

Số: /KH-UBND

Hạ Hoà, ngày tháng 04 năm 2024

BÁO CÁO

Tình hình triển khai Kế hoạch 564/KH-UBND của UBND tỉnh về thực hiện Quyết định 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Chỉ thị 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” giai đoạn 2019 - 2024

Thực hiện văn bản số: 888/SLĐTBXH-LĐTLBHXH ngày 8/4/2024 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Phú Thọ về việc báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Kế hoạch số 564/KH-UBND của UBND tỉnh về triển khai Chỉ thị số 37-CT/TW 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” và Quyết định 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Kế hoạch thực hiện Chỉ thị 37-CT-TW của Chính phủ, Ủy ban nhân dân huyện Hạ Hoà báo cáo kết quả triển khai thực hiện cụ thể như sau:

I. KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM KINH TẾ- XÃ HỘI VÀ TÌNH HÌNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Khái quát đặc điểm kinh tế - xã hội;

Hạ Hoà là huyện miền núi; có 19 xã và 01 thị trấn; có 180 khu hành chính, ngành nghề chính chủ yếu là trồng trọt và chăn nuôi theo hộ gia đình nên điều kiện kinh tế còn khó khăn. Tính đến thời điểm 31/12/2023, dân số toàn huyện có: 35.200 hộ, với: 124.934 khẩu; Tổng số hộ nghèo: 2.246 hộ, chiếm tỷ lệ 6,38%; hộ cận nghèo: 1.632 hộ, chiếm tỷ lệ 4,64%; Lao động trong độ tuổi: 76.657 lao động chiếm tỷ lệ 53,28 % dân số toàn huyện, cơ cấu lao động làm việc trong các ngành: Nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ lệ: 52,35 %; Công nghiệp, xây dựng chiếm tỷ lệ : 25,15 và dịch vụ chiếm tỷ lệ 22,5 %.

Tổng số doanh nghiệp đã đăng ký trên địa bàn đến nay 167 doanh nghiệp sản xuất kinh doanh chủ yếu ngành nghề may mặc và chế biến lâm sản. Việc chi trả lương cho người lao động được các doanh nghiệp đang áp dụng địa bàn thuộc vùng IV.

2. Số lượng doanh nghiệp:

STT	Tổng số DN	Phân theo ngành kinh tế						Theo loại hình DN			
		Điện tử	May mặc	Giày da	Gỗ	Bao bì	...	Nhà nước	Vốn góp	Dân doanh	FDI

								100% vốn	NN		
1	167	10	20	7	45	13	73	3	0	167	0

3. Số lượng doanh nghiệp sử dụng lao động:

Loại hình DN/Số lao động	Dưới 10 lao động	Từ 10 - 20 lao động	Từ 20 - 50 lao động	Từ 50 - 100 lao động	Từ 100 - 200 lao động	Từ 200 đến 500 lao động	Từ 500 đến 1.000 lao động	Từ 1.000 lao động trở lên
Nhà nước	0	2	1	0	0	0	0	0
Vốn góp NN	0	0	0	0	0	0	0	0
Dân doanh	88	31	28	17	1	1	1	0
FDI	0	0	0	0	0	0	0	0

4. Số lượng doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở:

Hiện nay, huyện Hạ Hòa có 111 công đoàn cơ sở, trong đó: số công đoàn cơ sở khối hành chính sự nghiệp là 100 đơn vị, khối sản xuất kinh doanh là 11 đơn vị. Chỉ tiêu phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS hàng năm được thực hiện, kết quả cụ thể:

- Năm 2019, có 9 công đoàn cơ sở doanh nghiệp với 308 đoàn viên công đoàn.

- Năm 2020, có 9 công đoàn cơ sở doanh nghiệp với 253 đoàn viên công đoàn.

- Năm 2021, có 10 công đoàn cơ sở doanh nghiệp với 386 đoàn viên công đoàn (trong năm thành lập mới 1 CĐCS).

- Năm 2022, có 11 công đoàn cơ sở doanh nghiệp với 1.477 đoàn viên công đoàn (trong năm giải thể 2 CĐCS do doanh nghiệp giải thể và thành lập mới thêm 3 CĐCS).

- Năm 2023, có 11 công đoàn cơ sở doanh nghiệp với 1.251 đoàn viên công đoàn (trong năm giải thể 1 CĐCS do doanh nghiệp giải thể và thành lập mới 1 CĐCS).

- 3 tháng đầu năm 2024, có 11 công đoàn cơ sở doanh nghiệp với 1.156 đoàn viên công đoàn (3 tháng đầu năm 2024, giải thể 1 CĐCS do doanh nghiệp giải thể và thành lập mới 1 CĐCS).

5. Tỷ lệ người lao động tham gia công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp.

Tổng số CNVCLĐ của huyện là 3.683 người, tổng số đoàn viên công đoàn là 3.650 người, tỷ lệ tập hợp đoàn viên đạt 99%, trong đó: khối hành chính sự nghiệp có 2.494 đoàn viên, khối sản xuất kinh doanh là 1.156 đoàn viên.

II. TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI KẾ HOẠCH 564/KH-UBND NGÀY 20/02/2020 CỦA UBND TỈNH VỀ THỰC HIỆN CHỈ THỊ 37-CT/CW, QUYẾT ĐỊNH SỐ 416/QĐ-TTg

1. Công tác lãnh đạo chỉ đạo của cấp ủy đảng, chính quyền xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc tăng cường sự chỉ đạo của chính quyền các cấp để nâng cao nhận thức, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; UBND huyện đã ban hành các văn bản hướng dẫn chỉ đạo các xã, thị trấn, các doanh nghiệp quán triệt các nội dung của Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư và Kế hoạch số: 109/KH-TU ngày 25/12/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Phú Thọ về việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư, nhằm nâng cao nhận thức, xác định rõ trách nhiệm của các phòng, ban, ngành, các địa phương, cơ quan, đơn vị, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức của các cấp chính quyền, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động về tầm quan trọng của việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Đồng thời, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống của người lao động, bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội của địa phương.

Hàng năm UBND huyện xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện cụ thể bằng các văn bản hướng dẫn, triển khai thực hiện đến các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và người lao động trên địa bàn huyện, tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.

Kế hoạch: 157/KH-HU ngày 6/3/2020 Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí Thư (khóa XII) về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới;

Kế hoạch số: 1706/KH-UBND ngày 26/10/2020 Chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2020 – 2030;

Kế hoạch số: 1924/KH-UBND ngày 14/10/2021 về việc hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030 trên địa bàn huyện Hạ Hòa;

Kế hoạch số: 1444/KH-UBND ngày 6/9/2022 về việc triển khai thực hiện An toàn lao động, vệ sinh lao động trên địa bàn huyện giai đoạn 2022-2025

Kế hoạch số: 1275 /KH-UBND ngày 02/08/2023 về việc triển khai Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 10/01/2023 của Chính phủ về phát triển thị trường lao

động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội trên địa bàn huyện Hạ Hoà;

Công tác thông tin, tuyên truyền được UBND huyện luôn quan tâm chỉ đạo kịp thời; Triển khai kịp thời các văn bản, chính sách mới về quan hệ lao động như: Bộ luật Lao động năm 2019; Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015; Luật Việc làm năm 2013; Luật Công đoàn năm 2012, Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn, triển khai thực hiện đến các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và người lao động trên địa bàn huyện, tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới.

UBND huyện giao cho các phòng chuyên môn có liên quan thường xuyên phổ biến thông tin, tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, quan hệ lao động cho doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động. Hướng dẫn doanh nghiệp tổ chức các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể với tổ chức công đoàn định kỳ hằng năm, đảm bảo đúng quy định của Luật Lao động, bên cạnh đó UBND huyện hằng năm đều tổ chức tốt hội nghị đối thoại với doanh nghiệp, qua đó giải quyết khó khăn vướng mắc cho doanh nghiệp, do vậy trong nhiều năm qua huyện Hạ Hoà không xảy ra tranh chấp lao động và đình công, công tác an ninh trật tự, an toàn xã hội luôn được đảm bảo.

Liên đoàn Lao động huyện thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến, tư vấn pháp luật cho đoàn viên, người lao động, nhất là công nhân tại doanh nghiệp, trong đó chú trọng phát huy vai trò, thế mạnh của ứng dụng internet trong công tác tuyên truyền, vận động đoàn viên, người lao động, thu hút đông đảo người lao động, người sử dụng lao động quan tâm, thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật về quan hệ lao động.

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

Trong những năm qua, UBND huyện luôn quan tâm tổ chức thực hiện có hiệu quả công tác đối thoại, thương lượng tập thể của các cấp công đoàn, nhất là đối thoại định kỳ với các doanh nghiệp trên địa bàn huyện, qua đó góp phần tạo quan hệ hài hoà giữa cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp trong việc tham gia phát triển KT-VH-XH trên địa bàn. Đồng thời hướng dẫn, chỉ đạo các địa phương tuyên truyền nâng cao số lượng, chất lượng đối thoại và thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp, quan tâm đối thoại và thương lượng về tiền lương, tiền thưởng và các điều kiện lao động của người lao động. Đẩy mạnh đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể với đại diện người sử dụng lao động ở các cấp phù hợp, có đối tác, đủ điều kiện. Tiếp tục đổi mới phương

thức hoạt động công đoàn trên cả ba phương diện: phương thức chỉ đạo, phương thức tập hợp và tổ chức hoạt động. Hoạt động công đoàn phải gắn với hoạt động sản xuất, kinh doanh của đơn vị, nâng cao đời sống người lao động; nội dung hoạt động phải đa dạng, phong phú, kết hợp hài hòa giữa hoạt động chăm lo với bảo vệ, quan tâm cả lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần. Chú trọng ứng dụng công nghệ thông tin, mạng xã hội trong tập hợp người lao động và tổ chức hoạt động công đoàn.

Hàng năm, UBND huyện phối hợp Liên đoàn Lao động huyện tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động đối với người lao động, người sử dụng lao động, triển khai tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa, ổn định và tiến bộ. Nâng cao năng lực thực hiện pháp luật về QHLĐ; tăng cường đối thoại định kỳ để nắm bắt, tháo gỡ kịp thời những vướng mắc. Thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ, đổi mới nội dung, phương thức thanh tra, kiểm tra, quản lý chặt chẽ tổ chức đại diện người lao động, đảm bảo việc thành lập, tổ chức và hoạt động theo đúng chức năng, nhiệm vụ, tôn chỉ mục đích. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn và hỗ trợ giải quyết vướng mắc, tranh chấp phát sinh trong QHLĐ.

Công tác thanh tra, kiểm tra được đổi mới và sâu sát quyết liệt hơn, nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật; giảm thiểu các tranh chấp, xung đột tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Hàng năm huyện thành lập các đoàn liên ngành kiểm tra từ 5-10 doanh nghiệp trong thực hiện Luật pháp về lao động, qua đó đã kịp thời chấn chỉnh nghiêm các hành vi vi phạm liên quan đến quyền lợi hợp pháp của người lao động theo quy định của pháp luật. Xây dựng cơ chế phối hợp về quan hệ lao động, tích hợp thông tin, dữ liệu giữa các ban, ngành liên quan để phục vụ công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

Qua 5 năm huyện đã tổ chức kiểm tra được 46 đơn vị doanh nghiệp, CSSXKD về việc thực hiện pháp luật về lao động, công đoàn, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tại các doanh nghiệp trên địa bàn. Bên cạnh đó, UBND huyện giao cho Phòng LĐTB&XH thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để tranh chấp lao động kéo dài dẫn đến đình công. Triển khai các chương trình, kế hoạch hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn huyện, Triển khai kịp thời các chính sách hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng do đại dịch Covid-19 đảm bảo đúng đối tượng. Thúc đẩy đối thoại,

thương lượng tập thể, hướng dẫn ký kết thỏa ước lao động tập thể cho 100% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn.

Kịp thời kiện toàn hòa giải viên lao động của huyện theo quy định của Bộ luật Lao động và ban hành các văn bản hướng dẫn, để giải quyết có hiệu quả các tranh chấp lao động phát sinh và thực hiện tốt vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

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

Hàng năm, tổ chức Công đoàn huyện mở từ 1-2 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn cơ sở về các nội dung quy định của pháp luật về lao động. Thực hiện có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Công tác phối hợp giữa tổ chức công đoàn các cấp với các cơ quan nhà nước được tăng cường, nhất là phối hợp hướng dẫn chỉ đạo các doanh nghiệp trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ cũng như giải quyết vướng mắc, tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động.

Nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở có nhiều đổi mới, nhất là đối với khối doanh nghiệp, các hoạt động công đoàn lấy đoàn viên công nhân lao động là trung tâm. Công tác chăm lo, bảo vệ quyền lợi ích, hợp pháp chính đáng cho đoàn viên, công nhân lao động được công đoàn quan tâm. Hàng năm, công đoàn có nhiều hoạt động chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho đoàn viên người lao động nhân các dịp như: tết cổ truyền, các ngày truyền thống 8/3, 20/11... Kịp thời thăm hỏi đoàn viên khi ốm đau, hoạn nạn....

4. Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể

Việc tổ chức thực hiện đối thoại tại nơi làm việc trong các doanh nghiệp được UBND huyện và Liên đoàn Lao động huyện quan tâm chỉ đạo. Hàng năm các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã phối hợp tổ chức hội nghị người lao động, ký kết thỏa ước lao động tập thể; trong đó có các giải pháp về các nội dung việc làm, tiền lương, tiền thưởng và điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi theo đúng quy định, nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, góp phần từng bước xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Giai đoạn 2019-2024 trên địa bàn huyện không xảy ra vụ tranh chấp lao động cá nhân hoặc tập thể.

Kết quả thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở: hàng năm, các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã xây dựng quy chế dân chủ và tổ chức thành hội nghị người lao động.

Tiếp tục triển khai kế hoạch “Nâng cao chất lượng TULĐTT”, LĐLĐ huyện đã hướng dẫn 02 doanh nghiệp mới thành lập tổ chức công đoàn xây

dụng ký kết thỏa ước lao động tập thể, hướng dẫn 06 doanh nghiệp có TULĐTT đã hết hạn, tiến hành ký lại TULĐTT theo hướng có lợi cho người lao động và nộp về LĐLĐ tỉnh theo đúng quy định.

Kết quả thực hiện:

- Năm 2019 có 9/9 doanh nghiệp ký Thỏa ước lao động tập thể
- Năm 2020 có 9/9 doanh nghiệp ký Thỏa ước lao động tập thể
- Năm 2021 có 9/10 doanh nghiệp ký Thỏa ước lao động tập thể
- Năm 2022 có 8/11 doanh nghiệp ký Thỏa ước lao động tập thể
- Năm 2023 có 10/11 doanh nghiệp ký Thỏa ước lao động tập thể
- 3 tháng đầu năm 2024 có 10/11 doanh nghiệp ký Thỏa ước lao động tập thể.

Hiện nay, còn 1 doanh nghiệp mới thành lập công đoàn cơ sở chưa ký Thỏa ước lao động tập thể.

5. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Nhờ làm tốt công tác đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động nên hàng năm, trên địa bàn huyện không có đơn thư, khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực công đoàn, không xảy ra tình trạng tranh chấp lao động và đình công lấn công.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Thành tựu đạt được

Nhờ có hệ thống pháp luật về lao động và quan hệ lao động tiếp tục được hoàn thiện. Bộ luật Lao động năm 2012 được sửa đổi ban hành năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/1/2021, các luật chuyên ngành như Luật Việc làm, Luật An toàn và vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn cũng được ban hành và sửa đổi bổ sung, qua đó đã hình thành hệ thống các tiêu chuẩn về lao động, từng bước phù hợp với tiêu chuẩn cũng như mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; tiêu chuẩn và điều kiện làm việc trong môi trường có hại đến sức khỏe của người lao động; của người sử dụng lao động, trên cơ sở đó làm căn cứ để tạo lập quan hệ lao động tại doanh nghiệp, do vậy có nhiều thuận lợi trong tổ chức và thực hiện.

Nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động trên địa bàn huyện về quan hệ lao động đã có chuyển biến căn bản và được nâng lên. Nhiều nội dung thỏa ước lao động tập thể được ký kết đã phản ánh quyền và lợi ích của người lao động đạt được cao hơn so với quy định của pháp luật.

Việc tuân thủ pháp luật lao động của người sử dụng lao động được chú trọng hơn và có những chuyển biến tích cực, một số doanh nghiệp đã quan tâm

đến việc cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập và chăm lo các điều kiện văn hóa tinh thần cho người lao động.

Công tác quản lý nhà nước về lao động và quan hệ lao động được củng cố và tăng cường. Chức năng quản lý nhà nước về quan hệ lao động được xác định cụ thể hơn, ngoài chức năng tổ chức thực thi pháp luật lao động, hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động còn có chức năng tham gia hỗ trợ, thúc đẩy quan hệ lao động trong doanh nghiệp, giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động; công tác thanh tra, kiểm tra hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật lao động được quan tâm chỉ đạo thực hiện thường xuyên và sát sao hơn.

2. Tồn tại, hạn chế

Việc đối thoại, thương lượng tập thể tại nhiều doanh nghiệp chưa được các bên quan tâm đúng mức; tầm quan trọng và lợi ích của việc thực hiện đối thoại và thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể chưa được các bên nhận thức sâu sắc; việc triển khai thực hiện còn mang nặng tính hình thức, đối phó, thiếu thực chất. Một số doanh nghiệp chưa quan tâm tạo điều kiện cho người lao động thành lập tổ chức công đoàn hay tổ chức đại diện người lao động theo quy định, chất lượng của thỏa ước lao động tập thể chưa đảm bảo được mục tiêu của thương lượng tập thể, nội dung chưa được cụ thể hóa vẫn còn mang tính hình thức.

Việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động còn hạn chế, một số người sử dụng lao động có tư tưởng tối đa hóa lợi nhuận, thiếu sự quan tâm, chia sẻ đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Tình trạng vi phạm pháp luật của người lao động vẫn còn xảy ra, như: vi phạm về hợp đồng lao động, xây dựng thang lương bảng lương, định mức lao động, an toàn vệ sinh lao động... ở các doanh nghiệp đang trở thành vấn đề đáng quan tâm, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của người lao động.

Số lượng lao động được bao phủ bởi tổ chức đại diện của người lao động chiếm tỷ lệ thấp, nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện của người lao động. Những doanh nghiệp nhỏ dưới 20 lao động chưa có cơ chế thành lập tổ chức đại diện người lao động ngoài doanh nghiệp để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

Điều kiện làm việc của công nhân ở nhiều doanh nghiệp vẫn chưa được bảo đảm. Nhiều công nhân phải làm việc trong môi trường bị ô nhiễm như: nóng, bụi, tiếng ồn vượt tiêu chuẩn cho phép. Điều đó đã tác động xấu đến sức khỏe người lao động, gây ra các bệnh nghề nghiệp.

3. Nguyên nhân của những tồn tại

Hệ thống pháp luật lao động chưa đồng bộ, đặc biệt là từ khi hình thành các luật chuyên ngành, Bộ luật Lao động vô hình trung trở thành luật gốc; một số vấn đề liên quan đến quan hệ lao động chậm được thể chế hóa, như tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, cơ chế phối hợp ba bên. Một số quy định của pháp luật về lao động chưa phù hợp với tình hình thực tế như quy định về giờ làm thêm, quyền được tham gia tổ chức, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động.

Công đoàn cấp trên cơ sở hoạt động như một cơ quan hành chính, cán bộ công đoàn là công chức nhà nước. Trong khi đó công đoàn cơ sở hoạt động theo mô hình hội, cán bộ công đoàn cơ sở phần lớn là cán bộ làm quản lý chuyên môn cho người sử dụng lao động; đội ngũ cán bộ công đoàn ở cơ sở hoạt động còn nhiều bất cập. Thiếu sự gắn kết thực sự về trách nhiệm và lợi ích giữa công đoàn cơ sở với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

III. PHƯƠNG HƯỚNG NHIỆM VỤ TRONG THỜI GIAN TỚI

1. Phương hướng, nhiệm vụ

1.1. Phương hướng

Tiếp tục triển khai thực hiện các nội dung của Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư và Kế hoạch số 109-KH/TU, ngày 25/12/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Phú Thọ về thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư nhằm nâng cao nhận thức xác định rõ trách nhiệm của các ban, ban, ngành, các địa phương; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức của các cấp chính quyền, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động về tầm quan trọng của việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Đồng thời, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống của người lao động, bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

1.2. Nhiệm vụ và giải pháp

Tăng cường phổ biến thông tin, tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, quan hệ lao động cho doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động; 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; tổ chức các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể; thực hiện tốt việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các cấp, các ngành, phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn cùng cấp nghiên cứu những nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; xây dựng các Chương trình, Kế hoạch cụ thể để tổ chức chỉ đạo và triển khai thực hiện.

Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền, hướng dẫn đầy đủ, kịp thời các quy định của pháp luật về lao động, công đoàn để các tổ chức, doanh nghiệp và người lao động nghiêm túc thực hiện, tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Chú trọng tuyên truyền, chỉ đạo các doanh nghiệp thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật về xây dựng và đăng ký nội quy lao động, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, khai báo về tai nạn lao động, việc sử dụng các loại máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, báo cáo tình hình thực hiện lao động, tiền lương, tiền thưởng,...đặc biệt với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp dân doanh.

Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động, thường xuyên rà soát, đánh giá kết quả thi hành pháp luật về lao động, công đoàn để đề xuất, kiến nghị sửa đổi, hoàn thiện các quy định của pháp luật, khắc phục các vướng mắc trong triển khai thực hiện. Thúc đẩy cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các chủ thể trong quan hệ lao động về việc làm, tiền lương, điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi; mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Triển khai hệ thống cơ sở dữ liệu, bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động ở các doanh nghiệp; tăng cường phối hợp, tích hợp thông tin dữ liệu giữa các cơ quan liên quan để phục vụ công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Tiếp tục duy trì hoạt động cập nhật thông tin cung - cầu lao động; tổ chức tốt công tác thông tin, dự báo, kết nối cung - cầu và phát triển thị trường lao động để các bên có cơ sở đối thoại, thương lượng.

Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động, đẩy mạnh hơn nữa việc tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp; thu hút người lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào tổ chức Liên đoàn Lao động huyện trong hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của các cấp công đoàn, tổ chức công đoàn đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, nhất là công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo hướng xây dựng công đoàn thực sự là tổ chức 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 của hoạt động công đoàn; làm tốt chức năng đại diện công đoàn trong đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Thường xuyên tổ chức các hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ, cập nhật quy định của pháp luật về lao động, công đoàn cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở; thực hiện có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ,

bảo vệ đoàn viên công đoàn, cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp.

Tăng cường sự phối hợp giữa tổ chức công đoàn các cấp với các cơ quan nhà nước có liên quan trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ cũng như hỗ trợ các bên giải quyết vướng mắc, tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động.

Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể Liên đoàn Lao động huyện phối hợp với Phòng Lao động, Thương binh, Xã hội, các cơ quan liên quan, quan tâm hướng dẫn, hỗ trợ tổ chức các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể đảm bảo thực chất, đúng quy định của pháp luật, hài hòa lợi ích của các bên. Đẩy mạnh việc tổ chức đối thoại giữa cơ quan nhà nước với doanh nghiệp và người lao động, qua đó nắm bắt được những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp trong quá trình thực hiện các chính sách có liên quan đến người lao động để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp với thực tế.

Tăng cường đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Mở rộng đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể theo ngành và nhóm doanh nghiệp có quy mô, phạm vi hoạt động tương đương. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động thương lượng, thỏa thuận về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác trong thỏa ước lao động tập thể, hoặc quy chế làm việc của doanh nghiệp. Khi thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể phải đảm bảo tính chủ động, kịp thời trong xử lý các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công, rà soát, xây dựng, bổ sung quy chế phối hợp để giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo pháp luật, giải quyết hài hòa lợi ích các bên. Tăng cường sự phối hợp liên ngành trong giải quyết tranh chấp lao động, đình công xảy ra trên địa bàn huyện. Tăng cường hoạt động phối hợp cung cấp, trao đổi thông tin giữa các cơ quan chức năng có liên quan trong thực hiện các quy chế trên địa bàn. Chủ động nắm tình hình địa bàn, kịp thời phát hiện những vấn đề bức xúc, tiềm ẩn liên quan đến việc làm, thu nhập và chế độ, chính sách đối với người lao động; giải quyết hiệu quả, dứt điểm các tranh chấp lao động, đình công trong doanh nghiệp theo quy định của pháp luật, giữ vững an ninh, trật tự xã hội; bảo đảm hài hoà các lợi ích, tránh xung đột giữa người lao động và chủ doanh nghiệp, không để các phần tử xấu lợi dụng người lao động, lôi kéo, kích động, gây phức tạp về an ninh, trật tự; xử lý nghiêm những đối tượng lợi dụng, lôi kéo, kích động người lao động ngừng làm việc trái pháp luật, gây rối an ninh, trật tự trên địa bàn.

Đổi mới nội dung, phương thức thanh tra, kiểm tra để nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, giảm thiểu các tranh chấp, xung đột, tạo môi trường thuận lợi cho xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra liên ngành, chuyên ngành, thanh tra đột xuất, chuyên đề về chấp hành các quy định của pháp luật lao động trên cơ sở tuân thủ nghiêm các quy định của pháp luật về công tác thanh tra, kiểm tra, tránh chồng chéo, trùng lặp, gây khó khăn cho doanh nghiệp. Xử lý nghiêm các vi phạm liên quan đến lao động và quyền lợi hợp pháp của người lao động; yêu cầu người sử dụng lao động khắc phục những sai phạm, thực hiện đầy đủ trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

Trên đây là báo cáo tình hình triển khai Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong tình hình mới giai đoạn 1999-2024. UBND huyện Hạ Hòa tổng hợp báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- CT; PCT (Ô. Vũ);
- Phòng LĐTBXH;
- Lưu:VT.

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

Ngô Anh Vũ

Tổng hợp số liệu về tình hình triển khai Kế hoạch số 564/KH-UBND ngày 20/02/2020 của UBND tỉnh về thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW, Quyết định số 416/QĐ-TTg:

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
I	Tổng số DN, hợp tác xã đang hoạt động		164	172	184	190	198	206
1	Số doanh nghiệp		131	138	151	155	162	170
1.1	Số doanh nghiệp nhà nước (DNNN)	DN	5	5	5	3	3	3
	- Trong đó: số DNNN trong KCN		0	0	0	0	0	0
1.2	Số doanh nghiệp dân doanh		126	133	146	152	159	167
	- Trong đó: số DN dân doanh trong KCN							
1.3	Số doanh nghiệp FDI		0	0	0	0	0	0
	- Trong đó: số DN FDI trong KCN		0	0	0	0	0	0
1.4	Số doanh nghiệp dưới 10 lao động	DN	77	78	85	83	83	92
1.5	Số doanh nghiệp từ 10 đến dưới 50 lao động	DN	54	46	50	54	61	65
2	Số hợp tác xã (HTX)	HTX	33	34	33	35	36	36
3	Số KCN, KKT, KCX đang hoạt động	kcn	0	0	0	0	0	0
II	Lao động trong các DN, HTX đang hoạt động		2741	3164	3875	4528	4864	4889
1	Số lao động trong doanh nghiệp		2494	2912	3632	4272	4609	4639
1.1	Số lao động (LĐ) trong DNNN	DN	195	197	191	124	127	127
	- Trong đó: số LĐ trong DNNN trong KCN		0	0	0	0	0	0
1.2	Số lao động trong DN dân doanh		2299	2715	3441	4148	4482	4512
	- Trong đó: số LĐ trong DN dân doanh trong KCN		0	0	0	0	0	0
1.3	Số lao động trong DN FDI		0	0	0	0	0	0
	- Trong đó: số LĐ trong DN FDI trong KCN		0	0	0	0	0	0
2	Số lao động trong các hợp tác xã	HTX	247	252	243	256	255	250
III	Tổ chức công đoàn cơ sở (CĐCS) trong DN, HTX		15	15	16	15	14	14
1	Số tổ chức CĐCS trong DNNN	tổ chức	6	6	6	4	3	3
2	Số tổ chức CĐCS trong DN dân doanh		9	9	10	11	11	11

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm					
			0	0	0	0	0	0
3	Số tổ chức CĐCS trong DN FDI		0	0	0	0	0	0
4	Số đoàn viên CĐ trong các loại hình DN	người	308	253	386	1477	1251	1156
5	Số tổ chức CĐCS trong HTX	tổ chức	0	0	0	0	0	0
6	Số đoàn viên CĐ trong các HTX	người	0	0	0	0	0	0
IV	Tình hình thực hiện một số quy định của pháp luật lao động		0	0	0	0	0	0
1	Số DN đăng ký nội quy lao động	DN	131	134	144	144	148	151
2	Số DN có thang lương, bảng lương	DN	124	128	131	134	135	141
3	Tiền lương bình quân của người lao động (NLD) trong DN, HTX		4,63	5,42	7,54	7,25	6,82	6,82
3.1	Tiền lương bình quân của NLD trong DN	Tr.đ/ người/ tháng	4,2	4,94	4,34	3,76	3,46	3,46
	Trong đó: - Ở DNNN		5,8	5,65	10,3	11,9	12	12
	- Ở DN dân doanh		3,9	5,67	8	6,1	5	5
	- Ở DN FDI							
3.2	Tiền lương bình quân của NLD trong HTX		3	3,5	4	4	4,2	4,2
4	Tiền lương cao nhất của NLD trong DN		20,3	17	13,6	30	30	30
	Trong đó: - Ở DNNN	triệu	20,3	17	13,6	30	30	30
	- Ở DN dân doanh	đồng/	12	16	12	12	12	12
	- Ở DN FDI	người/ tháng						
5	Tiền lương thấp nhất của NLD trong DN		2,63	1,2	4	3,25	3,3	3,3
	Trong đó: - Ở DNNN	triệu	2,63	1,49	4	3,25	3,5	3,5
	- Ở DN dân doanh	đồng/	3	1,2	4	3,5	3,3	3,3
	- Ở DN FDI	người/ tháng	0	0	0	0	0	0
6	Đối thoại, thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở trong DN		9	9	10	11	11	11
6.1	Số DN có Quy chế dân chủ cơ sở	DN	9	9	10	11	11	11
6.2	Số DN tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	DN	9	9	10	11	11	11
	Trong đó: - Số DN tổ chức đối thoại định kỳ	DN	9	9	10	11	11	11
	- Số DN tổ chức đối thoại khi có yêu	DN						

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm					
	<i>cầu của một hoặc các bên</i>							
	- Số DN tổ chức đối thoại vụ việc.	DN						
7	Số thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) đã ký kết		9	9	9	8	10	10
7.1	Số TULĐTT doanh nghiệp	bản	9	9	9	8	10	10
7.2	Số TULĐTT ngành	bản	0	0	0	0	0	0
7.3	Số TULĐTT nhiều doanh nghiệp	bản	0	0	0	0	0	0
8	Tranh chấp lao động (TCLĐ), đình công		0	0	0	0	0	0
8.1	Số cuộc TCLĐ cá nhân		0	0	0	0	0	0
8.2	Số cuộc TCLĐ tập thể về lợi ích		0	0	0	0	0	0
8.3	Số cuộc TCLĐ tập thể về quyền		0	0	0	0	0	0
8.4	Số cuộc đình công		0	0	0	0	0	0
9	Tỷ lệ công nhân KCN được bố trí ở theo các dự án nhà ở công nhân KCN so với nhu cầu nhà ở của công nhân KCN trên địa bàn	%						
V	Số công chức hiện được bố trí làm công tác quan hệ lao động (QHLĐ), tiền lương ở địa phương	người	1	1	1	1	1	Kiểm nhiệm
1	Số công chức của SLĐTBXH							
2	Số công chức của BQLKCN							
3	Số công chức các phòng LĐTBXH cấp huyện		1	1	1	1	1	Kiểm nhiệm
4	CQ khác							
VI	Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động							
1	Số lượt NLD được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	người	5194	6362	9207	9387	9543	
2	Số lượt người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	người	150	157	168	159	167	
3	Kinh phí thực hiện	triệu đồng	5	20	20	30	330	
VII	Công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động							
1	Số công chức làm công tác thanh tra pháp luật lao động	người						

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm					
	<i>Trong đó: Số thanh tra viên lao động</i>							
2	Số DN được thanh tra	DN						
3	Số DN được kiểm tra	DN	6	8	14	18	20	
4	Số DN tự kiểm tra (qua phiếu tự kiểm tra)	DN						
5	Số DN bị xử lý vi phạm pháp luật lao động	DN			5			
6	Tổng số kiến nghị xử lý	kiến nghị						
7	Tổng số quyết định xử phạt	quyết định			5			
8	Tổng số tiền xử phạt	triệu đồng			53			
VIII	Kiện toàn hòa giải viên lao động (HGVLĐ)							
1	Hòa giải viên lao động							
1.1	Số HGVLĐ được bổ nhiệm đang hoạt động	người	5	5	5	5	5	
1.2	Số cuộc TCLĐ được HGVLĐ hòa giải thành	cuộc						
	<i>Trong đó: - Số cuộc TCLĐ cá nhân hòa giải thành</i>							
	<i>- Số cuộc TCLĐ tập thể về lợi ích hòa giải thành</i>							
	<i>- Số cuộc TCLĐ tập thể về quyền hòa giải thành</i>							



