

Số: 01/BC-ĐGS

Hà Tĩnh, ngày 14 tháng 12 năm 2022

BÁO CÁO

Kết quả giám sát công tác chỉ đạo, hướng dẫn ký kết thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp

Thực hiện Chương trình công tác toàn khóa của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (nhiệm kỳ 2018-2023); Kế hoạch số 33/KH-LĐLĐ, ngày 01/11/2022 của Liên đoàn Lao động tỉnh về giám sát công tác chỉ đạo, hướng dẫn ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) và hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp; từ ngày 15 đến ngày 21/11/2022, Đoàn giám sát của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh theo Quyết định số 133/QĐ-LĐLĐ ngày 03/11/2022 (sau đây gọi là Đoàn Giám sát) đã tiến hành tổ chức giám sát công tác chỉ đạo, hướng dẫn ký kết TULĐTT và HĐLĐ tại công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (sau đây gọi là đơn vị) và một số công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, kết quả như sau:

I. TÌNH HÌNH CHUNG

1. Năm 2020 là thời điểm bị ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid - 19, nhiều doanh nghiệp phải ngừng nghỉ sản xuất để cùng với cả hệ thống chính trị tập trung phòng chống dịch; đời sống, việc làm, thu nhập của người lao động gặp rất nhiều khó khăn. Đầu năm 2022, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh tập trung khởi động lại sản xuất kinh doanh sau đại dịch Covid-19; giá cả các mặt hàng tiêu dùng, nguyên liệu sản xuất đầu vào không ổn định, nhất là giá xăng, dầu, sắt, thép, vật liệu xây dựng,... tăng cao. Một số doanh nghiệp thuộc lĩnh vực gia công may mặc, giày da, chế biến thủy, hải sản xuất khẩu bị đối tác cắt giảm đơn hàng đã ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình đời sống việc làm của người lao động cũng như hoạt động của tổ chức công đoàn. Theo đó việc thực hiện thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT, hỗ trợ người lao động giao kết HĐLĐ tại các doanh nghiệp gặp khó khăn.

2. Quy định của pháp luật lao động về quy trình thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT có nhiều điểm chưa phù hợp với loại hình doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Việc pháp luật giao quyền tự chủ cho các bên trong quan hệ lao động tự đàm phán, thương lượng nội dung TULĐTT không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật là nhiệm vụ khó khăn của cán bộ công đoàn cấp cơ sở khi thương lượng, đàm phán ký kết TULĐTT. Quy định pháp luật về HĐLĐ có nhiều thay đổi, cán bộ công đoàn chưa kịp thời tiếp cận với các quy định mới để hướng dẫn, tư vấn người lao động trong giao kết HĐLĐ.

II. HOẠT ĐỘNG CỦA ĐOÀN GIÁM SÁT

- Từ ngày 04/11 đến ngày 10/11/2022 các đơn vị tự giám sát và báo cáo kết quả giám sát (theo đề cương) gửi cho Đoàn giám sát.

- Từ ngày 15/11 đến 21/11/2022, Đoàn giám sát đã tiến hành giám sát trực tiếp tại 06 đơn vị gồm Công đoàn các Khu kinh tế tỉnh, Công đoàn ngành Xây dựng, Công đoàn ngành Nông nghiệp&PTNT và Liên đoàn Lao động thành phố Hà Tĩnh, huyện Can Lộc, huyện Cẩm Xuyên và 14 công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp¹.

III. KẾT QUẢ GIÁM SÁT

1. Kết quả giám sát công tác chỉ đạo, hướng dẫn ký kết TULĐTT

1.1. Công tác chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai thực hiện

Căn cứ nội dung Đề án số 840/ĐA-TLĐ, ngày 06/6/2019 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể, giai đoạn 2019 - 2023”; Hướng dẫn số 1840/HD-TLĐ ngày 04/12/2013 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT; Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn đánh giá chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT của công đoàn cơ sở; các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo, giao chỉ tiêu nhiệm vụ hàng năm của Liên đoàn Lao động tỉnh, các đơn vị đã triển khai đầy đủ các văn bản chỉ đạo của Liên đoàn Lao động tỉnh liên quan đến thương lượng tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT đến công đoàn cơ sở. Hàng năm các đơn vị đều tham mưu cấp ủy, phối hợp chính quyền, chuyên môn ban hành các văn bản chỉ đạo công đoàn cơ sở phối hợp thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, trong đó có nội dung liên quan đến thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT. Một số đơn vị đã quan tâm chỉ đạo kịp thời việc rà soát, bổ sung, ký mới TULĐTT; hỗ trợ công đoàn cơ sở trong việc đánh giá chất lượng và kết quả thực hiện TULĐTT theo Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và chỉ đạo của Liên đoàn Lao động tỉnh như Liên đoàn Lao động các huyện Can Lộc, Cẩm Xuyên, Hương Khê, Công đoàn Các Khu kinh tế tỉnh, Công đoàn Tổng Công ty KS&TM Hà Tĩnh và Công đoàn ngành Y tế.

Hầu hết các đơn vị đã phối hợp, lồng ghép vào nội dung tập huấn do công đoàn tổ chức để tuyên truyền, bồi dưỡng kỹ năng đàm phán, thương lượng, ký kết, giám sát thực hiện TULĐTT cho cán bộ công đoàn cơ sở; tổ chức đối thoại trực tiếp tại lớp tập huấn về chế độ, chính sách có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, qua đó giúp cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp vận dụng thực hiện được tốt hơn.

Các đơn vị đã phân công, giao trách nhiệm cụ thể cho cán bộ chuyên trách công đoàn đến các doanh nghiệp để tư vấn, hỗ trợ công đoàn cơ sở về thương

¹ Công đoàn: Công ty CP Bảo Toàn, Công ty CP cấp nước Hà Tĩnh, Công ty CP VLXD Hồng Lĩnh, Công ty CP Gạch ngói Cầu Hò, Công ty TNHH TM&VT Quảng Hà, Quỹ tín dụng nhân dân liên xã Thiên Vương, Công ty Trồng rừng và SX nguyên liệu giấy Hanviha, Công ty TNHH DV Hàng hải Cảng Sơn Dương, Công ty TNHH Vật liệu chịu lửa LIRR Việt Nam, Công ty CP Sao Mai, Công ty CP Tập đoàn Thành Huy, Quỹ tín dụng nhân dân xã Cẩm Thành, Công ty TNHH MTV Thủy lợi Bắc Hà Tĩnh, Công ty CP Thủy sản Thông Thuận.

lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, một số đơn vị thực hiện tốt như Liên đoàn Lao động Thị xã Hồng Lĩnh, Công đoàn các Khu kinh tế tỉnh, Liên đoàn Lao động các huyện Can Lộc, Cẩm Xuyên, Công đoàn ngành Xây dựng.

Một số đơn vị như Liên đoàn Lao động các huyện Đức Thọ, Can Lộc, Cẩm Xuyên, Nghi Xuân, Hồng Lĩnh, Hương Sơn, Thành phố và Công đoàn ngành Y tế đã làm tốt việc tham mưu với cấp ủy, phối hợp chính quyền, chuyên môn tổ chức đối thoại với người lao động nhằm giải quyết một số vướng mắc về thực hiện chế độ chính sách cho người lao động, theo đó tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp về nâng cao chất lượng thương lượng tập thể và đưa nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động vào TULĐTT.

1.2. Về số lượng và chất lượng thỏa ước lao động tập thể

a) Về số lượng

- Theo báo cáo của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, tính đến ngày 10/11/2022, toàn tỉnh có 378/419 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn ký kết TULĐTT, đạt tỷ lệ 91,3% (đạt 113 % chỉ tiêu Đại hội XVIII Công đoàn Hà Tĩnh đề ra).

b) Kết quả về trình tự, thủ tục thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT

- Qua giám sát trực tiếp tại 14 CĐCS trong Doanh nghiệp, có 10/14 đơn vị thành lập Tổ thương lượng tập thể, thành phần chủ yếu là đại diện Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, công đoàn bộ phận, tổ trưởng công đoàn. Khi có nhu cầu hoặc nhận được yêu cầu thương lượng tập thể của người sử dụng lao động, chủ yếu cán bộ công đoàn cơ sở tổ chức họp đoàn viên, người lao động lấy ý kiến trực tiếp, hoặc ý kiến của người lao động theo tổ công đoàn chuyển đến thành viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở về các nội dung để đưa vào thương lượng tập thể. Ban Chấp hành công đoàn cơ sở cân nhắc, lựa chọn một số nội dung phù hợp để thương lượng. Các đơn vị còn lại không thành lập Tổ thương lượng tập thể mà BCH Công đoàn cơ sở trực tiếp làm thay và thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ của Tổ thương lượng tập thể: Nắm bắt tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; tập hợp đầy đủ các ý kiến, nguyện vọng của người lao động; chuẩn bị về thông tin, xây dựng phương án đàm phán, thương lượng; đàm phán, thương lượng với người sử dụng lao động về các nội dung đã được người lao động yêu cầu, bảo đảm đạt được cao nhất nguyện vọng, lợi ích của tập thể người lao động.

- Tại một số doanh nghiệp, việc cung cấp các thông tin liên quan đến nội dung thương lượng tập thể chủ yếu thông qua cán bộ quản lý cấp dưới (phòng, tổ, đội sản xuất). Thực tế trước khi tiến hành thương lượng tập thể, các doanh nghiệp cử cán bộ phụ trách bộ phận nhân sự, tiền lương tham gia tiếp thu ý kiến của người lao động báo cáo Giám đốc doanh nghiệp xem xét quyết định. Thực tế hiện nay, các doanh nghiệp thường áp dụng hình thức thương lượng tập thể để ký kết TULĐTT gắn với nội dung của Hội nghị người lao động.

- Các doanh nghiệp có quy mô nhỏ, sử dụng ít lao động trước khi ký kết TULĐTT, Ban chấp hành công đoàn cùng cán bộ phòng chuyên môn phụ trách nhân sự, tiền lương, BHXH của doanh nghiệp chuẩn bị nội dung bản TULĐTT theo mẫu đã có sẵn cùng nhau thống nhất đưa vào một số nội dung có lợi hơn luật

trình giám đốc doanh nghiệp ký và tổ chức thực hiện. Giữa Giám đốc và Ban chấp hành công đoàn chưa tổ chức các bước trình tự về thương lượng, đối thoại để xây dựng TULĐTT theo quy định của pháp luật và hướng dẫn, chỉ đạo của Liên đoàn Lao động tỉnh.

c) Những đề xuất chủ yếu của công đoàn cơ sở về thương lượng và thông báo nội dung thương lượng tập thể đối với người sử dụng lao động

Nhìn chung những đề xuất chủ yếu của công đoàn cơ sở và người lao động đưa vào các điều khoản trong TULĐTT tại các doanh nghiệp tập trung vào các vấn đề về tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, lương tháng 13, hỗ trợ nhân các ngày Lễ Tết; các khoản trợ cấp; tiền ăn giữa ca; tặng quà ngày 8/3, 20/10 cho chị em nữ công nhân lao động; thăm hỏi hiếu hỉ; đào tạo, bồi dưỡng cho người lao động; tổ chức thăm quan, nghỉ mát; tặng quà sinh nhật; mua bảo hiểm thân thể; hỗ trợ tiền thuê nhà ở, tiền điện thoại, chi phí xăng xe, nuôi con nhỏ,...

d. Kết quả công đoàn cơ sở đưa những quy định có lợi hơn so với quy định pháp luật vào TULĐTT

Nội dung về tiền lương và các chế độ phúc lợi cho người lao động được cán bộ công đoàn cơ sở và người lao động tại các doanh nghiệp quan tâm thương lượng và đưa vào TULĐTT. Cụ thể:

**** Tiền lương***

- Đa số doanh nghiệp đưa mức tiền lương bình quân cao hơn mức lương tối thiểu vùng từ 7 - 12% vào TULĐTT. Đặc biệt Công ty Trồng rừng và SX nguyên liệu giấy Hanviha mức lương tối thiểu của doanh nghiệp cao hơn mức lương tối thiểu vùng là 50%.

- Tiền lương thử việc của các doanh nghiệp đưa vào TULĐTT chủ yếu từ mức 85 - 87% mức lương chính thức của công việc người lao động đang hưởng, điển hình Công ty Trồng rừng và SX nguyên liệu giấy Hanviha mức lương thử việc 100%. Tuy nhiên bên cạnh đó Quỹ tín dụng Nhân dân xã Cẩm Thành áp dụng mức lương thử việc bằng 80% mức lương chính của công việc người lao động đang hưởng, thấp hơn so với quy định pháp luật (mức lương thử việc theo quy định của BLLĐ 2019 là 85% mức lương chính thức).

- Một số doanh nghiệp đưa thêm các nội dung cụ thể về tiền lương vào TULĐTT, như Công ty TNHH Vật liệu chịu lửa LIRR Việt Nam người lao động được trả 100% tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc khi doanh nghiệp phải ngừng, nghỉ sản xuất do thiếu đơn hàng hoặc do sự cố liên quan đến điện, nước,...

**** Tiền thưởng***

- Đa số các doanh nghiệp đều đưa nội dung thưởng lương tháng 13 vào TULĐTT. Mức tiền thưởng nhân ngày Tết âm lịch bình quân từ 2 đến 5 triệu đồng/người; Công ty TNHH Vật liệu chịu lửa LIRR Việt Nam áp dụng mức tiền thưởng Tết cho người lao động từ 01 tháng lương trở lên.

- Một số doanh nghiệp đưa nội dung thưởng hiệu suất công việc (600.000 - 1.500.000 đ/tháng), thưởng đột xuất,... vào TULĐTT; thưởng sáng kiến mang lại lợi nhuận cho doanh nghiệp từ 500.000 đến 3 triệu đồng (Công ty CP Cấp nước Hà Tĩnh); thưởng trên 10 triệu đồng cho 01 cá nhân có sáng kiến (Công ty cổ phần Dược Hà Tĩnh); thưởng cho người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp (Công ty TNHH Tâm Sinh Lộc, Trường MN Tư thực Nguyễn Du thưởng NLĐ gắn bó với trường từ 20 năm trở lên khi về hưu nhận được sổ tiết kiệm từ 200 triệu đến 1 tỷ đồng).

** Phụ cấp, trợ cấp*

- Các doanh nghiệp đều đưa các khoản phụ cấp cụ thể cho người lao động vào TULĐTT. Một số doanh nghiệp đưa nội dung phụ cấp cụ thể vào TULĐTT: như Công ty Trồng rừng và SX nguyên liệu giấy Hanviha, Quỹ tín dụng Nhân dân liên xã Thiên Vượng, Công ty TNHH MTV Thủy lợi Bắc Hà Tĩnh có mức phụ cấp trách nhiệm bình quân từ 800.000 đến 2.500.000 đồng/người/tháng; phụ cấp xăng xe 400.000 đồng/người/tháng; phụ cấp điện thoại 200.000 đến 800.000 đồng/người/tháng; phụ cấp độc hại bằng hiện vật 15.000đ/người/ngày.

- Hầu hết các doanh nghiệp đều có mức hỗ trợ tiền ăn giữa ca từ 25.000 đồng/người/bữa trở lên, đặc biệt Công ty TNHH Vật liệu chịu lửa LIRR Việt Nam hỗ trợ tiền ăn giữa ca 1.500.000 đồng/người/tháng.

- Một số đơn vị đưa các nội dung hỗ trợ thiết thực cho người lao động vào TULĐTT, như Công ty CP Vật liệu xây dựng Hồng Lĩnh (Công đoàn ngành Xây dựng) hỗ trợ lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 10 tuổi 2.000.000 đồng/người/tháng; Công ty TNHH TM&VT Quảng Hà (LĐLĐ huyện Can Lộc) hỗ trợ tiền nuôi con nhỏ 600.000 đồng/người/tháng; Công ty TNHH Vật liệu chịu lửa LIRR Việt Nam (CD các Khu kinh tế tỉnh) hỗ trợ tiền nhà trọ 1.000.000 đồng/ng/tháng và phụ cấp ca: 20.000 - 50.000đ/ca;

- Hầu hết các đơn vị đều đưa nội dung nâng lương cho người lao động vào TULĐTT. Một số đơn vị quy định cụ thể việc nâng lương trước thời hạn vào TULĐTT.

** Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.*

- Nội dung về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, thời gian làm thêm giờ, nghỉ giữa ca các doanh nghiệp đưa vào TULĐTT cơ bản theo quy định của pháp luật. Tại các doanh nghiệp sản xuất gia công như may mặc, chế biến thủy hải sản, gia công chủ yếu người sử dụng lao động và người lao động thống nhất với nhau về thời gian làm thêm, không đưa vào TULĐTT, đây là hiện tượng lách luật khá phổ biến vì đối với doanh nghiệp vừa đảm bảo đơn hàng vừa giảm chi phí sản xuất; đối với người lao động làm thêm giờ để tăng thêm thu nhập. Chính vì vậy, một số doanh nghiệp vi phạm thời gian tăng ca, giờ làm việc thông thường và thời gian nghỉ ngơi của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Một số doanh nghiệp như Công ty TNHH MTV Thủy lợi Bắc, Quỹ tín dụng nhân dân liên xã Thiên Vượng, Công ty CP Vật liệu xây dựng Hồng Lĩnh,

Công ty TNHH Vật liệu chịu lửa LIRR Việt Nam quy định thời gian nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương tăng thêm so với quy định của pháp luật, cụ thể bản thân người lao động kết hôn nghỉ 04 - 05 ngày; con kết hôn nghỉ 02 - 03 ngày; Bố mẹ (cả 2 bên vợ chồng) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết nghỉ 04 - 05 ngày; anh chị em ruột mất được nghỉ hưởng nguyên lương 01 ngày; ngày thành lập doanh nghiệp được nghỉ hưởng nguyên lương 01 ngày,...

** Thăm hỏi, trợ cấp, chế độ phúc lợi*

- Hầu hết các doanh nghiệp đều đưa nội dung thăm hỏi, trợ cấp, chế độ phúc lợi vào TULĐTT. Mức trợ cấp, thăm hỏi, ốm đau, hiếu hỉ, lao động nữ sinh con, quà tặng người lao động khi kết hôn,... từ 200.000 đến 1.000.000 đồng. Hàng năm doanh nghiệp tổ chức ít nhất 01 cuộc tham quan, nghỉ mát cho người lao động tại các danh lam thắng cảnh trong và ngoài nước.

- Chế độ ngày lễ, Tết: Mức hỗ trợ Tết Dương lịch, ngày Quốc khánh, ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, Ngày thành lập Hội LHPN Việt Nam 20/10, Giỗ tổ Hùng Vương, Ngày Quốc tế lao động người lao động được doanh nghiệp tặng quà từ 200.000 đến 500.000 đồng/người, đặc biệt Công ty CP Bảo Toàn, Quỹ tín dụng nhân dân xã Cẩm Thành có mức hỗ trợ 1.000.000 đến 2.000.000 đồng/người.

** Công tác bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, thực hiện nội quy lao động*

Nội dung về An toàn lao động, vệ sinh lao động; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân lao động, khám sức khỏe định kỳ, thực hiện nội quy lao động tại một số doanh nghiệp đã được cán bộ công đoàn quan tâm đưa vào nội dung TULĐTT, đảm bảo đúng chế độ theo quy định pháp luật. Tuy nhiên đa số các bản TULĐTT nội dung này còn chung chung, chưa cụ thể. Chỉ có một số đơn vị đưa nội dung cụ thể vào TULĐTT như Công ty TNHH TM&VT Quảng Hà trang cấp 02 bộ trang phục/người/năm; Công ty CP VLXD Hồng Lĩnh phụ cấp trang phục, bảo hộ lao động 5.000.000 đ/người/năm.

Giám đốc một số doanh nghiệp có quy mô lớn đã chú trọng đến việc thiết lập các chế độ, chính sách dành cho lao động nữ và thường được cụ thể thành 01 điều khoản riêng trong TULĐTT. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa quan tâm đến vấn đề này nên lao động nữ thường thiệt thòi về quyền lợi.

** Các điều kiện bảo đảm cho tổ chức Công đoàn hoạt động*

Hầu hết các doanh nghiệp đều thực hiện tốt việc đưa nội dung về điều kiện bảo đảm cho tổ chức Công đoàn hoạt động vào TULĐTT.

e) Chất lượng thỏa ước lao động tập thể

- Theo báo cáo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, tại thời điểm giám sát, toàn tỉnh đã có 378 doanh nghiệp đã ký kết TULĐTT; trong đó tỷ lệ TULĐTT đạt loại A là 213 bản (56,3%); loại B là 130 bản (34,4%); loại C là 35 bản (9,3%). Một số đơn vị chấm điểm TULĐTT loại A đạt tỷ lệ cao như Liên đoàn Lao động huyện Cẩm Xuyên, Thành phố Hà Tĩnh 82%; Công đoàn Ngành Công Thương 81%; Công đoàn ngành NT&PTNT 79%, Công đoàn Ngành Y tế 75%. Có 14 đơn

vị xếp loại TULĐTT loại A đạt từ 51 đến 78%; 07 đơn vị tỷ lệ TULĐTT loại A đạt dưới 50%.

- Qua kết quả giám sát, nội dung các bản Thỏa ước LĐTT đã có nhiều điểm cao hơn với quy định của pháp luật, nâng cao hơn quyền lợi của người lao động như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo đảm việc làm, tiền lương, thưởng, cải thiện điều kiện làm việc, chất lượng bữa ăn ca, tổ chức tham quan nghỉ mát, thăm hỏi khi ốm đau, trợ cấp khó khăn đột xuất, hiếu hỷ, mừng sinh nhật, trợ cấp tiền tàu xe khi nghỉ phép, hỗ trợ phương tiện đi lại, mua bảo hiểm thân thể... từng bước hạn chế nội dung TULĐTT sao chép quy định của pháp luật.

- Qua kết quả giám sát, nội dung TULĐTT của một số doanh nghiệp, nhìn chung mỗi bản TULĐTT đều có ít nhất từ ba điều khoản trở lên có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật. Nhiều bản TULĐTT có nhiều điều khoản rất có lợi cho người lao động như: Tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp cao hơn từ 7% - 12% so với mức lương tối thiểu của Chính phủ quy định, tiền lương thử việc ít nhất bằng 87% mức lương hiện hưởng; người lao động được nghỉ hưởng nguyên lương vào ngày thành lập doanh nghiệp, được nghỉ thêm từ 1 - 2 ngày khi có việc riêng; người lao động được hỗ trợ 1 bữa ăn ca trị giá từ 18.000 đồng đến trên 40.000 đồng. Ngoài ra khi người lao động làm thêm từ 02 giờ trở lên được hỗ trợ một bữa ăn ca tương đương 15.000 đồng trở lên; hỗ trợ tiền xăng xe từ 200.000 đồng - 3.000.000 đồng; một số doanh nghiệp hỗ trợ người lao động tiền thuê nhà ở từ 200.000 đồng đến 1.000.000 đồng; tiền nuôi con nhỏ, phụ cấp chuyên cần, phụ cấp thâm niên, hỗ trợ tiền cước điện thoại; Tiền thưởng tháng lương thứ 13, tiền thưởng sáng kiến, nâng lương trước thời hạn; chế độ An toàn vệ sinh lao động; tham quan du lịch; chính sách đối với lao động nữ; các điều kiện bảo đảm cho tổ chức Công đoàn hoạt động...

1.3. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Qua kết quả giám sát, kiểm tra chứng từ tài chính của các doanh nghiệp liên quan đến các khoản chi phúc lợi cho người lao động có chữ ký của người lao động và đối chiếu với nội dung TULĐTT của doanh nghiệp cho thấy đa số doanh nghiệp đã rất quan tâm thực hiện các điều khoản đã cam kết trong TULĐTT một cách đầy đủ...

Ban chấp hành công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp đã phân công thành viên theo dõi, đôn đốc, giám sát việc thực hiện TULĐTT một cách có hiệu quả; kịp thời phát hiện những vướng mắc, tồn tại, kiến nghị đề xuất với giám đốc doanh nghiệp kịp thời giải quyết bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

Thực tế một số doanh nghiệp chỉ cho người lao động nhiều khoản có lợi nhưng không đưa vào nội dung TULĐTT (Công ty cổ phần Bảo Toàn, Công ty CP Thủy sản Thông Thuận, Công ty CP Tập đoàn Thành Huy,...).

1.4. Kết quả chấm điểm TULĐTT của các cấp công đoàn

Hầu hết các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và Công đoàn cơ sở chỉ chấm điểm, phân loại, xếp loại TULĐTT khi có bản TULĐTT ký mới, ký lại hoặc sửa đổi, bổ sung. Một số đơn vị thực hiện nghiêm túc việc chấm điểm TULĐTT đúng theo quy định và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn, mỗi bản TULĐTT đều có bảng điểm chi tiết theo Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ như Công đoàn ngành Xây

dụng, Công đoàn các Khu kinh tế tỉnh, Công đoàn ngành Nông nghiệp&PTNT, Liên đoàn Lao động huyện Can Lộc, Liên đoàn Lao động huyện Cẩm Xuyên, Liên đoàn Lao động Thị xã Hồng Lĩnh... Việc tổ chức chấm điểm, phân loại TULĐTT cơ bản đạt yêu cầu, làm cơ sở cho việc phân loại TULĐTT tương đối sát thực tế. Tuy nhiên, một số đơn vị không tổ chức chấm điểm TULĐTT theo quy định; cán bộ chuyên trách công đoàn không nghiên cứu các quy định, hướng dẫn về chấm điểm, xếp loại chất lượng TULĐTT nên lúng túng, đánh giá kết quả thiếu chính xác.

2. Kết quả giám sát việc hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

2.1. Về số lượng HĐLĐ

Toàn tỉnh hiện có 419 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn với 30.645 người lao động. Có 28.780 người lao động được ký kết hợp đồng lao động (chiếm 94%), trong đó: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn 23.383 người (81%), Hợp đồng lao động xác định thời hạn 5.397 người (19%). Số người lao động được giao kết hợp đồng lao động trong các Doanh nghiệp Nhà nước 2.276 người; Doanh nghiệp ngoài nhà nước 15.033 người; Doanh nghiệp FDI 11.471 người.

2.2. Kết quả công đoàn hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

Việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ người lao động giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động tại một số nơi cơ bản được cán bộ công đoàn cơ sở quan tâm, nhất là nội dung liên quan đến việc làm và đảm bảo việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương và các khoản phụ cấp, nâng lương, thi tay nghề, nâng bậc thợ; thực hiện chính sách về BHXH cho người lao động và công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, góp phần xây dựng môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, hạn chế tranh chấp lao động xảy ra trên địa bàn.

Các cấp công đoàn đã phát huy vai trò trong việc tham gia cùng với người sử dụng lao động giải quyết việc làm; tham gia bố trí, sắp xếp vị trí việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo, sức khỏe, sở trường nhằm phát huy trí tuệ, sức sáng tạo, góp phần tăng năng suất lao động, giải quyết việc làm bền vững cho công nhân lao động, coi đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn trong tình hình mới. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến cho người lao động về mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của hợp đồng lao động, lợi ích của các bên theo hợp đồng lao động. Công khai, phổ biến, hướng dẫn công nhân lao động thông qua thương lượng tập thể và TULĐTT của doanh nghiệp để người lao động làm căn cứ áp dụng nội dung trong giao kết hợp đồng lao động hoặc sửa đổi, bổ sung trong HĐLĐ phù hợp với điều kiện thực tế. Bên cạnh đó, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trực tiếp hoặc phân công trách nhiệm cho các tổ công đoàn, công đoàn bộ phận nắm bắt tình hình của từng người lao động, hướng dẫn, giúp đỡ người lao động giao kết HĐLĐ theo đúng pháp luật.

Công đoàn cơ sở thường xuyên nắm bắt nội dung và tình hình thực hiện nội dung HĐLĐ đã giao kết của người sử dụng lao động và người lao động, kịp thời phát hiện nội dung HĐLĐ sai quy định, hoặc không có lợi cho người lao động và kiến nghị với người sử dụng lao động bổ sung, sửa đổi hoặc thay thế cho phù hợp.

Tại một số nơi, công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đã phát huy tốt vai trò của tổ công đoàn, công đoàn bộ phận để theo dõi, kiểm tra, giám sát thực hiện HĐLĐ, từ đó giúp Ban chấp hành Công đoàn cơ sở phát hiện các trường hợp thực hiện chưa tốt nội dung HĐLĐ, kịp thời kiến nghị, đề xuất người sử dụng lao động thực hiện đúng HĐLĐ đã ký kết. Vận động người lao động tuân thủ các quy định của HĐLĐ nếu sai phạm thuộc về người lao động. Vì vậy, trong thời gian qua, tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn trên địa bàn Hà Tĩnh chỉ xảy ra một số tranh chấp lao động cá nhân chủ yếu liên quan đến vấn đề về tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, điều động người lao động đi làm việc khác được các cấp công đoàn hòa giải thành công, không làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động trong các doanh nghiệp.

IV. TỒN TẠI, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tồn tại, hạn chế

1.1. Về thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT

Tuy có những chuyển biến tích cực, song từ kết quả giám sát cho thấy, việc thương lượng, ký kết TULĐTT vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế sau:

- Số lượng các công đoàn cơ sở tổ chức thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT tại các doanh nghiệp tư nhân còn thấp. Số doanh nghiệp thương lượng, ký kết TULĐTT chưa theo đúng trình tự, quy định của pháp luật lao động còn chiếm đa số.

- Một số đơn vị nội dung TULĐTT của các doanh nghiệp hoàn toàn giống nhau như Công ty TNHH tư vấn đầu tư HDN, Trường MN Hoa Hồng, Công ty THHH Thương mại xuất nhập khẩu Lysa Lasting, Công ty TNHH Nông nghiệp công nghệ cao.

- Nội dung có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật còn ít, chưa cụ thể, nhất là các vấn đề liên quan đến các chính sách về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động ghi chung chung,... Nhiều bản TULĐTT có nội dung chủ yếu liên quan đến phúc lợi cho người lao động, nội dung đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động theo quy định của pháp luật chưa thể hiện nhiều trong TULĐTT. Một số doanh nghiệp nội dung TULĐTT ghi chung chung, sao chép luật, không cụ thể nhằm hợp thức hóa, mang tính đối phó, chưa vì quyền lợi của người lao động.

- Hiện tại còn khá nhiều doanh nghiệp nội dung TULĐTT còn rập khuôn theo quy định trước đây, viện dẫn nhiều nội dung, căn cứ pháp luật không cần thiết dẫn đến nội dung TULĐTT dài nhưng số điều khoản theo quy định để áp dụng thực hiện còn ít.

- Hiện tại nhiều doanh nghiệp còn nhầm lẫn nội dung giữa nội quy lao động và TULĐTT, đưa những điều khoản đã có theo quy định của pháp luật hoặc của cơ quan nhà nước như: Quy định về thời gian làm việc (theo quy định của UBND tỉnh); trách nhiệm, nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động (theo Bộ luật Lao động); mức tham gia BHXH (theo quy định của Luật BHXH)...

- Một số đơn vị chấp hành chưa tốt các quy định của Tổng Liên đoàn, hướng dẫn, chỉ đạo của Liên đoàn Lao động tỉnh về các nội dung liên quan đến thương lượng tập thể, TULĐTT, thiếu kiểm tra, đôn đốc, tư vấn, hướng dẫn công đoàn cơ sở, nhất là lĩnh vực chấm điểm, phân loại, rà soát, bổ sung, sửa đổi TULĐTT. Tính đến ngày 31/10/2022, toàn tỉnh có 77 bản TULĐTT đã quá hạn (chiếm 20,8% số bản TULĐTT được ký kết) nhưng chưa được sửa đổi bổ sung, trong đó đáng quan tâm là các đơn vị: Liên đoàn Lao động huyện Kỳ Anh 7/11 bản (64%); Liên đoàn Lao động Thành phố 19/39 (49%), Liên đoàn Lao động huyện Thạch Hà 7/15 (47%),....

- Đa số các đơn vị thực hiện chưa nghiêm túc việc chấm điểm, phân loại TULĐTT. Một số đơn vị chấm điểm, phân loại TULĐTT mang tính chủ quan, bệnh thành tích, không căn cứ vào hướng dẫn của công đoàn cấp trên. Một số doanh nghiệp không làm đúng trình tự thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT; nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật còn ít, tổ chức thực hiện TULĐTT chưa tốt nhưng vẫn chấm điểm TULĐTT đạt tối đa.

1.2. Về giao kết và thực hiện HĐLĐ

- Thực tế HĐLĐ tại các doanh nghiệp chủ yếu được giao cho bộ phận Hành chính - nhân sự ghi chép, điền các nội dung vào mẫu chung được ban hành theo quy định trước đây, hoặc đánh máy sẵn và sau đó điền họ tên người lao động vào HĐLĐ, chưa bám vào 10 nội dung HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTB&XH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung HĐLĐ nên HĐLĐ có nội dung hoàn toàn giống nhau, không phân biệt được công việc, ngành nghề, nghĩa vụ và quyền lợi cụ thể của các bên trong quan hệ lao động (Công ty CP Bảo Toàn...). Tình trạng người lao động đã ký vào HĐLĐ nhưng không biết nội dung HĐLĐ còn khá phổ biến. Một số doanh nghiệp không giao HĐLĐ cho người lao động nắm giữ theo quy định của pháp luật.

- Đa số nội dung HĐLĐ ghi chung chung, không cụ thể, nhất là các nội dung quan trọng liên quan đến quyền lợi của người lao động như:

+ Nội dung tiền lương trong hợp đồng lao động không ghi cụ thể mức lương thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động và các khoản phụ cấp lương theo quy định tại Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH cũng như điều kiện người lao động được nâng lương theo quy định của Bộ luật Lao động, vì vậy nhiều doanh nghiệp áp dụng mức lương làm căn cứ đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo mức lương tối thiểu vùng, trái với quy định tại Điều 89 Luật BHXH năm 2014.

+ Các nội dung quan trọng khác như công việc và địa điểm làm việc; hình thức trả lương, thời hạn trả lương; Chế độ nâng bậc, nâng lương; Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề vv... đa số các bản HĐLĐ đều ghi theo quy định của pháp luật hiện hành. Vì vậy khi xảy ra tranh chấp lao động, các cơ quan chức năng không có cơ sở pháp lý để giải quyết nên người lao động dễ bị thiệt thòi về quyền lợi.

- Hầu hết các bản HĐLĐ còn thiếu các điều khoản rất quan trọng như: Nghĩa vụ thực hiện công việc theo hợp đồng, trình tự, thủ tục, quyền và nghĩa vụ của các bên trong trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác, các trường hợp tạm hoãn, nhận lại người lao động hết thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ; trình tự, thủ tục và các chế độ, chính sách đối với người lao động khi phát sinh sửa đổi, bổ sung, chấm dứt HĐLĐ nên khi xảy ra tranh chấp thì người sử dụng lao động, công đoàn cơ sở và người lao động đều rất lúng túng trong việc xử lý tranh chấp.

- Một số giám đốc doanh nghiệp còn tùy tiện trong việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ, không tuân thủ theo quy định tại Điều 33 của Bộ luật Lao động, thay đổi hàng loạt HĐLĐ, vi phạm về thời gian báo trước về thay đổi HĐLĐ, ký kết phụ lục HĐLĐ không đúng quy định.

- Cá biệt tại một số doanh nghiệp còn giao kết sai loại hợp đồng, ký hợp đồng dịch vụ thay cho HĐLĐ; giao kết HĐLĐ bằng lời nói hoặc chỉ ký HĐLĐ có thời hạn dưới 03 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên đối với cả những công việc trên 03 tháng để trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; ký HĐLĐ xác định thời hạn nhiều hơn 02 lần liên tiếp,... làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

2. Nguyên nhân

2.1. Về thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT

*** Nguyên nhân khách quan**

- Quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn về trình tự thương lượng tập thể chỉ phù hợp và cần thiết đối với các doanh nghiệp có quy mô lớn, sử dụng nhiều lao động; chưa phù hợp với loại hình doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, nhất là doanh nghiệp tư nhân có yếu tố gia đình.

- Việc đưa các chế độ, chính sách có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật vào TULĐTT là việc làm khó của tổ chức công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp khi còn nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa tốt, không đầy đủ các chế độ chính sách cho người lao động theo quy định của pháp luật, nhất là các chính sách về tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động.

- Một số giám đốc doanh nghiệp nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của TULĐTT tại doanh nghiệp. Đa số các doanh nghiệp chưa coi trọng, sử dụng, TULĐTT để giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động. Có doanh nghiệp không thực hiện đúng, đủ những cam kết trong TULĐTT, đổ lỗi do lý do khách quan.

- Hầu hết cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp hoạt động kiêm nhiệm, việc chuyên môn nhiều, chưa nắm vững các quy định pháp luật liên quan đến chế độ chính sách của người lao động nên không có khả năng bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi doanh nghiệp vi phạm; chưa nắm vững trình tự thương lượng tập thể, ký kết và giám sát thực hiện TULĐTT nên lúng túng, yếu thế so với chủ sử dụng lao động. Tại một số nơi cán bộ công đoàn cơ sở chưa nắm rõ thông tin cụ thể của doanh nghiệp cũng như nội dung vừa có lợi cho người lao động vừa phù hợp với thực tế, khả năng của doanh nghiệp để đưa vào TULĐTT cho phù hợp dẫn đến nội dung TULĐTT không thực chất, tính khả thi không cao.

- Đa số cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và cơ sở không được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng, phương pháp thương lượng tập thể, những quy định của pháp luật về HĐLĐ nên hạn chế trong việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ công đoàn cơ sở về thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT.

** Nguyên nhân chủ quan*

- Ban Chính sách - Pháp luật tỉnh chưa quyết liệt trong việc tham mưu, chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn, rà soát các nội dung liên quan đến thương lượng tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT của tổ chức công đoàn, mới chỉ thực hiện việc theo dõi và tổng hợp số lượng TULĐTT của các đơn vị.

- Vai trò của cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ công đoàn cơ sở về thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT còn mờ nhạt. Từ kết quả giám sát cho thấy có khá nhiều doanh nghiệp hầu như không có sự tham gia tư vấn, hỗ trợ của cán bộ công đoàn cấp trên. Ngoài chỉ đạo bằng văn bản, công đoàn cấp trên cơ sở chưa phối hợp cùng công đoàn cơ sở trực tiếp tham gia xây dựng, hướng dẫn, giúp đỡ cơ sở thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT.

- Một số cán bộ công đoàn thiếu nghiên cứu pháp luật, không nắm rõ các quy định về chế độ chính sách nên hạn chế về năng lực, chưa quan tâm, thiếu trách nhiệm trong việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho đoàn viên, người lao động dẫn đến hiệu quả về thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT chưa cao.

2.2. Về giao kết và thực hiện HĐLĐ

** Nguyên nhân khách quan*

- Nhìn chung các doanh nghiệp do sức ép của kinh doanh, nhất là sau đại dịch Covid - 19, thời gian dành cho tìm hiểu, nghiên cứu pháp luật lao động nói chung, các quy định việc giao kết HĐLĐ nói riêng chưa được nhiều và sâu. Đa số giám đốc doanh nghiệp giao việc chuẩn bị nội dung HĐLĐ cho cấp dưới chuẩn bị, thiếu kiểm tra, đôn đốc thực hiện theo quy định của pháp luật.

- Một số doanh nghiệp vì mục tiêu lợi nhuận, chưa coi trọng tầm quan trọng của người lao động đối với sự phát triển của doanh nghiệp; thường xuyên né tránh, lách luật, thực hiện chế độ chính sách cho người lao động không đầy đủ, không kịp thời.

- Nhận thức về pháp luật lao động, BHXH, an toàn vệ sinh lao động của một bộ phận người lao động còn hạn chế dẫn đến xem nhẹ quyền và lợi ích của mình; không đủ khả năng tự bảo vệ mình trước những hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

- Vai trò của các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động còn nhiều hạn chế, thiếu kiểm tra, thanh tra, xử lý các vi phạm về chế độ, chính sách của người lao động nói chung, HĐLĐ nói riêng. Chế tài xử lý vi phạm chế độ chính sách đối với người lao động còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe.

** Nguyên nhân chủ quan*

- Một số cán bộ công đoàn cơ sở chưa nghiên cứu kỹ nội dung Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nói chung; quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong việc hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện HĐLĐ nói riêng nên lúng túng, thực hiện chưa đúng quy định.

- Cán bộ công đoàn cơ sở thiếu nghiên cứu các quy định của pháp luật về lao động, công đoàn, BHXH, an toàn vệ sinh lao động nên việc thực hiện quyền, trách nhiệm hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ người lao động giao kết HĐLĐ chưa có hiệu quả, cá biệt một số nơi không thực hiện. Cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp chưa dám đấu tranh, bảo vệ người lao động khi nội dung trong HĐLĐ chưa đúng quy định pháp luật.

- Vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc chỉ đạo, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong việc thực hiện Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động còn mờ nhạt. Việc kiểm tra, giám sát chất lượng nội dung và thực hiện HĐLĐ tại các doanh nghiệp chưa thường xuyên, chưa hiệu quả.

V. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT CỦA ĐOÀN GIÁM SÁT VỚI BAN THƯỜNG VỤ LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH

1. Tiếp tục quan tâm, chỉ đạo các cấp công đoàn triển khai có hiệu quả Đề án số 840/ĐA-TLĐ, ngày 06/6/2019 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể, giai đoạn 2019 - 2023”; Hướng dẫn số 1840/HD-TLĐ ngày 04/12/2013 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT; Hướng dẫn số 1580/HD-TLĐ ngày 21/10/2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn đánh giá chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện TULĐTT của công đoàn cơ sở, đây là giải pháp tối ưu của tổ chức công đoàn góp phần nâng cao phúc lợi, lợi ích thiết thực cho đoàn viên, người lao động.

2. Tăng cường quán triệt nội dung Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động để nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của cán bộ công đoàn cơ sở trong việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ người lao động giao kết và thực hiện HĐLĐ.

3. Tiếp tục chỉ đạo công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phát huy vai trò, đồng thời khắc phục những hạn chế đã nêu trong công tác hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp về HĐLĐ, thương lượng tập thể, nâng cao chất lượng TULĐTT, đưa nhiều chế độ, chính sách của công nhân lao động có lợi hơn so với quy định của pháp luật vào TULĐTT.

4. Tiếp tục giao chỉ tiêu TULĐTT, HĐLĐ hàng năm cho các đơn vị. Gắn chỉ tiêu rà soát, kiểm tra, chấm điểm TULĐTT với thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc và xem đây là tiêu chí quan trọng trong đánh giá, xếp loại thi đua hàng năm. Tổ chức chấm điểm, xếp loại TULĐTT theo quy định của Tổng Liên đoàn; hướng dẫn sửa đổi, bổ sung các điều khoản mới vào TULĐTT cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Tổ chức giám sát việc thực hiện TULĐTT tại các doanh nghiệp, kịp thời khen thưởng, biểu dương các đơn vị làm tốt, phê bình, nhắc nhở các đơn vị yếu kém.

5. Tiếp tục chỉ đạo, hướng dẫn công đoàn cơ sở phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức thực hiện tốt việc đối thoại tại nơi làm việc. Thông qua đối thoại, tổ chức công đoàn đánh giá kết quả thực hiện TULĐTT; xem xét các nguyên nhân, những điểm bất cập, sơ hở, thiếu sót trong việc thực hiện chế độ, chính sách đối với công nhân lao động để kịp thời khắc phục sửa chữa thiếu sót, góp phần thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển và đảm bảo chế độ chính sách đối với người lao động được tốt hơn.

6. Đề ra các chỉ tiêu gắn với tổ chức thực hiện việc đào tạo cho cán bộ công đoàn các cấp về kiến thức pháp luật, nhất là pháp luật về lao động, công đoàn, BHXH. Phấn đấu trong đến năm 2025 có 100% cán bộ chuyên trách công đoàn được đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng về kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể, nắm cơ bản các quy định về chế độ chính sách của người lao động để làm tốt việc tư vấn, hỗ trợ, hướng dẫn công đoàn cơ sở và người lao động về TULĐTT, HĐLĐ.

7. Chủ động tổ chức hoặc phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát việc tổ chức, thực hiện kết quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, đối thoại; việc ký kết, thực hiện HĐLĐ tại các doanh nghiệp; kiến nghị xử lý đối với các doanh nghiệp không thực hiện đúng quy định về TULĐTT, HĐLĐ. Chỉ đạo công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chủ động tổ chức hoặc đề xuất phối hợp tổ chức các cuộc đối thoại giữa lãnh đạo Đảng, Nhà nước, cấp ủy, chính quyền với đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn và người sử dụng lao động.

8. Cử cán bộ chuyên trách công đoàn tham gia đầy đủ các lớp đào tạo do Tổng Liên đoàn tổ chức về chuyên đề tiền lương, TULĐTT, HĐLĐ, nâng cao kiến thức, kỹ năng thương lượng tập thể cho cán bộ công đoàn các cấp. Tổ chức lựa chọn, đào tạo, tập huấn chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách

phụ trách công tác TULĐTT từ cấp huyện đến cấp cơ sở; tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn cho cán bộ cơ sở sửa đổi, ký lại hoặc ký mới TULĐTT.

9. Rà soát, thống kê các bản TULĐTT có nội dung sao chép quy định của pháp luật, có nội dung không cụ thể, không rõ ràng để có giải pháp hỗ trợ, hướng dẫn CĐCS thương lượng lại, sửa đổi, bổ sung, ký lại, ký mới. Phần đầu trên 80% các bản TULĐTT chỉ bao gồm các nội dung có lợi hơn quy định của pháp luật.

10. Chỉ đạo công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đẩy mạnh trực tiếp hỗ trợ, hướng dẫn, tham gia cùng CĐCS trong toàn bộ quá trình thương lượng tập thể, đặc biệt tại các doanh nghiệp có đông công nhân lao động, quan hệ lao động phức tạp, đã từng xảy ra vi phạm pháp luật, tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể và đình công.

Đoàn giám sát Báo cáo kết quả giám sát về công tác chỉ đạo, hướng dẫn ký kết thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp trình Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh xem xét, cho ý kiến chỉ đạo./.

Nơi nhận:

- Thường trực LĐLĐ tỉnh;
- Các đ/c Ủy viên BTV LĐLĐ tỉnh;
- Các ban LĐLĐ tỉnh;
- Công đoàn cấp trên TTCS;
- Các thành viên Đoàn giám sát;
- Lưu: VT, Ban CS-PL.

**TM. ĐOÀN GIÁM SÁT
TRƯỞNG ĐOÀN**



**PHÓ CHỦ TỊCH LĐLĐ TỈNH
Ngô Đình Vân**

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ GIÁM SÁT TÌNH HÌNH SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ CỦA CÁC ĐƠN VỊ CẤP TRÊN TRỰC TIẾP CƠ SỞ

(Kèm theo Báo cáo số 01 /BC-ĐGS ngày 14 /12/2022 của Đoàn giám sát số 31)

TT	Đơn vị *	Số DN có tổ chức CĐ	DN có CĐ ký kết TUŁĐTT		Kết quả xếp loại TUŁĐTT						Số TUŁĐTT quá hạn		Ghi chú
			Số DN	%	Loại A	Tỷ lệ	Loại B	Tỷ lệ	Loại C, D	Tỷ lệ	Số bản	Tỷ lệ	
1	LĐLĐ Thị xã Kỳ Anh	14	13	93%	4	31%	7	54%	2	15%	2	15%	Có 2 đơn vị có TUŁĐTT hết hạn đang tạm ngừng hoạt động
2	LĐLĐ huyện Kỳ Anh	14	11	79%	5	45%	2	18%	4	36%	7	64%	
3	LĐLĐ huyện Cẩm Xuyên	24	22	92%	18	82%	3	14%	1	5%	0	0%	
4	LĐLĐ Thành phố Hà Tĩnh	42	39	93%	32	82%	6	15%	1	3%	19	49%	
5	LĐLĐ huyện Thạch Hà	17	15	88%	7	47%	6	40%	2	13%	7	47%	
6	LĐLĐ huyện Lộc Hà	5	5	100%	2	40%	2	40%	1	20%	2	40%	
7	LĐLĐ huyện Hương Khê	22	21	95%	14	67%	7	33%			0	0%	
8	LĐLĐ huyện Can Lộc	18	18	100%	13	72%	5	28%			1	6%	
9	LĐLĐ Thị xã Hồng Lĩnh	31	30	97%	4	13%	23	77%	3	10%	5	17%	
10	LĐLĐ huyện Nghi Xuân	17	13	76%	8	62%		0%	5	38%	6	46%	
11	LĐLĐ huyện Đức Thọ	14	13	93%	7	54%	6	46%			4	31%	
12	LĐLĐ huyện Hương Sơn	25	21	84%	4	19%	9	43%	8		4	19%	
13	LĐLĐ huyện Vũ Quang	5	4	80%	3	75%	1	25%			3	75%	
14	CĐ các Khu kinh tế tỉnh	68	61	90%	31	51%	22	36%	8	13%	1	2%	
15	CĐN Nông nghiệp và PTNT	14	14	100%	11	79%	3	21%			3	21%	
16	CĐ TCT Khoáng sản và T.mại Hà Tĩnh	14	14	100%	8	57%	6	43%			0	0%	
17	CĐN Xây dựng	23	22	96%	13	59%	9	41%			6	27%	Có 4 đơn vị TUŁĐTT hết hạn đang tạm dừng hoạt động
18	CĐN Y tế	5	4	80%	3	75%	1	25%			0	0%	
19	CĐN Giao thông vận tải	17	15	88%	7	47%	8	53%			8	53%	Có 6 đơn vị gặp khó khăn do dịch Covid-19, chưa thực hiện ký lại TUŁĐTT
20	CĐN Công thương	23	21	91%	17	81%	4	19%			1	5%	
21	CĐN Viên chức	2	2	100%	2	100%	0	0%			0	0%	
TỔNG CỘNG		414	378	91%	213	56,3%	130	34,4%	35	9,3%	79	21%	

**BẢNG TỔNG HỢP TÌNH HÌNH THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN**

(Kèm theo Báo cáo số 01 /BC-ĐGS ngày 14/12/2022 của Đoàn giám sát số 31)

TT	Đơn vị	Số CNLĐ trong doanh nghiệp có tổ chức CĐ	Số CNLĐ giao kết HĐLĐ	Trong đó				
				DN Nhà nước	DN ngoài Nhà nước	DN FDI	HĐLĐ không xác định thời	HĐLĐ xác định thời
1	LĐLĐ Thị xã Kỳ Anh	404	404	30	374		338	66
2	LĐLĐ huyện Kỳ Anh	295	236		236		236	0
3	LĐLĐ huyện Cẩm Xuyên	1.131	720		720		596	124
4	LĐLĐ Thành phố Hà Tĩnh	2.906	2.906	24	2.882		2.338	568
5	LĐLĐ huyện Thạch Hà	396	338		338		338	0
6	LĐLĐ huyện Lộc Hà	168	94		94		69	25
7	LĐLĐ huyện Hương Khê	277	265		265		265	0
8	LĐLĐ huyện Can Lộc	606	606		606		558	48
9	LĐLĐ Thị xã Hồng Lĩnh	3.316	3.122		2.341	781	2.341	781
10	LĐLĐ huyện Nghi Xuân	525	462		462		462	0
11	LĐLĐ huyện Đức Thọ	2.486	2.170		652	1.518	2.170	0
12	LĐLĐ huyện Hương Sơn	561	421		421		421	0
13	LĐLĐ huyện Vũ Quang	154	154		154		154	0
14	CĐ các Khu kinh tế tỉnh	10.932	10.548		1.399	9.149	7.300	3.248
15	CĐN Nông nghiệp và PTNT	1.095	1.083	825	258		1.079	4
16	CĐ TCT Khoáng sản và T.mại	910	910	910			910	0
17	CĐN Xây dựng	1.068	1.055	430	625		545	510
18	CĐN Y tế	797	795		795		795	0
19	CĐN Giao thông vận tải	910	654		654		654	0
20	CĐN Công thương	1.651	1.780		1.757	23	1.757	23
21	CĐN Viên chức	57	57	57			57	0
TỔNG CỘNG		30.645	28.780	2.276	15.033	11.471	23.383	5.397
%			94%	8%	52%	40%	81%	19%

* Số CNLĐ được thống kê bao gồm cả người lao động chưa gia nhập công đoàn trong các doanh nghiệp