

BÁO CÁO
Tổng kết 10 năm thực hiện Luật Công đoàn 2012

Thực hiện Kế hoạch số 215/KH-TLĐ ngày 02/6/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về Tổng kết 10 năm thực hiện Luật Công đoàn năm 2012, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Tĩnh đã chỉ đạo triển khai tổng kết trong các cấp công đoàn và báo cáo kết quả thực hiện như sau.

Phần thứ nhất
VIỆC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO TRIỂN KHAI THỰC HIỆN
LUẬT CÔNG ĐOÀN 2012

1. Bối cảnh, đặc điểm, tình hình thực hiện Luật Công đoàn 2012 từ ngày 01/01/2013 đến nay

Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (khóa XII) thông qua ngày 20/6/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2013. Luật Công đoàn 2012 được thực hiện trong bối cảnh phong trào CNVCLĐ và hoạt động của Tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh có nhiều đổi mới và đạt hiệu quả tích cực, là đơn vị đứng trong tốp đầu của Liên đoàn Lao động các tỉnh Bắc Trung bộ, được Thủ tướng Chính phủ và Tổng Liên đoàn tặng Cờ thi đua xuất sắc. Tình hình chính trị - xã hội và quốc phòng - an ninh của tỉnh ổn định, kinh tế ngày càng phát triển, chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp - xây dựng, thương mại dịch vụ. Nhiều chủ trương, cơ chế, chính sách mới của tỉnh đã thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào Hà Tĩnh, nhất là các lĩnh vực may mặc, sản xuất thép, nhiệt điện, logistic đầu tư với quy mô lớn, tạo việc làm cho hàng ngàn công nhân lao động, tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn thực hiện nhiệm vụ phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh.

Qua 10 năm thực hiện Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao nhận thức, hiểu biết pháp luật cho đoàn viên, người lao động. Các cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đã quan tâm nhiều hơn đến hoạt động của tổ chức công đoàn. Nhìn chung Luật Công đoàn đã được thực thi có hiệu quả trong việc xác lập mối quan hệ giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và doanh nghiệp với tổ chức công đoàn; tạo điều kiện để tổ chức công đoàn thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật. Vai trò làm chủ của đoàn viên, người lao động được phát huy, thể hiện qua việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, tạo điều kiện để người lao động tham gia quản lý nhà nước, quản lý doanh nghiệp, kịp thời giải quyết

những vương mắc phát sinh tại cơ sở, đóng góp quan trọng vào việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Bên cạnh những thuận lợi còn có nhiều khó khăn do ảnh hưởng nặng nề của thiên tai, bão lũ, đặc biệt là đại dịch Covid-19, giá cả các nguyên liệu đầu vào tăng cao... Nhiều doanh nghiệp phải phá sản, giải thể, ngừng nghỉ sản xuất; tình hình nợ đọng BHXH, BHYT, BHTN kéo dài đã ảnh hưởng đến việc làm, đời sống, quyền lợi của một bộ phận đoàn viên, người lao động và hoạt động công đoàn.

2. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt việc thực hiện Luật Công đoàn 2012 tại các cấp công đoàn

Sau khi Luật Công đoàn 2012 và các Nghị định hướng dẫn của Chính phủ có hiệu lực thi hành, các cấp ủy Đảng, chính quyền trong tỉnh luôn có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và phối hợp với tổ chức công đoàn triển khai thực hiện. Tỉnh ủy Hà Tĩnh đã ban hành Nghị quyết 06-NQ/TU ngày 24/9/2013 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về "Tiếp tục xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh đến năm 2020 và những năm tiếp theo". Hàng năm, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đều tổ chức các buổi làm việc giữa Thường trực Tỉnh ủy với Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh để nghe và cho ý kiến chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ xây dựng tổ chức công đoàn gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị của Tỉnh.

Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Chương trình hành động số 431/CT-UBND ngày 05/11/2013 về thực hiện Nghị quyết 06-NQ/TU ngày 24/9/2013 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về "Tiếp tục xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh đến năm 2020 và những năm tiếp theo". Hàng năm hỗ trợ kinh phí để tổ chức công đoàn thực hiện nhiệm vụ phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở; phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh tôn vinh, tặng bằng khen cho "công nhân lao động tiêu biểu". Chỉ đạo các sở, ngành phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh trong công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS trong doanh nghiệp; thực hiện chức năng đại diện, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; thực hiện tốt công tác phối hợp kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động, công đoàn, BHXH,...

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt việc thực hiện Luật Công đoàn 2012 được Liên đoàn Lao động tỉnh triển khai thông qua nhiều hình thức: Ban hành các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn; tổ chức hội nghị quán triệt điểm mới của Luật; tổ chức hội nghị lấy ý kiến góp ý sửa đổi Luật; lồng ghép tuyên truyền Luật thông qua các cuộc tập huấn, hội thảo...

Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã xây dựng kế hoạch về việc tuyên truyền, tập huấn Bộ Luật Lao động, Luật Công đoàn trong các cấp công đoàn, đồng thời chỉ đạo công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tổ chức tuyên truyền Luật Công đoàn cho cán bộ công đoàn cơ sở, đoàn viên và người lao động. Hàng năm ban hành các kế hoạch và triển khai thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, đổi mới hình thức tuyên truyền phù hợp với khả năng nhận thức và điều kiện thực tế để đoàn viên, người lao động dễ hiểu và thực hiện một cách có hiệu quả.

3. Hoạt động quán triệt Luật Công đoàn 2012 cho cán bộ, công chức, viên chức, đoàn viên công đoàn, người lao động; tuyên truyền, phổ biến Luật Công đoàn 2012 đối với các tầng lớp nhân dân

Thực hiện Nghị quyết số 4b/NQ-TLĐ ngày 15/7/2014 của Tổng Liên đoàn về nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật đối với CNVCLĐ trong tình hình mới với đội ngũ cán bộ chuyên trách công đoàn và đoàn viên, CNVCLĐ trong toàn tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh đã thành lập, kiện toàn Hội đồng tuyên truyền, tư vấn pháp luật của Tổ chức công đoàn Hà Tĩnh, theo đó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh làm Chủ tịch Hội đồng, 02 Phó Chủ tịch LĐLĐ tỉnh là Phó Chủ tịch Hội đồng; trưởng các ban chuyên môn, bộ phận liên quan là thành viên Hội đồng để đôn đốc, giới thiệu, phổ biến, hướng dẫn các văn bản quy phạm pháp luật liên quan, trong đó có Luật Công đoàn đến cán bộ, đoàn viên, người lao động biết và thực hiện. Giới thiệu cán bộ công đoàn chủ chốt tham gia Hội đồng Phổ biến giáo dục pháp luật tỉnh; giới thiệu 02 cán bộ công đoàn chuyên trách tham gia Báo cáo viên pháp luật cấp tỉnh. Thành lập đội ngũ báo cáo viên Công đoàn cấp tỉnh gồm 32 đồng chí và thường xuyên mở các lớp tập huấn nâng cao kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ báo cáo viên và cán bộ làm công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật tại cơ sở. Chỉ đạo Tổ truyền thông lưu động của công đoàn hoạt động hiệu quả để tuyên truyền pháp luật lao động, công đoàn, BHXH cho đoàn viên, người lao động trong các doanh nghiệp.

Ngay sau khi Luật Công đoàn có hiệu lực, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh tổ chức hội nghị quán triệt, triển khai thực hiện Luật Công đoàn cho hơn 100 cán bộ công đoàn là cán bộ chuyên trách công đoàn và Chủ tịch công đoàn cơ sở trực thuộc. Từ năm 2013 đến nay, các cấp Công đoàn đã tổ chức được 720 lớp tuyên truyền pháp luật lao động và Luật Công đoàn cho gần 80.000 lượt đoàn viên, người lao động. Hàng năm Liên đoàn Lao động tỉnh phát hành trên 6.000 tờ rơi có nội dung tuyên truyền về Luật Công đoàn đến với NLĐ; năm 2014, năm 2015 tổ chức Cuộc thi viết tìm hiểu về Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật BHXH với 90.059 đoàn viên, người lao động tham gia, tổ chức thi tìm hiểu Hiến pháp; thi tìm hiểu 85 năm Công đoàn Việt Nam. Năm 2017 Liên đoàn Lao động tỉnh phối hợp BHXH tỉnh tổ chức Hội thi tuyên truyền pháp luật BHXH và Công đoàn; năm 2020 và năm 2021 tổ chức Thi trực tuyến tìm hiểu Bộ luật Lao động và Luật BHXH, Luật ATVSLĐ,...

Các cấp công đoàn chủ động phối hợp với ngành LĐ - TB &XH, BHXH tổ chức các lớp tuyên truyền pháp luật về lao động, công đoàn, BHXH cho hàng chục ngàn lượt CNVCLĐ; tăng cường tuyên truyền, truyền thông lưu động, tổ chức sân chơi tìm hiểu pháp luật, hội thi kiến thức pháp luật tại doanh nghiệp, biên soạn tờ rơi, tài liệu hỏi - đáp, sổ tay tìm hiểu pháp luật cấp phát cho người lao động; duy trì và nhân rộng mô hình sinh hoạt “Ngày Pháp luật” hàng tháng (ngày 28) và “Ngày pháp luật nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam” (ngày 09/11) tại cơ sở, xây dựng tủ sách pháp luật, góc BHLĐ trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Đến nay các CĐCS toàn tỉnh có hơn 300 tủ sách pháp luật. LĐLĐ tỉnh tiếp tục chỉ đạo mỗi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xây dựng ít nhất 02 tủ sách pháp luật trong CĐCS doanh nghiệp gắn với 02 mô hình điểm về tuyên truyền PBGDPL.

Công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục Luật Công đoàn thông qua các phương tiện thông tin đại chúng được duy trì và phát huy hiệu quả. Từ năm 2013 đến

nay đã có trên 85 chuyên mục Lao động và Công đoàn (trên Báo Hà Tĩnh, Đài PT-TH tỉnh) lồng ghép tuyên truyền về Luật Công đoàn; trên 3.100 tin, bài về pháp luật về lao động và công đoàn được đăng tải trên Trang thông tin điện tử Công đoàn Hà Tĩnh, các phương tiện thông tin đại chúng đã có tác dụng tích cực đến với CNLĐ và các cấp Công đoàn. Bên cạnh đó, các cấp Công đoàn đẩy mạnh công tác truyền thông trên trang Website, mạng xã hội,...; 100% Công đoàn các cấp đã thiết lập nhóm Facebook, Zalo để kết nối thông tin trong hệ thống các cấp công đoàn trên toàn tỉnh với Trang Facebook, nhóm Zalo Công đoàn Hà Tĩnh; tổ chức các diễn đàn trao đổi thông tin hoạt động công đoàn và phổ biến chế độ chính sách thông qua hệ thống mạng xã hội, trung bình mỗi năm có hơn 400 ý kiến hỏi của đoàn viên, CNVCLĐ về Luật công đoàn, pháp luật lao động, chế độ, chính sách..., được tổ chức công đoàn giải đáp kịp thời thông qua tư vấn pháp luật và qua Website Công đoàn Hà Tĩnh.

Năm 2020, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh phối hợp với Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh tổ chức Hội nghị lấy ý kiến góp ý dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Công đoàn; tham gia góp ý các dự thảo luật và văn bản hướng dẫn thi hành.

Từ kết quả công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật của tổ chức công đoàn, nhận thức về quyền, trách nhiệm của đoàn viên, người lao động ngày càng được nâng cao. Người sử dụng lao động đã có những nhìn nhận đúng đắn hơn về trách nhiệm, nghĩa vụ của mình đối với các hoạt động của tổ chức công đoàn, tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.

4. Việc ban hành các văn bản của Liên đoàn Lao động tỉnh để tổ chức triển khai Luật Công đoàn 2012 trong các cấp công đoàn

Ngay sau khi Luật Công đoàn có hiệu lực, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 19/KH-LĐLĐ ngày 5/9/2012 tuyên truyền, tập huấn Bộ Luật lao động và Luật Công đoàn; ban hành 35 văn bản về tổ chức triển khai, quán triệt, tuyên truyền, tập huấn Luật Công đoàn. Tổ chức Hội nghị cán bộ công đoàn chuyên trách toàn tỉnh để chỉ đạo, hướng dẫn, tuyên truyền, quán triệt trong các cấp công đoàn; chỉ đạo các Ban xây dựng kế hoạch, hướng dẫn triển khai Luật Công đoàn thuộc phạm vi chuyên đề của các ban; giao trách nhiệm cho các đồng chí trong Ban Thường vụ thường xuyên theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, hướng dẫn, hỗ trợ việc triển khai Luật Công đoàn ở đơn vị, lĩnh vực mình phụ trách; tăng cường cán bộ LĐLĐ tỉnh về hướng dẫn, hỗ trợ cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở về thực hiện pháp luật về lao động và công đoàn.

5. Tình hình xây dựng Quy chế phối hợp công tác giữa công đoàn với chính quyền, chuyên môn đồng cấp

Liên đoàn Lao động tỉnh đã xây dựng quy chế phối hợp với Ủy ban Nhân dân tỉnh thông qua việc ký kết chương trình phối hợp chung giữa Ủy ban nhân dân tỉnh với Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh. Hàng năm tổ chức hội nghị đánh giá kết quả chương trình phối hợp, bổ sung đưa vào chương trình phối hợp các nội dung sát với yêu cầu nhiệm vụ của mỗi bên. Thông qua hội nghị sơ kết đánh giá tình hình thực hiện Chương trình phối hợp, LĐLĐ tỉnh đề xuất UBND tỉnh quan tâm giải quyết những khó khăn, vướng mắc, những vấn đề mới nảy sinh liên quan đến phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn, nhất là những vấn đề liên quan đến tình hình thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; thực hiện chế độ, chính

sách của người sử dụng lao động đối với đoàn viên, NLĐ; phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS và việc trích nộp kinh phí công đoàn của các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

Hàng năm, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh chủ động ký kết và tích cực triển khai hiệu quả chương trình phối hợp với các cơ quan liên quan như Sở Lao động - Thương binh & Xã hội, Bảo hiểm Xã hội tỉnh, Sở Tư pháp, Hội LHPN tỉnh, Sở Văn hóa - Thông tin, Báo Hà Tĩnh, Đài PT-TH tỉnh,... để tuyên truyền, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật BHXH...

Liên đoàn Lao động tỉnh chỉ đạo 13/13 Liên đoàn Lao động huyện, thị xã, thành phố ký kết và tổ chức thực hiện có hiệu quả chương trình phối hợp giữa Công đoàn với chính quyền chuyên môn, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đồng cấp; chỉ đạo 09/09 công đoàn ngành và tương đương ký kết và thực hiện chương trình phối hợp giữa Công đoàn ngành với chuyên môn và các đoàn thể. Theo báo cáo của các đơn vị, đến nay có 1115/1115 công đoàn cơ sở trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập ký chương trình phối hợp với chính quyền, chuyên môn đồng cấp; có 278/420 CĐCS (67%) khối doanh nghiệp ký chương trình phối hợp với người sử dụng lao động.

Công tác phối hợp giữa công đoàn với chính quyền, chuyên môn đồng cấp có nhiều chuyển biến tích cực, nội dung các chương trình phối hợp được ký kết và triển khai thực hiện thực chất hơn. Hàng năm các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đều tổ chức hội nghị đánh giá kết quả chương trình phối hợp, bổ sung, sửa đổi những nội dung còn thiếu, chưa phù hợp, nhờ vậy hoạt động công đoàn cơ sở có nhiều thuận lợi.

Nhìn chung, các đơn vị xây dựng quy chế phối hợp đã cụ thể hóa các nội dung trên cơ sở các quy định của Luật Công đoàn gắn với tình hình thực tế của đơn vị, ngành, địa phương nên đã phát huy được hiệu quả trong phối hợp tổ chức nhiệm vụ chính trị, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, NLĐ; tránh được sự chông chéo trong xử lý công việc; tạo sự đoàn kết, chia sẻ, phối hợp thực hiện nhiệm vụ xây dựng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp phát triển.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, tại một số cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp chưa duy trì được việc đánh giá tình hình thực hiện quy chế phối hợp hàng năm, chưa có kế hoạch phối hợp cụ thể hàng năm. Một số nội dung, điều khoản trong quy chế không còn phù hợp nhưng chưa được bổ sung, sửa đổi kịp nên còn xảy ra tình trạng chông chéo trong xử lý công việc và tổ chức các hoạt động; vai trò của tổ chức công đoàn chưa được phát huy. Một số Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa có quy chế phối hợp với chủ sử dụng lao động nên có tác động, ảnh hưởng không tốt đến việc thực hiện quyền công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn 2012.

Phần thứ hai

ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH CỦA LUẬT CÔNG ĐOÀN 2012

1. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

Thực hiện Chương trình phát triển đoàn viên giai đoạn 2013-2018; 2018-2023 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Nghị quyết Đại hội XVII, XVIII Công

đoàn Hà Tĩnh, LĐLĐ tỉnh đã ban hành Kế hoạch phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS theo từng nhiệm kỳ, giao chỉ tiêu cụ thể cho các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; thành lập Ban Chỉ đạo cấp tỉnh để chỉ đạo triển khai thực hiện. Khảo sát tình hình hoạt động doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh để phân cấp cho các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, phân công cán bộ Cơ quan LĐLĐ tỉnh tăng cường cùng với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đến với doanh nghiệp vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS. Định kỳ, tổ chức hội nghị giao ban để rút kinh nghiệm, chỉ đạo, đôn đốc triển khai, bàn các giải pháp tháo gỡ khó khăn trong công tác phát triển đoàn viên gắn với thu kinh phí công đoàn. Công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền đồng cấp, Ủy ban nhân dân tỉnh tạo điều kiện hỗ trợ kinh phí...

Kết quả, từ năm 2013 đến tháng 6/2022, toàn tỉnh phát triển mới 36.703 đoàn viên, thành lập mới 384 CĐCS, nâng tổng số đoàn viên từ 61.297 người lên 69.805 người, với 1.535 CĐCS (trong đó có 420 CĐCS khối doanh nghiệp, tăng hơn 300 CĐCS).

Với sự phối hợp tích cực của cấp ủy, chính quyền các cấp, sự vào cuộc đồng bộ của các cấp công đoàn, thông qua việc mở rộng công tác tuyên truyền, vận động, phát hành hơn 6.000 tờ gấp cảm nang tuyên truyền về công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS, phối hợp với đoàn liên ngành kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Đảng, Nhà nước về quyền thành lập Công đoàn.

Tuy nhiên, kết quả đạt được trong công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp còn những hạn chế nhất định, số lượng công đoàn cơ sở thành lập được so với số lượng doanh nghiệp đang hoạt động chưa thành lập tổ chức công đoàn trên địa bàn tỉnh chưa nhiều. Nguyên nhân dẫn đến thực trạng nêu trên là:

- Công tác điều tra, khảo sát tình hình CNLĐ và doanh nghiệp để xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS ở một số đơn vị còn chưa sát thực tế, việc cập nhật số liệu báo cáo về doanh nghiệp trên địa bàn quản lý chưa chính xác. Nội dung, phương thức tổ chức hoạt động của một số CĐCS chưa phong phú, chế độ sinh hoạt CĐCS chưa thường xuyên nên hiệu quả chưa cao.

- Tại các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài nhà nước, người lao động nhận thức về pháp luật và tổ chức công đoàn còn hạn chế, chưa hiểu rõ nhiệm vụ, quyền và trách nhiệm của mình khi tham gia vào tổ chức công đoàn. Một số doanh nghiệp chưa tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho công đoàn hoạt động. Việc thành lập CĐCS tại doanh nghiệp còn phụ thuộc nhiều vào giám đốc; một số công nhân lao động chưa tự nguyện tham gia vào tổ chức công đoàn.

- Quy định pháp luật hiện hành chưa có chế tài đủ mạnh để xử phạt các doanh nghiệp không tạo điều kiện hoặc gây áp lực, không hợp tác trong việc thành lập công đoàn trong doanh nghiệp.

2. Việc thực hiện các quy định về các hành vi bị nghiêm cấm

Tại Hà Tĩnh, về cơ bản người sử dụng lao động tạo điều kiện để tổ chức công đoàn vận động người lao động gia nhập vào tổ chức công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở, không có biểu hiện ngăn cấm, cản trở người lao động tham gia các hoạt động công đoàn.

Tuy nhiên bên cạnh đó một số chủ doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước còn né tránh việc thành lập tổ chức công đoàn, chưa tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập tổ chức công đoàn.

Quy định về những hành vi bị nghiêm cấm tại Điều 9 Luật Công đoàn còn mang tính chung chung, chưa cụ thể và chưa sát thực tế nên khó áp dụng.

3. Hệ thống tổ chức, bộ máy và cán bộ công đoàn

Hệ thống tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh hiện có 3 cấp (Công đoàn tỉnh, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (22 đơn vị gồm 13 LĐLĐ cấp huyện, 09 Công đoàn ngành và tương đương) và 1.535 Công đoàn cơ sở); thực hiện đúng quy định của Luật Công đoàn năm 2012.

Biên chế cán bộ công đoàn chuyên trách Công đoàn Hà Tĩnh do Tỉnh ủy quản lý trên cơ sở số lượng cán bộ chuyên trách do Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn quyết định trước thời điểm Luật Công đoàn năm 2012 ban hành, được bố trí tại Cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh và các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Tổng số cán bộ chuyên trách được giao đến ngày 30/6/2022: 112 người (Trong đó: Cán bộ, công chức 95 người; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Tỉnh Ủy cho chủ trương hợp đồng chuyên môn 17 người).

Tổng số cán bộ công đoàn chuyên trách thực tế tại thời điểm báo cáo: 97 người (Trong đó: Cán bộ, công chức 79 người; hợp đồng công việc theo Nghị định 68: 02 người; hợp đồng chuyên môn: 16 người).

Liên đoàn Lao động tỉnh quản lý 04 viên chức quản lý tại Trường Cao đẳng Công nghệ Hà Tĩnh.

Tổng số cán bộ công đoàn kiêm nhiệm là 10.054 người.

Hệ thống tổ chức của công đoàn gồm 4 cấp cơ bản như hiện nay là phù hợp, nhất là sau khi chấm dứt hoạt động công đoàn giáo dục cấp huyện đã giảm bớt cấp trung gian, vừa tiết kiệm chi phí hành chính, vừa phát huy hiệu quả công tác chỉ đạo trực tiếp của các LĐLĐ cấp huyện. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn khó khăn trong việc sắp xếp, bố trí các CĐCS trực thuộc theo LĐLĐ cấp huyện hay công đoàn ngành để phù hợp với sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, của chính quyền.

Cán bộ công đoàn tại Cơ quan LĐLĐ tỉnh và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở cơ bản được đào tạo bài bản, có trình độ, năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Nhiều đồng chí được quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển giữ các chức vụ quan trọng trong các cơ quan của Đảng, chính quyền.

4. Quyền đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động

4.1. Công đoàn thực hiện quyền, trách nhiệm trong việc hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động

Việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ người lao động giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động được cán bộ công đoàn thực hiện đúng quy định, trong đó đặc biệt quan tâm đến nội dung 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, đóng góp quan trọng vào việc 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.

Đến nay có trên 90% người lao động tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn được giao kết HĐLĐ với doanh nghiệp, trong đó HĐLĐ không xác định thời hạn chiếm trên 70%.

Tuy nhiên việc thực hiện quyền, trách nhiệm hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ người lao động giao kết hợp đồng lao động của tổ chức công đoàn còn bộc lộ những tồn tại hạn chế do một số cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp chưa dám đấu tranh, bảo vệ khi những nội dung trong hợp đồng lao động chưa đúng quy định pháp luật. Cán bộ công đoàn cơ sở chưa phát huy được quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động với đơn vị sử dụng lao động theo quy định dẫn đến người lao động thường chịu thiệt thòi. Bên cạnh đó, tại một số doanh nghiệp, người sử dụng lao động còn vi phạm các điều khoản trong hợp đồng lao động, công nhân lao động không biết nội dung hợp đồng lao động, không được giữ hợp đồng lao động, người lao động vì việc làm, thu nhập nên chấp nhận các quy định chưa phù hợp pháp luật.

4.2. Công đoàn thực hiện quyền, trách nhiệm trong việc đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Tính đến nay Hà Tĩnh có 100% doanh nghiệp nhà nước và trên 80% doanh nghiệp ngoài nhà nước có tổ chức công đoàn ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT); trong đó, TULĐTT đạt loại A chiếm 54%, loại B chiếm 29%, loại C chiếm 17%. Từ năm 2013 đến nay đã tổ chức 42 lớp hướng dẫn quy trình, nội dung thương lượng ký kết TULĐTT cho 2.178 cán bộ CĐCS; cử cán bộ cơ quan LĐLĐ tỉnh và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ, hướng dẫn, giúp đỡ CĐCS tham gia với người sử dụng lao động thương lượng, ký kết TULĐTT. Chính nhờ vậy, đa số công đoàn cơ sở đã bám sát các quy định của pháp luật và hướng dẫn của công đoàn cấp trên để nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả TULĐTT; nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật được đưa vào TULĐTT. Công đoàn tham gia cùng người sử dụng lao động trong việc lập hồ sơ đề nghị cơ quan quản lý nhà nước thẩm định, phê duyệt TULĐTT, bảo đảm về mặt pháp lý trong tổ chức thực hiện và xử lý các tổ chức, cá nhân vi phạm. Định kỳ tổ chức kiểm tra, chấm điểm theo hướng dẫn của Tổng Liên đoàn; phối hợp sửa đổi, bổ sung các điều khoản mới vào TULĐTT cho phù hợp với tình hình thực tiễn của doanh nghiệp. Việc tổ chức giám sát thực hiện TULĐTT tại các doanh nghiệp được công đoàn cơ sở thực hiện thường xuyên, nghiêm túc nên việc thực hiện nội dung TULĐTT được các doanh nghiệp quan tâm thực hiện khá tốt, được tập thể

người lao động đồng tình, tạo sự đoàn kết, gắn bó, yên tâm lao động sản xuất xây dựng doanh nghiệp phát triển.

Bên cạnh những kết quả đạt được, tại một số doanh nghiệp, cán bộ công đoàn chưa làm tốt việc thương lượng tập thể, đàm phán trước khi ký kết TULĐTT. Một số doanh nghiệp tổ chức thương lượng tập thể không đúng quy định, không lập biên bản thương lượng, không ký cam kết thỏa thuận những điều khoản đã thống nhất thông qua thương lượng dẫn đến một số giám đốc doanh nghiệp không thực hiện các điều khoản ghi trong TULĐTT. Bên cạnh đó, việc kiểm tra, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn trong doanh nghiệp thương lượng, ký kết TULĐTT của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa được quan tâm và đầu tư đúng mức.

4.3. Công đoàn tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động

- Công đoàn tham gia xây dựng các chính sách về tiền lương

Cán bộ công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp đã nghiên cứu, nắm vững các quy định của pháp luật, hướng dẫn liên quan về xây dựng, chuyển đổi thang lương, bảng lương; thực hiện đúng các nguyên tắc, quy trình để tham gia rà soát, đánh giá mức độ phức tạp của công việc ở từng ngạch và nhóm công việc để đề xuất sửa đổi bổ sung xây dựng thang lương, bảng lương cho phù hợp. Tham gia kiểm tra, giám sát số ngạch, bậc trong thang lương, bảng lương, khoảng cách chênh lệch giữa các bậc lương để tham gia xây dựng thang lương, bảng lương đúng quy định của pháp luật. Khi doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi thang, bảng lương, xếp lương, Công đoàn cơ sở đều có ý kiến kiến nghị, đề xuất những nội dung có lợi hơn cho người lao động.

Tuy nhiên, việc xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương, trả thưởng tại một số doanh nghiệp tư nhân thực hiện chưa đúng quy định, người sử dụng lao động cùng thỏa thuận với người lao động trên cơ sở trình độ chuyên môn, tay nghề, việc làm cụ thể của từng người,... Ngoài yếu tố khách quan là giám đốc doanh nghiệp chấp hành không nghiêm các quy định của pháp luật về tiền lương thì đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở thiếu nghiên cứu, thiếu hiểu biết các chủ trương, chính sách về tiền lương nên không thể tham gia, hoặc tham gia thiếu chiều sâu, không hiệu quả.

- Công đoàn tham gia xây dựng nội quy lao động

Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp đã làm tốt việc vận động đoàn viên, người lao động tham gia xây dựng nội quy lao động, trong đó tập trung nghiên cứu, thảo luận, đề xuất sửa đổi, bổ sung các nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của đoàn viên, người lao động; nhất là các vấn đề về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất,...

Tuy nhiên, tại một số doanh nghiệp cán bộ công đoàn cơ sở chưa tích cực tham gia xây dựng nội quy lao động, chất lượng nội quy lao động nhìn chung chưa đạt yêu cầu, chủ yếu sao chép văn bản trên các mạng xã hội, chưa nghiên cứu pháp luật, thiếu căn cứ pháp lý, chưa cụ thể hóa các quy định của pháp luật vào điều kiện thực tế của doanh nghiệp. Một số bản nội quy, quy chế chưa được đăng ký, chưa có văn bản thẩm định của cơ quan quản lý Nhà nước theo quy định nhưng vẫn được triển khai thực hiện trong doanh nghiệp nên gặp khó khăn trong công tác quản lý, điều hành

hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Cá biệt tại một số doanh nghiệp xử lý kỷ luật người lao động chưa đúng quy định của pháp luật.

4.4. Công đoàn cơ sở thực hiện quyền, trách nhiệm trong việc đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động

Công đoàn cơ sở phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức thực hiện tốt việc đối thoại tại nơi làm việc. Liên đoàn Lao động tỉnh chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn phối hợp với cấp ủy, chính quyền, chuyên môn, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại, trung bình hàng năm có trên 85% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, nhất là dịp Tháng công nhân hàng năm. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tham gia tổ chức đối thoại giữa cấp ủy, chính quyền với người lao động mỗi năm ít nhất một lần. Thông qua đối thoại, tổ chức công đoàn tham gia với người sử dụng lao động về những vấn đề còn bất cập, thiếu sót trong việc thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động và các giải pháp để ổn định tình hình sản xuất, hạn chế các vụ việc gây tranh chấp lao động, đình công trái pháp luật, đảm bảo chế độ chính sách đối với người lao động được tốt hơn.

Tuy nhiên, tại một số doanh nghiệp, việc tổ chức đối thoại còn mang tính hình thức, chưa giải quyết được những vấn đề bức xúc của tập thể người lao động. Nhiều doanh nghiệp lập hồ sơ đối thoại để đối phó với cơ quan chức năng, hoặc có tổ chức nhưng nội dung đối thoại không cụ thể, quy trình tổ chức đối thoại thực hiện chưa đúng quy định của pháp luật, chưa ký cam kết, hoặc ghi nhớ những nội dung kết quả của đối thoại để làm căn cứ đưa vào hợp đồng lao động và TULĐTT.

4.5. Công đoàn tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động

Hoạt động tư vấn pháp luật của tổ chức công đoàn được quan tâm, giúp nhiều người lao động nâng cao nhận thức pháp luật, sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật. Bình quân hàng năm, các cấp công đoàn tư vấn miễn phí cho trên 3.000 lượt người lao động về pháp luật lao động, công đoàn, BHXH. Thông qua hoạt động tư vấn pháp luật, kịp thời phát hiện các mâu thuẫn có thể dẫn đến tranh chấp lao động để kịp thời xử lý, hạn chế đình công, lãn công trái pháp luật; đề xuất với cơ quan chức năng giải quyết đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

4.6. Công đoàn thực hiện các quyền khác theo quy định của Luật Công đoàn

Trong những năm qua, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã chỉ đạo thực hiện tốt, hiệu quả các quyền của công đoàn trong việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động nên không để các vụ việc tranh chấp lao động, đình công trái pháp luật xảy ra. Tại một số doanh nghiệp chỉ xảy ra một số vụ việc tranh chấp lao động cá nhân liên quan đến các chính sách về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, Liên đoàn Lao động tỉnh đã kịp thời nắm bắt thông tin, chỉ đạo các cấp công đoàn tổ chức hòa giải thành công. Đầu năm 2022 trên địa bàn xảy ra các vụ ngừng việc tập thể, Liên đoàn Lao động tỉnh đã phối hợp chỉ đạo công đoàn cấp huyện vào cuộc giải quyết kịp thời, vừa đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể lao động vừa đảm bảo lợi ích của doanh nghiệp.

Về quyền của công đoàn trong việc tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động; kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết hoặc của người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền; đại diện cho tập thể người lao động và người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp được quy định trong Luật Công đoàn hiện vẫn còn phù hợp.

4.7. Một số quy định pháp luật hiện hành về công đoàn thực hiện quyền đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động chưa phù hợp

Tại Điều 10 Luật Công đoàn và Nghị định số 43/2013/NĐ-CP của Chính phủ đã quy định chi tiết về quyền của công đoàn về đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tuy nhiên trên thực tế, tại các công đoàn cơ sở, nhất là công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ rất khó áp dụng hết các quyền này.

Nguyên nhân dẫn đến bất cập nêu trên do trình độ, nhận thức về pháp luật của cán bộ CĐCS ở các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong tình hình hiện nay. Bên cạnh đó cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp chủ yếu là kiêm nhiệm, việc làm, tiền lương, các chế độ, chính sách khác hoàn toàn phụ thuộc vào người sử dụng lao động về nên không dám đấu tranh, bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Trong khi đó Luật Công đoàn hiện hành tuy đã có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn nhưng trên thực tế rất khó để thực hiện, nhất là bố trí việc làm cho cán bộ CĐCS khi bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động, ảnh hưởng rất lớn đến đời sống, việc làm, thu nhập của cán bộ công đoàn không chuyên trách.

Ngoài ra, việc thực hiện quyền đại diện cho tập thể người lao động hoặc người lao động khởi kiện tại Tòa án, các vấn đề ủy quyền khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động còn quy định chung chung, chưa có sự thống nhất giữa Luật Công đoàn và các luật khác có liên quan.

5. Công đoàn tham gia quản lý kinh tế - xã hội

5.1. Liên đoàn Lao động tỉnh tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội

Liên đoàn Lao động tỉnh đã tích cực tham gia với nhà nước, HĐND, UBND tỉnh và các sở ngành liên quan trong việc xây dựng, bổ sung các chủ trương, chính sách, pháp luật, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của CNVCLĐ như Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động, Bộ luật Tố tụng Dân sự (sửa đổi); các Nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn năm 2012 về quyền, trách nhiệm của công đoàn, tài chính công đoàn, chế độ chính sách đối với lao động nữ; xử phạt vi phạm hành chính hành vi vi phạm pháp luật về lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội,... Nhiều đề xuất của Công đoàn đã được tiếp thu, góp phần quan trọng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động.

Tích cực tham gia với UBND tỉnh, các sở ngành thực hiện việc sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp; tham gia giải quyết chế độ

cho người lao động dồi dư, hướng dẫn, tư vấn cho công nhân lao động mua cổ phần trong doanh nghiệp; phối hợp cơ quan quản lý lao động của tỉnh điều tra, khảo sát, nắm bắt thực trạng đời sống, việc làm, tiền lương, thu nhập của người lao động, tham gia với doanh nghiệp thực hiện kịp thời, trả lương cho người lao động cao hơn mức quy định của Chính phủ về mức lương thiểu vùng, góp phần cải thiện, nâng cao đời sống cho người lao động.

Phối hợp, tham gia Đoàn kiểm tra Liên ngành của tỉnh hàng năm tổ chức kiểm tra việc chấp hành pháp luật về lao động, Công đoàn, BHXH và công tác đảm bảo ATVSLĐ-PCCN tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Thông qua việc kiểm tra đề nhắc nhở, đề xuất lãnh đạo các doanh nghiệp khắc phục những nội dung còn thiếu sót, vi phạm pháp luật. Đồng thời vận động, hướng dẫn các doanh nghiệp thành lập công đoàn cơ sở, trích nộp kinh phí công đoàn theo Luật Công đoàn và Nghị định 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ. Cử đại diện của Liên đoàn Lao động tỉnh tham gia Đoàn điều tra tai nạn lao động của tỉnh.

Chỉ đạo các cấp công đoàn phối hợp với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong CNVCLĐ, phát động sâu rộng, mạnh mẽ với nhiều nội dung, hình thức đa dạng, phong phú mang lại hiệu quả thiết thực. Các phong trào thi đua do công đoàn tổ chức đã phát huy được các nguồn lực, tiềm năng, sức sáng tạo và ý chí tự lực, tự cường của đông đảo CNVCLĐ, đoàn viên công đoàn. 10 năm qua có trên 4.000 công trình sản phẩm được các cấp công đoàn thực hiện vượt kế hoạch, trong đó có 6 công trình trị giá 585 tỷ đồng được LĐLĐ tỉnh gắn biển mang tên công trình chào mừng các sự kiện chính trị quan trọng của tỉnh. Bình quân hàng năm có trên 6.200 đề tài nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm, giải pháp hữu ích được thực hiện trên các lĩnh vực. Liên đoàn Lao động tỉnh đã tôn vinh 29 Doanh nghiệp vì người lao động; tôn vinh 500 công nhân lao động tiêu biểu, đề nghị UBND tỉnh tặng bằng khen.

5.2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở tham gia quản lý kinh tế - xã hội

Các cấp công đoàn phát huy trí tuệ của cán bộ, đoàn viên trong tham gia xây dựng, bổ sung các chủ trương, chính sách, pháp luật của ngành, địa phương, nhất là các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ. Vận động đoàn viên, người lao động tham gia sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động, Bộ luật Tổ tụng Dân sự; Bộ luật Hình sự, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành luật,...

Các cấp công đoàn đã tích cực tham gia với chính quyền, chuyên môn xây dựng các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; tham gia thực hiện việc sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, ổn định đời sống cho người lao động. Chủ động tham gia, phối hợp người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp từng bước nâng cao chất lượng hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, hội nghị người lao động; xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở và đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện tốt các quyền được biết, được bàn, được làm, được kiểm tra của CNVCLĐ. Bình quân hàng năm có trên 98% cơ

quan, đơn vị tổ chức Hội nghị CBCCVC, trên 75% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức Hội nghị người lao động.

Các cấp công đoàn tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng trong việc cùng các cấp, các ngành 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. Tuyên truyền để công nhân lao động hiểu, chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp, hăng hái thi đua lao động sản xuất, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, tiết kiệm chi phí, hạ giá thành, nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng doanh thu, tạo uy tín và thương hiệu doanh nghiệp, xây dựng doanh nghiệp phát triển bền vững. Chỉ đạo cán bộ công đoàn bám sát cơ sở, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động, thông tin kịp thời diễn biến phát sinh tại cơ sở, tích cực phối hợp với người sử dụng lao động, cơ quan nhà nước có thẩm quyền ổn định tư tưởng, giải quyết kiến nghị, đề xuất của người lao động, ngăn ngừa, hạn chế tranh chấp lao động, đình công trái pháp luật.

Tuy nhiên tại một số nơi chất lượng, phương pháp tham gia quản lý của tổ chức công đoàn còn hạn chế. Kết quả tham gia quản lý của tổ chức công đoàn tại khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước thực hiện chưa tốt; năng lực tham gia của cán bộ công đoàn còn hạn chế; nhận thức của một số chủ doanh nghiệp về quyền tham gia, kiểm tra, giám sát không đầy đủ đã làm ảnh hưởng rất lớn đến vai trò tham gia quản lý của tổ chức công đoàn.

5.3. Các quy định của pháp luật hiện hành về quyền của công đoàn trong tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội đến nay vẫn còn phù hợp.

6. Quyền tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp

Từ năm 2013 đến nay, các cấp công đoàn tích cực phối hợp với cơ quan đồng cấp như ngành LĐTBXH, BHXH,... thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, pháp luật công đoàn, các chính sách có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của đoàn viên, NLĐ với 1.814 lượt đơn vị, doanh nghiệp. Công đoàn phối hợp với các ngành chức năng giải quyết kịp thời đơn thư kiến nghị, khiếu nại của đoàn viên và người lao động, ngừng việc tập thể, tranh chấp lao động cá nhân.

Hoạt động giám sát của các cấp công đoàn theo Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị “về việc ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị-xã hội” những năm qua được tập trung chủ yếu vào việc thực hiện các chế độ chính sách đối với đoàn viên, NLĐ, xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, trích nộp kinh phí công đoàn ở các doanh nghiệp..., thông qua giám sát, công đoàn đã kiến nghị với các cấp, các ngành, doanh nghiệp điều chỉnh, bổ sung kịp thời các chính sách, chương trình, kế hoạch sát với thực tiễn đời sống xã hội, bảo đảm cho các tập thể, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, CNVCLĐ.

Tuy nhiên, chất lượng công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động, công đoàn, BHXH chưa cao, số lượng các cuộc kiểm tra, thanh tra có Công đoàn tham gia chưa nhiều, chưa thường xuyên. Việc đôn đốc thực hiện các kết luận sau thanh tra, kiểm tra chưa được các cơ quan chức năng quan tâm đúng mức. Do vậy, công tác xử

lý sau thanh tra, kiểm tra thực hiện chưa nghiêm, chưa hiệu quả, chưa đủ sức răn đe với các đơn vị, doanh nghiệp vi phạm.

Các quy định của pháp luật hiện hành về quyền của công đoàn trong tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vẫn còn phù hợp.

7. Vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tại nơi chưa có công đoàn cơ sở

Thực hiện chủ trương của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, những năm qua, công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở được Liên đoàn Lao động tỉnh tập trung chỉ đạo thực hiện đạt và vượt chỉ tiêu Tổng Liên đoàn giao. Các doanh nghiệp đủ điều kiện cơ bản đã được thành lập công đoàn cơ sở. Hiện tại còn một số doanh nghiệp nhỏ các chế độ, chính sách của người lao động được người sử dụng lao động thực hiện tương đối đầy đủ, người lao động không có yêu cầu công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đến để đại diện, bảo vệ quyền lợi theo quy định.

Công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện quyền trách nhiệm chủ yếu thông qua việc phối hợp với các cơ quan chức năng kiểm tra, giám sát thực hiện pháp luật lao động và chế độ chính sách có liên quan đến người lao động tại các doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở; từ đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, nhờ việc phát triển công nghệ thông tin, thông qua các trang website, mạng xã hội giúp cho công đoàn cấp trên cơ sở tiếp cận, hướng dẫn, thông tin, hỗ trợ, tư vấn pháp luật và các chế độ, chính sách cho người lao động ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn.

Quy định của pháp luật hiện hành về quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tại nơi chưa có công đoàn cơ sở hiện nay vẫn còn phù hợp.

8. Những bảo đảm hoạt động của công đoàn

Việc bảo đảm về tổ chức bộ máy, cán bộ công đoàn đã được các cấp có thẩm quyền phối hợp với tổ chức công đoàn cấp trên quan tâm thực hiện, cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của phong trào CNVCLĐ và hoạt động công đoàn.

Nhìn chung các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đã tạo điều kiện và đảm bảo về cơ sở vật chất, hỗ trợ kinh phí,... cho tổ chức công đoàn hoạt động. Việc bố trí thời gian để cán bộ công đoàn làm việc ở khối trường học được thực hiện đúng quy định; tại các loại hình CĐCS khác, nhất là ở CĐCS khối doanh nghiệp, cán bộ công đoàn làm việc chủ yếu tranh thủ ngoài giờ, ngày nghỉ.

Những bảo đảm điều kiện hoạt động của công đoàn, trong đó bảo đảm thời gian cho cán bộ công đoàn không chuyên trách theo Luật Công đoàn đã tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn trong thời gian qua. Quy định về bảo đảm cho cán bộ công đoàn theo Điều 25 Luật Công đoàn 2012 cơ bản được các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc, đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, thỏa thuận. Tuy nhiên, trong thực tế, tình trạng điều chuyển cán bộ công đoàn làm việc khác nhưng chưa có sự thỏa thuận với tổ chức công đoàn theo quy định tại Khoản 2, Điều 25 vẫn còn diễn ra ở nhiều nơi. Tại một số nơi, việc phân công cán bộ công đoàn chuyên trách thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương còn quá nhiều, dẫn đến cán bộ công đoàn chuyên trách không dành hết thời gian để thực hiện các nhiệm vụ chính

trị của tổ chức công đoàn.

9. Về tài chính, tài sản công đoàn

Công tác quản lý, sử dụng tài chính, tài sản trong hệ thống công đoàn từ tỉnh đến cơ sở đã được thực hiện cơ bản đúng theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn. Hàng năm Liên đoàn Lao động tỉnh đã thực hiện việc thu chi đảm bảo kế hoạch.

9.1. Việc thực hiện thu, chi tài chính công đoàn; quản lý, sử dụng tài chính công đoàn tích lũy

Thuận lợi: Thực hiện các Quy định mới về thu, phân cấp, phân phối và sử dụng nguồn thu tài chính công đoàn theo Luật Công đoàn 2012 và Nghị định 191/2013/NĐ-CP có tác động rất lớn đến công tác thu, nguồn thu góp phần quan trọng đảm bảo điều kiện vật chất, kịp thời đáp ứng yêu cầu và phục vụ tốt các hoạt động của tổ chức Công đoàn. Các cấp Công đoàn bám sát theo các quy định chi tiêu tài chính công đoàn để thực hiện. Các cấp công đoàn được sử dụng nguồn kinh phí tích lũy để gửi các ngân hàng thương mại mang lại nguồn thu tài chính công đoàn đáng kể cho tổ chức công đoàn.

Khó khăn: Việc thực hiện thu kinh phí công đoàn tại các đơn vị doanh nghiệp còn nhiều khó khăn, đặc biệt thu kinh phí ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn. Tại một số đơn vị CĐCS, việc thu đoàn phí công đoàn còn ấn định mức bình quân, chưa đúng theo tỷ lệ quy định của Tổng Liên đoàn. Nhiều nơi thu đoàn phí đạt tỷ lệ thấp, thu không đầy đủ ảnh hưởng đến các hoạt động của CĐCS. Bên cạnh đó, việc thu kinh phí công đoàn khối doanh nghiệp qua tài khoản tập trung không thực hiện khấu trừ đoàn phí gây khó khăn, mất thời gian cho các Công đoàn cơ sở và Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

9.2. Tình hình chậm đóng, đóng không đủ, không đúng mức kinh phí công đoàn và kết quả xử lý vi phạm

Việc chậm đóng kinh phí công đoàn; Đóng kinh phí công đoàn không đúng mức quy định; Đóng kinh phí công đoàn không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng đã được quy định tại Điều 38 Nghị định số 12/NĐ-CP ngày 17/01/2022 vẫn còn diễn ra ở nhiều nơi, nhất là ở khối doanh nghiệp tư nhân; tuy nhiên, đối với những đơn vị, tổ chức chậm đóng thì chưa thực hiện các biện pháp để răn đe.

9.3. Việc thu - nộp kinh phí công đoàn của các đơn vị chưa có công đoàn cơ sở đoàn cơ sở được quy định cụ thể tại Nghị định 191/2013/NĐ-CP

Khó khăn: Chế tài xử lý vi phạm việc trích nộp kinh phí công đoàn chưa đủ mạnh, chưa nghiêm khắc để xử phạt đối với các doanh nghiệp không thực hiện nghiêm túc việc trích nộp kinh phí công đoàn, nộp thiếu kinh phí công đoàn; Ý thức, trách nhiệm một số chủ doanh nghiệp còn hạn chế, nhiều trường hợp cố ý trốn tránh trách nhiệm, dậm dề, cố tình không thực hiện việc trích nộp kinh phí công đoàn.

Kết quả cụ thể: Năm 2018 thu 540 triệu đồng (đạt tỉ lệ 111%); năm 2019 thu 820 triệu đồng (đạt tỉ lệ 123%); năm 2020 thu: 880 triệu đồng (đạt tỉ lệ 120%); năm 2021 thu: 400 triệu đồng (đạt tỉ lệ 105%).

9.4. Việc thực hiện quy định về quản lý tài sản công đoàn và thực hiện quyền sở hữu tài sản của tổ chức công đoàn

Các cấp Công đoàn Hà Tĩnh nghiêm túc thực hiện việc quản lý, sử dụng tài sản

công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012, các văn bản quy định hiện hành của Nhà nước hướng dẫn quản lý, sử dụng tài sản nhà nước. Thực hiện theo dõi, quản lý, sử dụng tài sản công đoàn, thực hiện quyền sở hữu tài sản của tổ chức công đoàn, hạch toán đầy đủ, chính sách, kịp thời nguyên giá, tăng, giảm giá trị hao mòn, khấu hao tài sản cố định vào sổ sách, báo cáo. Hằng năm tổ chức kiểm kê tài sản, công khai việc quản lý, sử dụng tài sản công đoàn theo quy định.

9.5. Việc kiểm tra, giám sát tài chính công đoàn

Thuận lợi: Hằng năm Công đoàn cấp trên tổ chức hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc thực hiện công tác tài chính của công đoàn cấp dưới theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã kịp thời tham mưu, thực hiện việc kiểm tra công tác quản lý, sử dụng tài chính của công đoàn theo quy định.

Khó khăn: Số lượng cán bộ công đoàn làm công tác tài chính còn ít, một số còn hạn chế về trình độ, năng lực chuyên môn, dẫn đến số các đơn vị được kiểm tra, giám sát tài chính hàng năm còn chưa nhiều, chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra về công tác quản lý tài chính.

Kết quả cụ thể: Qua kiểm tra, giám sát tài chính công đoàn đã kịp thời chấn chỉnh, hướng dẫn công đoàn cấp dưới thực hiện thu chi, quản lý, sử dụng tài chính công đoàn đảm bảo đúng nguyên tắc, chế độ, tiết kiệm, hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tế hoạt động của đơn vị.

9.6. Đánh giá của các quy định pháp luật hiện hành về tài chính, tài sản công đoàn.

Việc quản lý tài chính, tài sản công đoàn trong thời gian qua đã tuân thủ các quy định của pháp luật, Luật Công đoàn năm 2012, Nghị định 191/2013/NĐ-CP, công tác quản lý tài chính công đoàn có tính pháp lý cao hơn, công khai và minh bạch hơn trong quá trình thực hiện.

Tổng Liên đoàn đã ban hành các văn bản, quy định hướng dẫn chi tiết việc quản lý tài chính công đoàn cụ thể, phù hợp với tình hình hoạt động công đoàn qua các thời kỳ.

10. Việc giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn

Công đoàn Hà Tĩnh hiện có 738 Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp. Công tác kiểm tra việc chấp hành các quy định của Luật công đoàn, Điều lệ công đoàn ngày càng được các cấp công đoàn quan tâm, chú trọng; chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra giám sát hàng năm. 10 năm qua các cấp công đoàn đã tổ chức kiểm tra 5.672 cuộc về việc chấp hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam và công tác quản lý, sử dụng tài chính công đoàn. Trong đó Liên đoàn Lao động tỉnh kiểm tra cấp dưới 126 cuộc. Qua kiểm tra đã kịp thời phát hiện các vi phạm, hạn chế và chỉ đạo chấn chỉnh, khắc phục, hoàn thiện theo quy định. Vì vậy, từ năm 2013 đến nay, trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh không xảy ra tranh chấp về quyền công đoàn và các vi phạm pháp luật về công đoàn.

Hoạt động kiểm tra tuy đã được các cấp công đoàn quan tâm nhưng về chất lượng kiểm tra tại công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và CĐCS vẫn còn hạn chế, một số cuộc kiểm tra còn mang tính hình thức, đối phó. Công tác tham mưu tổ chức kiểm tra việc chấp hành Luật Công đoàn, Nghị định 200/2013/NĐ-CP về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế- xã hội; Nghị

định 28/2020/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH còn hạn chế.

Các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn vẫn còn phù hợp.

Phần thứ ba

NHỮNG ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG

1. Những nội dung đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn 2012.

1.1. Đề nghị xác định lại khái niệm “công đoàn” tại Điều 1 Luật Công đoàn để tương thích với Hiến pháp 2013 và thể hiện rõ hơn địa vị pháp lý của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

Việc quy định Công đoàn “cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội” chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động như quy định hiện hành sẽ làm mờ nhạt vai trò của tổ chức Công đoàn, đồng thời gây khó khăn cho việc xác định chủ thể chịu trách nhiệm và không phù hợp với phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Luật Công đoàn.

Bên cạnh đó, theo quy định Luật công đoàn 2012 sắp xếp thứ tự các đối tượng Công đoàn đại diện là: “cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác” không còn phù hợp trong bối cảnh hiện nay, khi công nhân lao động đang chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số đoàn viên, người lao động. Vì vậy, cần xem xét để xác định và sắp xếp lại thứ tự các đối tượng Công đoàn đại diện để đảm bảo “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động”.

1.2. Đề nghị bổ sung quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Bộ luật Lao động 2019 đã có quy định về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Tại Khoản 3 Điều 172 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn”. Vì vậy, đề nghị bổ sung quy định quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động 2019 tại Điều 5 Luật Công đoàn.

1.3. Đề nghị mở rộng đối tượng được quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo hướng bổ sung đối tượng “người làm việc không có quan hệ lao động” để phù hợp với quy định tại Điều 1 và Điều 2 Bộ luật lao động năm 2019.

1.4. Đề nghị quy định chi tiết về các hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động và cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn tại Khoản 2 Điều 9 Luật Công đoàn, đồng thời bổ sung hành vi “Trốn đóng, chậm đóng kinh phí công đoàn, đóng không đúng mức quy định,...” vào các hành vi bị nghiêm cấm.

1.5. Đề nghị bổ sung quy định về vai trò của công đoàn trong giám sát việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động tại Điều 14 Luật Công đoàn. Đồng thời tăng thẩm quyền cho tổ chức công đoàn trong tham gia xử lý sai phạm.

1.6. Đề nghị sửa đổi Điều 24 Luật Công đoàn theo hướng không quy định thời gian làm việc cụ thể của cán bộ công đoàn không chuyên trách mà theo quy định của pháp luật lao động. Vì Điều 176 Bộ luật Lao động 2019 đã thay đổi quy định về bảo đảm thời gian cho thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức sẽ do Chính phủ quy định.

Ngoài ra, việc thực hiện quy định sử dụng giờ làm việc của cán bộ công đoàn không chuyên trách tại Khoản 2, Điều 24 Luật Công đoàn, đối với các doanh nghiệp tư nhân rất khó thực hiện, chủ yếu cán bộ công đoàn làm công việc ngoài giờ, vì vậy cần có quy định “đối với những nơi không bố trí thời gian làm việc cho cán bộ công đoàn không chuyên trách thì phải thanh toán tiền lương tương ứng số giờ được quy định thực hiện nhiệm vụ cán bộ công đoàn”.

1.7. Việc bảo đảm tổ chức, cán bộ cần có quy định tổ chức công đoàn được quyền chủ động quyết định bố trí số lượng cán bộ chuyên trách phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong tình hình mới.

1.8. Về đối tượng gia nhập công đoàn, nên xem xét kết nạp: Lao động là người nước ngoài làm việc ổn định, lâu dài tại Việt Nam, tán thành Điều lệ, có nguyện vọng và làm đơn tự nguyện xin gia nhập Công đoàn Việt Nam. Những người trong bộ máy lãnh đạo doanh nghiệp nhưng không phải người đại diện doanh nghiệp trước pháp luật nếu có nguyện vọng, nên xem xét kết nạp đoàn viên.

2. Các kiến nghị sửa đổi, bổ sung các Luật khác để đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất.

- Đề nghị sửa đổi Luật Công đoàn, Bộ luật Tố tụng dân sự và các luật khác có liên quan theo hướng đơn giản việc ủy quyền cho Công đoàn khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án để phù hợp với thực tiễn.

- Đề nghị sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn theo hướng: Bên cạnh việc quy định trách nhiệm của CĐCS hiện nay, cho phép công đoàn cấp trên cơ sở (tỉnh, cấp huyện và tương đương) được quyền đại diện cho đoàn viên, NLĐ ở các loại hình doanh nghiệp khởi kiện ra Tòa án các doanh nghiệp vi phạm để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Trên đây là báo cáo Tổng kết 10 năm thực hiện Luật Công đoàn 2012 của Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Tĩnh báo cáo Tổng LĐLĐ Việt Nam./.

Nơi nhận:

- Ban CSPL TLĐ;
- Thường trực, các ban LĐLĐ tỉnh;
- Các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở;
- Lưu: VT, Ban CS-PL.

**TM.BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Văn Danh

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH HÀ TĨNH



PHỤ LỤC

Kèm theo Báo cáo Tổng kết thực hiện Luật Công đoàn 2012

STT	NỘI DUNG	NĂM 2018	NĂM 2019	NĂM 2020	NĂM 2021	NĂM 2022 (Tính đến hết ngày 30/6/2022)
I	Về công tác phát triển đoàn viên; tổ chức cán bộ					
1	Tổng số đoàn viên	73.113	73.630	70.643	69.671	69.805
2	Tổng số công đoàn cơ sở	1.631	1.640	1.535	1.526	1.535
3	Tổng số biên chế cán bộ công đoàn được giao	95	95	95	99	99
	3.1. Cấp tỉnh/ thành phố/ công đoàn ngành TW và tương đương/CĐ Tổng công ty trực thuộc TLĐ	35	35	28	28	28
	3.2. Cấp trên cơ sở	60	60	67	67	67
	3.3. Cấp cơ sở				04 (Viên chức Quản lý Trường Cao đẳng công nghệ)	04 (Viên chức quản lý Trường Cao đẳng công nghệ)
II	Về thực hiện quyền, trách nhiệm					
1	Số doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức công đoàn có TƯLĐTT	237	304	351	380	373
	Tỷ lệ đạt	62	76,3	84,5	92	89
2	Số doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức công đoàn tổ chức đối thoại với NSDLĐ, hội nghị NLĐ	316	306	322	318	289
	Tỷ lệ đạt	83	77	79	77	69
3	Số vụ việc công đoàn tư vấn pháp luật cho NLĐ	648	732	873	1784	1385



4	Số vụ công đoàn đại diện tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án	0	0	0	0	0
5	Số vụ công đoàn được NLD ủy quyền khởi kiện tại Tòa án	0	0	0	0	0
6	Số vụ phân biệt đối xử cán bộ công đoàn	0	0	0	0	0
7	Số cán bộ công đoàn được bảo vệ trước hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác	0	0	0	0	0
8	Số vụ công đoàn đại diện cho tập thể NLD tham gia tố tụng trong vụ án hành chính, phá sản	0	0	0	0	0
9	Số đợt công đoàn tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát	66	68	52	85	71
III	Về tài chính công đoàn					
1	Tổng thu đoàn phí	31.596.311.510	33.528.628.377	35.851.588.654	37.629.269.471	18.885.000.000
2	Tổng thu kinh phí công đoàn	70.290.313.597	75.236.531.375	78.243.291.165	83.116.683.982	41.968.268.000
3	Ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ	1.951.125.000	2.961.962.000	1.748.850.000	1.032.806.000	500.000.000
4	Nguồn thu khác	20.334.020.919	21.341.260.861	19.679.966.947	20.472.720.615	10.000.000.000
5	Số tài chính công đoàn tích lũy. Trong đó:	33.850.945.695	36.408.565.152	45.916.304.749	54.390.882.499	25.000.000.000
	Cấp cơ sở	8.135.109.679	9.526.679.222	10.376.419.464	15.239.439.163	
	Cấp trên cơ sở	4.360.773.003	5.198.036.668	7.459.458.151	7.705.093.978	
	Cấp tỉnh	21.355.063.013	21.683.849.262	28.080.427.134	31.446.349.358	
6	Số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chậm đóng, không đóng đúng mức, đóng không đủ KPCĐ	35	46	47	27	45
7	Số vụ xử lý vi phạm đối với doanh nghiệp chậm đóng, không đóng đúng mức, đóng không đủ KPCĐ	0	0	0	0	0

8	Số vụ công đoàn khởi kiện về kinh phí công đoàn	0	0	0	0	0
9	Số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở nộp kinh phí công đoàn. Trong đó:	21	26	35	26	9
	Số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp được công đoàn cấp trên cơ sở hỗ trợ hoạt động cho NLĐ (thương lượng tập thể, chăm lo phúc lợi, khởi kiện bảo vệ quyền lợi...)	140	144	161	167	144

