hoạch gắn liền với quy hoạch khu công nghiệp.

Đến nay, có 01/32 khu công nghiệp triển khai thực hiện hoàn thành việc tách đất khỏi khu công nghiệp để đầu tư xây dựng dự án nhà ở công nhân riêng biệt ngoài khu công nghiệp phù hợp quy định về quy hoạch xây dựng (khu công nghiệp Nhơn Trạch I, tách 20,02 ha do Công ty TNHH MTV Phát triển Đô thị và Khu công nghiệp IDICO làm chủ đầu tư; dự án thứ nhất (10,02ha) đã hoàn thành đưa vào sử dụng với quy mô 1.474 căn hộ; dự án thứ 2 (10ha) hiện đang trong giai đoạn chuẩn bị đầu tư).

Qua rà soát, đơn đốc các công ty hạ tầng khu công nghiệp có dự án khu dân cư, nhà ở thương mại liền kề khu công nghiệp sử dụng quỹ đất 20% trích lại để làm nhà ở xã hội, nhà ở công nhân, kết quả hiện nay có 08/32 khu công nghiệp hiện có quy hoạch khu dân cư liền kề, giáp khu công nghiệp, với tổng diện tích khoảng 59,79 ha gồm: Khu Công nghiệp Tam Phước, diện tích: 3,80 ha; Khu Công nghiệp Long Thành, diện tích: 2,10 ha; Khu Công nghiệp Lộc an - Bình Sơn, diện tích: 22,41 ha; Khu Công nghiệp Nhơn Trạch I - Dự án thứ 2, diện tích: 10,00 ha; Khu Công nghiệp Bà Xéo, diện tích 10,50 ha; Khu Công nghiệp Dầu Giây, diện tích: 5,50 ha; Khu Công nghiệp Sông Mỹ, diện tích: 2,86ha; Khu Công nghiệp Agtex Long Bình, diện tích: 2,62 ha.

Về nhu cầu nhà ở công nhân hiện nay tại các khu công nghiệp:

Tổng số lao động hiện nay tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai là 615.358 người, trong đó người lao động ngoại tỉnh khoảng 319.986 người (chiếm 52%). Theo Báo cáo số 11/BC-BCĐNO&TTBĐS ngày 29/01/2018 của Ban Chỉ đạo Chính sách Nhà ở và Thị trường Bất động sản tỉnh

về kết quả khảo sát nhu cầu nhà ở công nhân, gần như 100% số lượng công nhân ngoại tỉnh (khoảng 319.986 người) có nhu cầu về chỗ ở; số lượng công nhân trong tỉnh, khác huyện làm việc tại các nhà máy có nhu cầu thuê phòng trọ gần nhà máy chiếm khoảng 30% trên tổng số lao động nội tỉnh (khoảng 88.611 người). Như vậy tổng số lao động tại các khu công nghiệp có nhu cầu về nhà ở hiện nay khoảng 408.597 người.

Thực tế đến nay, một số ít người lao động được bố trí chỗ ở trong các khu nhà do các doanh nghiệp đầu tư xây dựng và cho thuê đạt tiêu chuẩn. Đa số công nhân làm việc tại các khu công nghiệp ở trong các khu nhà trọ do người dân đầu tư xây dựng. Qua rà soát kết quả thực hiện các dự án nhà ở cho người lao động tại làm việc tại các khu công nghiệp, dự án do doanh nghiệp đầu tư xây dựng bố trí cho khoảng 26.392 người, đáp ứng được khoảng 6,5% nhu cầu; số lượng công nhân còn lại chiếm 93,5%, hiện ở trong các khu nhà trọ do người dân tự xây dựng, cho thuê, phần nhiều chưa đạt tiêu chuẩn.

Dự kiến nhu cầu nhà ở công nhân khi lấp đầy các khu công nghiệp:

Theo quy hoạch phát triển các khu công nghiệp được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt giai đoạn đến năm 2020, Đồng Nai có 39 khu công nghiệp được thành lập (không tính khu công nghiệp Biên Hòa I đã được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận chuyển đổi quy hoạch), với tổng diện tích quy hoạch là 18.517 ha. Tính bình quân số lao động/ha hiện nay tại các khu công nghiệp Đồng Nai khoảng 62 người lao động/ha (615.358 người/9.860ha đất tự nhiên quy hoạch của 31 KCN đang hoạt động), thì số lượng lao động tăng thêm khi lấp đầy 39 KCN dự kiến là: $18.517 \text{ ha} \times 62 \text{ người/ha} = 1.148.054 \text{ người}$. Như cách tính nhu cầu nhà ở cho công nhân ở trên (tính bằng 100% lao động nhập cư và 30% lao động nội tỉnh có nhu cầu), thì số lượng người lao động có nhu cầu về nhà ở khi lấp đầy 39 KCN khoảng 762.307 người ($1.148.054 \times 52\% + (1.148.054 \times 48\% \times 30\%)$).

Định hướng phát triển các khu công nghiệp Đồng Nai trong thời gian tới là thu hút các dự án sử dụng ít lao động, có hàm lượng công nghệ, ít ảnh hưởng môi trường, phát triển bền vững; do vậy, thực tế khi lấp đầy các khu công nghiệp, số lượng lao động có thể sẽ thấp hơn so với dự kiến nêu trên.

g) Công tác quản lý tổ chức đại diện người lao động

Trên địa bàn tỉnh Đồng Nai hiện có Công đoàn là tổ chức duy nhất đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

h) Về xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu

Đồng Nai đang triển khai xây dựng hệ thống dữ liệu mở của tỉnh để kết nối, chia sẻ dữ liệu, khai thác hiệu quả các hệ thống thông tin thuộc danh mục dữ liệu mở của cơ quan nhà nước ưu tiên triển khai trên địa bàn tỉnh.

Đối với việc tích hợp thông tin, kết nối cung - cầu và phát triển thị trường lao động, từ năm 2019 - 2020, Đồng Nai đã thực hiện cập nhật, bổ sung, trên cổng thông tin điện tử việc làm của Cục Việc làm và trên hệ thống máy tính để đáp ứng tốt hơn trong việc xác thực và xử lý thông tin, thống kê, báo cáo, tăng cường hỗ trợ tương tác giữa người tìm việc và nhà tuyển dụng và đảm bảo duy trì hoạt động, an toàn thông tin. Từ năm 2021 đến nay cổng thông tin điện tử việc làm của Cục Việc làm đang nâng cấp nên việc cập nhật các thông tin phục vụ công tác quan hệ lao động và cung cầu lao động do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các huyện, thành phố cập nhật trên phần mềm an sinh xã hội và máy tính của cán bộ công chức.

3- Hoạt động hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể

- Căn cứ Bộ luật Lao động 2019 (Luật số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021) và 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, trong đó có quy định nội dung về đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Liên đoàn Lao động tỉnh đã chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức các Hội nghị triển khai Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đến các doanh nghiệp, chỉ đạo Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở các doanh nghiệp đẩy mạnh công tác tuyên truyền đến đoàn viên, người lao động tích cực phát huy dân chủ trong doanh nghiệp thông qua hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, người lao động tham gia đóng góp ý kiến, giám sát, được quyền quyết định các vấn đề được pháp luật quy định; thực hiện xây dựng tài liệu thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở để các doanh nghiệp tham khảo, thực hiện.

- Trước tình hình ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc nói chung và việc thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể của các doanh nghiệp nói riêng gặp nhiều khó khăn, tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp gặp nhiều thách thức, doanh nghiệp vừa phải tuân thủ các quy định của pháp luật lao động, vừa phải bảo đảm thực hiện công tác phòng, chống đại dịch Covid-19. Tuy nhiên tính đến nay, đã có 1225/1.637 công đoàn cơ sở doanh nghiệp thuộc đối tượng thực hiện xây dựng và ban hành quy chế dân chủ tại doanh nghiệp (đạt tỷ lệ 54%). Một số địa phương có tỷ lệ công đoàn cơ sở doanh nghiệp xây dựng quy chế dân chủ cao như: Trảng Bom, Nhơn Trạch, Xuân Lộc, Long Khánh, Vĩnh Cửu, Khu Công nghiệp Biên Hòa... Giai đoạn từ năm 2019 - 2022, có 2.788 lượt doanh nghiệp thuộc đối tượng thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP tổ chức Hội nghị người lao động đạt tỷ lệ 54% và 3.732 lượt doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với 6.132 cuộc (trong đó có 4.621 cuộc đối thoại định kỳ và 1.511 cuộc đối thoại theo yêu cầu, vụ việc).

- Về Thỏa ước Lao động tập thể (TULĐTT): Số bản TULĐTT hiện có là 1.310/1.637 công đoàn cơ sở (tỷ lệ 80,0%)¹. Liên đoàn Lao động tỉnh tập hợp, phân loại và đánh giá chất lượng theo hướng dẫn 1580/HD-TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam², tỷ lệ thỏa ước đạt chất lượng loại B tăng 35,4% so với nhiệm kỳ trước (vượt chỉ tiêu Nghị quyết đề ra là 40%).

TULĐTT đã ký kết thông qua thỏa thuận và ghi nhận bằng văn bản bao gồm: Các khoản phúc lợi, trợ cấp, hiếu hỷ, xăng xe, nhà ở, nâng bậc, nâng lương cho người lao động, đảm bảo việc làm, thu nhập, an toàn vệ sinh lao động, mua bảo hiểm 24/24, hỗ trợ bữa ăn ca, tham quan du lịch....

- Liên đoàn Lao động tỉnh đã thực hiện thí điểm việc ký TULĐTT nhóm các doanh nghiệp ngành: Gỗ, dệt may tại các doanh nghiệp trên địa bàn, trong đó đã hoàn thành việc ký kết TULĐTT nhóm 06 doanh nghiệp sản xuất và chế biến Gỗ trên địa bàn Khu Công nghiệp Tam phước, TP. Biên Hòa (Công ty TNHH Timber Industries, Home Voyage, Leefu, Chien, Cariyan Wooden và công ty Cổ phần Johnson Wood). Từ thực tiễn ký kết cho thấy, các doanh nghiệp đã duy trì ổn định lao động, ít có sự dịch chuyển lao động giữa các doanh nghiệp trong cùng khu vực. Tuy nhiên, trong điều kiện kinh tế và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn, nhất là trong 02 năm xảy ra dịch bệnh Covid-19 nên việc thương lượng, tái ký chưa được thực hiện. Dự kiến trong năm 2023 sẽ đề xuất thương lượng, ký mới hoặc tái ký kết TULĐTT nhóm.

Đối với thí điểm thỏa ước nhóm doanh nghiệp Dệt may, đã hoàn thành bước 1 của dự án, ký kết bản ghi nhớ ủng hộ và tham gia dự án của 06 doanh nghiệp dệt may trên địa bàn huyện Trảng Bom và đã tổ chức các buổi tiếp xúc doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Biên Hòa (trong và ngoài khu công nghiệp). Trong thời gian tới, Liên đoàn Lao động tỉnh sẽ tiếp tục thực hiện các bước tiếp theo, hướng tới việc thương lượng, ký kết TULĐTT nhóm doanh nghiệp dệt may trên địa bàn huyện Trảng Bom và thành phố Biên Hòa, điện tử tại Khu Công nghiệp Biên Hòa.

4- Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

a) Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Giai đoạn 2019 - 2023 (tính đến ngày 31/3/2023), trên địa bàn tỉnh đã xảy ra 90 vụ tranh chấp lao động tập thể dẫn đến đình công tại 98 doanh nghiệp với sự tham gia của 63.127/82.542 lao động, trong đó có 75 vụ xảy ra tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 21 vụ xảy ra tại doanh nghiệp có vốn trong nước, 01 vụ của doanh nghiệp liên doanh Đài Loan - Pháp và 01 vụ của doanh

¹ Số thỏa ước của từng loại hình doanh nghiệp: DN nhà nước 11/12, DN ngoài Nhà nước 519/725 và DN vốn nước ngoài 780/900 bản. Ký mới lần đầu 2018 (86 bản), 2019 (92 bản), 2020 (114 bản), 2021 (82 bản) và 2022 (57 bản) và ký sửa đổi bổ sung 1.187 bản thỏa ước.

² Tính đến 31/12/2022, LĐLĐ tập hợp phân loại 1.258 bản, kết quả loại A: 1,65%; B (42,4%), C (18,2%), D (37,6%), không phân loại 37,4% (thỏa ước hết hạn và thỏa ước đã tái ký nhưng CĐCS, cấp trên cơ sở chưa nộp về LĐLĐ tỉnh cập nhật, đánh giá).

nghiệp liên doanh Việt Nam - Anh - Na Uy.... Đồng Nai đã thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp nhằm ổn định tình hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp, không để đình công kéo dài ảnh hưởng đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và tình hình an ninh trật tự trên địa bàn tỉnh. Tính đến thời điểm hiện nay nhìn chung tình hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai cơ bản ổn định.

b) Nguyên nhân của các cuộc tranh chấp lao động

- Đối với doanh nghiệp: Xuất phát từ rất nhiều nguyên nhân khác nhau: Do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 khiến người sử dụng lao động bị hạn chế về nguồn lao động sản xuất nên các chế độ, quy định liên quan đến người lao động bị người sử dụng lao động coi nhẹ; thông tin về tình hình sản xuất không minh bạch từ đó dẫn đến người lao động không hiểu rõ tình hình thực tế của người sử dụng lao động, ngược lại, người sử dụng lao động cũng không hiểu được những khó khăn, tâm tư, nguyện vọng của người lao động.... Nguyên nhân khác: Sự bất đồng ngôn ngữ trong giao tiếp, chỉ đạo, điều hành công việc giữa người lao động Việt Nam và người nước ngoài dẫn đến hiểu lầm gây bức xúc cho người lao động hoặc khi thay đổi, điều chỉnh các chính sách không tổ chức tuyên truyền vận động và không tham khảo ý kiến của người lao động.

- Đối với người lao động: Hiện nay do ảnh hưởng dịch bệnh, đơn hàng bị cắt giảm dẫn đến người lao động gặp nhiều khó khăn trong đời sống, việc làm mà người sử dụng lao động chưa chia sẻ kịp thời về điều kiện làm việc, vật chất lẫn tinh thần (tiền lương, tiền thưởng, điều kiện làm việc bảo đảm an toàn, vệ sinh, có các chế độ phúc lợi tập thể, thời gian làm việc phù hợp...). dẫn đến các cuộc tranh chấp lao động xảy ra.

- Đối với tổ chức công đoàn:

+ Ban chấp hành công đoàn cơ sở ở một số doanh nghiệp chưa nắm bắt kịp thời những yêu cầu, nguyện vọng của người lao động để phối hợp với doanh nghiệp giải quyết; chưa phát huy vai trò đại diện trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động; chưa chủ động đề xuất và thương lượng, thỏa thuận với chủ doanh nghiệp trong việc cải thiện các chế độ, chính sách của doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động.

+ Một số ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức thỏa thuận với người sử dụng lao động không đạt kết quả nhưng không phản ánh kịp thời về công đoàn cấp trên để hướng dẫn, chỉ đạo và có biện pháp xử lý kịp thời.

- Đối với các cơ quan quản lý nhà nước: Mặc dù đã tổ chức thanh tra, kiểm tra tại nhiều doanh nghiệp, nhưng số lượng doanh nghiệp được kiểm tra và trực tiếp hướng dẫn so với số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh còn hạn chế, chưa xử lý kịp thời đối với những doanh nghiệp có hành vi vi phạm pháp luật lao động. Chưa có biện pháp phát hiện và xử lý kịp thời theo quy định của pháp luật đối với những trường hợp có hành vi ép buộc, kích động, lôi kéo đình công.

III- ĐÁNH GIÁ CHUNG

1- Ưu điểm

- Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai quan tâm triển khai, tổ chức thực hiện kịp thời 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”.

- Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối chính sách pháp luật về quan hệ lao động được đẩy mạnh, tạo bước chuyển biến tích cực trong đội ngũ công nhân, viên chức lao động về ý thức tôn trọng pháp luật, góp phần quan trọng vào các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- Công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật lao động được thực hiện nghiêm túc, vì vậy đã phát hiện được nhiều sai sót, qua đó đã hạn chế được các hành vi vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp.

- Lực lượng hòa giải viên lao động được bổ nhiệm đảm bảo số lượng và chất lượng để thực hiện hòa giải lao động, thiết chế hòa giải được củng cố, kiện toàn; Hội đồng trọng tài lao động được thành lập để thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động. Hoạt động hỗ trợ đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động được đẩy mạnh.

- Nhà ở cho người lao động đã được quy hoạch xây dựng. Các chính sách nhằm khuyến khích đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân đã được ban hành. Hạ tầng cơ sở ban đầu đáp ứng cho các nhu cầu về xây dựng nhà ở đã được đầu tư xây dựng.

- Công tác triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư bước đầu đã tạo sự chuyển biến trong việc chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp. Số lượng và chất lượng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương và hợp đồng lao động được tăng lên.

2- Khó khăn, vướng mắc

- Về công tác củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ, sắp xếp nhân sự và thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động: Nhân sự tham mưu thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động còn thiếu. Một số công chức phải kiêm nhiệm nhiều công việc, do đó chưa đầy mạnh được công tác hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Về đội ngũ hòa giải viên lao động: Đa số hòa giải viên lao động là cán bộ kiêm nhiệm, được bổ nhiệm từ nhiều cơ quan khác nhau; việc tham gia các lớp tập huấn chưa thường xuyên và công tác luân chuyển cán bộ ở các địa phương đã ảnh hưởng phần nào đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ hòa giải viên; thời gian tập huấn,

bồi dưỡng kiến thức thường ngắn hạn, tài liệu nghiên cứu và đội ngũ giảng dạy còn hạn chế nên chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

- Số lượng cán bộ công đoàn phụ trách về quan hệ lao động còn hạn chế, hầu hết chưa được đào tạo chuyên sâu, chưa phát huy hết vai trò của mình. Tại một số địa phương có ít doanh nghiệp hoạt động cán bộ công đoàn chuyên trách còn hạn chế về kỹ năng thương lượng, thỏa thuận.

- Về việc củng cố lực lượng thanh tra: Số lượng thanh tra lao động chưa đáp ứng được nhu cầu thanh tra, kiểm tra tình hình chấp hành pháp luật lao động trên địa bàn và xử lý hành vi vi phạm, do đó tình trạng vi phạm pháp luật lao động trên địa bàn tỉnh xảy ra còn nhiều.

- Quy hoạch xây dựng, quy hoạch quỹ đất dành phát triển nhà ở công nhân:

+ Quy hoạch xây dựng khu công nghiệp được duyệt trước ngày Nghị định 164/2013/NĐ-CP có hiệu lực ngày 01/01/2014 chưa bao gồm quy hoạch khu nhà ở công nhân gắn với khu công nghiệp, do vậy đến nay quỹ đất gắn khu công nghiệp đảm bảo phù hợp quy hoạch địa phương để thực hiện dự án nhà ở công nhân là hạn chế. Một số doanh nghiệp có năng lực tài chính, quan tâm chế độ cho người lao động có nhu cầu xây dựng nhà cho công nhân ở, khó tìm được vị trí quỹ đất hoặc quỹ nhà phù hợp gần công ty, để có thể sẵn.

+ Chưa thu hút được người lao động vào sinh sống tại các dự án nhà ở công nhân tại các khu công nghiệp.

+ Việc thu hút các doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho công nhân cũng rất khó khăn

3- Nguyên nhân của những hạn chế

- Nhân sự chưa đáp ứng về số lượng để triển khai thực hiện các nhiệm vụ.

- Chưa có hệ thống văn bản quy định và hướng dẫn truy cập cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động.

- Việc tuân thủ các quy định của pháp luật tại một số doanh nghiệp còn hạn chế. Đồng thời một bộ phận người lao động còn chưa hiểu hết vai trò, và ý nghĩa của việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp. Ở một số doanh nghiệp chưa tạo điều kiện để người lao động gia nhập tổ chức công đoàn và thành lập Công đoàn cơ sở; kiến thức pháp luật của công nhân lao động còn nhiều hạn chế, hầu hết tham gia các cuộc đình công mang tính chất tự phát, không tuân thủ theo đúng trình tự thủ tục của pháp luật quy định.

- Phần lớn doanh nghiệp sử dụng lao động chỉ muốn hỗ trợ tiền nhà cho người lao động thông qua các khoản phụ cấp tiền lương, do không có kinh nghiệm và khó quản lý khu nhà ở người lao động; đầu tư dự án nhà ở công nhân làm việc tại các khu công nghiệp khả năng thu hồi vốn chậm, hiệu quả không cao, việc tiếp cận vay vốn ngân hàng khó nên doanh nghiệp ngại tham gia đầu tư.

- Người lao động chưa quen sinh hoạt theo quy chế trong các khu nhà ở dự án do gò bó về giờ giấc, ăn uống, đi lại, đón tiếp người thân, bạn bè bên ngoài.

- Việc xây dựng nhà ở cho công nhân còn vướng một số quy định của các luật như Luật Đất đai, Luật Đấu thầu, Luật Kinh doanh bất động sản.

IV- PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ TRONG THỜI GIAN TỚI

1- Nâng cao nhận thức về quan hệ lao động trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, quán triệt và triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW sâu rộng trong cán bộ, đảng viên và người lao động, nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động, thực hiện có hiệu quả công tác xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động triển khai thi hành Bộ luật Lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Đảm bảo kinh phí đầy đủ cho công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật.

- Đa dạng hình thức, phương pháp tuyên truyền trên cơ sở các cách làm hay, mô hình mới về tuyên truyền có hiệu quả cao, như chuyển từ hình thức tập huấn một người nói, sang hình thức trao đổi, đối thoại.

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

- Kiện toàn tổ chức, bộ máy làm công tác tham mưu quản lý nhà nước về lao động, hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động phù hợp với thực tiễn của địa phương. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ công chức làm công tác quản lý quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nhất là khi có tổ chức đại diện người lao động bên cạnh tổ chức công đoàn.

- Củng cố lực lượng thanh tra đảm bảo số lượng và chất lượng cho hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động trên địa bàn. Thường xuyên tổ chức thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp, nội dung thanh tra, kiểm tra toàn diện hoặc theo chuyên đề. Thông qua thanh tra, kiểm tra phát hiện các sai phạm của các doanh nghiệp để kịp thời xử lý, chấn chỉnh, đồng thời hướng dẫn cho các doanh nghiệp triển khai thực hiện đúng các quy định của pháp luật. Xử lý hành vi vi phạm của các doanh nghiệp nghiêm minh, đảm bảo tính giáo dục và răn đe của công tác thanh tra, kiểm tra.

- Tiếp tục hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động. Đẩy mạnh công tác phổ biến, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các quy định về đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Về cơ chế tham vấn ba bên, thực hiện cơ chế tham vấn ba bên một cách linh hoạt để tư vấn, hỗ trợ cho cơ quan nhà nước trong việc hoạch định chính sách và giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động.

- Công tác xây dựng cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động: Tiếp tục xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Hướng dẫn khai thác cơ sở dữ liệu để phục vụ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ, thu hút, khuyến khích về nhà ở, công trình phúc lợi xã hội, thiết chế công đoàn.

3- Đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động trong doanh nghiệp

- Đẩy mạnh thực hiện nhiệm vụ đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động.

- Tích cực tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ tại doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng Hội nghị người lao động và đối thoại tại nơi làm việc; tuyên truyền để người sử dụng lao động nhận thức được lợi ích và trách nhiệm tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp; tư vấn, giúp đỡ hỗ trợ Công đoàn cơ sở trong quá trình tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh thương lượng, ký kết, giám sát thực hiện TULĐTT; chủ động xây dựng kế hoạch giám sát, phản biện các chủ trương, chính sách liên quan đến người lao động; tích cực tham gia công tác thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện chế độ, chính sách pháp luật liên quan; xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ trong doanh nghiệp góp phần thúc đẩy và phát triển doanh nghiệp theo tinh thần “Công đoàn đồng hành vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp”. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách có khả năng phản biện xã hội những vấn đề liên quan đến người lao động, tư vấn pháp luật, hỗ trợ pháp lý và tham gia tố tụng lao động tại tòa án.

- Nâng cao chất lượng công tác an toàn vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe, đảm bảo điều kiện làm việc, lao động cho người lao động. Nâng cao hiệu quả hoạt động mạng lưới an toàn vệ sinh viên và phong trào “Xanh - sạch - đẹp, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động”.

- Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cán bộ. Thường xuyên cập nhật kiến thức, quy định mới cho cán bộ, tăng cường nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo, tập huấn, nâng cao trình độ cho cán bộ công đoàn. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ năng lực, trình độ, tâm huyết, nhiệt tình với công việc, vững vàng trước khó khăn, thách thức.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách công đoàn am hiểu sâu về pháp luật, có kỹ năng tổ chức đối thoại, thương lượng tập thể, bảo vệ người lao động trước tòa án, phát triển đoàn viên để trực tiếp tư vấn, hỗ trợ, giúp đỡ Công đoàn cơ sở.

4- Phát huy vai trò tổ chức đại diện của người lao động ở địa phương trong quan hệ lao động

Tiếp tục củng cố và hoàn thiện tổ chức đại diện người lao động, nhằm phát huy được vai trò, chức năng đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên người lao động trong các mối quan hệ, nhất là mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Quy định đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động về việc đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong các mối quan hệ, nhất là mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Qua đó phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động, tạo mối quan hệ bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

5- Nâng cao chất lượng hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết và thực thi thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong doanh nghiệp

Đổi mới công tác đối thoại, thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Giải quyết có hiệu quả những vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động, như: Bảo đảm việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Thường xuyên bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn cơ sở, nâng cao năng lực đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể nhằm nâng cao chất lượng của thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo cho hai bên nghiêm chỉnh thực hiện các cam kết trong thỏa ước lao động tập thể.

6- Tỉnh sẽ tiếp tục chỉ đạo tiếp tục tháo gỡ khó khăn, đẩy nhanh tiến độ triển khai Đề án đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các khu công nghiệp, thúc đẩy phát triển nhà ở cho người lao động tại các khu công nghiệp trong thời gian tới.

IV- ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Đề nghị Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ quan tâm, hỗ trợ một số vấn đề cụ thể sau:

1- Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, các hướng dẫn để thực hiện các biện pháp, giải pháp phòng, chống dịch Covid-19, hỗ trợ phục hồi kinh tế - xã hội; tiếp tục thực hiện hiệu quả các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp phục hồi sản xuất, kinh doanh; xem xét phê duyệt theo hướng cho phép bố trí công trình nhà ở cho công nhân nằm trong ranh giới khu công nghiệp:

- Đẩy mạnh các giải pháp cải thiện môi trường kinh doanh, đẩy mạnh đầu tư công, phát triển kết cấu hạ tầng; có lộ trình phục hồi và phát triển kinh tế rõ ràng để hỗ trợ cho doanh nghiệp và nền kinh tế.

- Tăng cường các chính sách thị trường lao động. Các gói hỗ trợ cần thực chất và hiệu quả cao hơn, đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, triển khai nhanh và thiết thực; muốn vậy, cần đơn giản hóa các quy trình và thủ tục, đẩy nhanh việc phê duyệt và giải ngân.

- Việc phát triển nhà ở cho người lao động làm việc trong khu công nghiệp chỉ đạo theo hướng xây dựng nhà ở công nhân trong Khu công nghiệp và các công trình tiện ích đi kèm.

2- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ công chức làm công tác quản lý quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nhất là khi có tổ chức đại diện người lao động bên cạnh tổ chức công đoàn; tiếp tục hỗ trợ địa phương về tài liệu, giảng viên để tổ chức các lớp tập huấn nâng cao kỹ năng hòa giải, năng lực cho đội ngũ hoà giải viên lao động, cán bộ làm công tác quan hệ lao động tại các địa phương.

Trên là báo cáo kết quả thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đồng Nai báo cáo Ban Kinh tế Trung ương./.

Nơi nhận:

- Ban Kinh tế Trung ương,
- Các đ/c TVTU,
- Các BCS đảng, đảng đoàn, Tỉnh đoàn,
- Các ban đảng và Văn phòng Tỉnh ủy,
- Các cấp ủy trực thuộc tỉnh,
- CP. VPTU-Đ, T,
- Lưu VPTU.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ**

□
Hồ Thanh Sơn