

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
VIỆT NAM
LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH
HÀ TĨNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 229/QĐ-LĐLĐ

Hà Tĩnh, ngày 09 tháng 8 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Đề án “Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028

BAN THƯỜNG VỤ LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH HÀ TĨNH

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Căn cứ Nghị quyết Đại hội XIX Công đoàn tỉnh Hà Tĩnh; Chương trình công tác toàn khóa của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh, nhiệm kỳ 2023 - 2028;
- Xét đề nghị của Ban Chính sách - Pháp luật Liên đoàn Lao động tỉnh,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ban hành.

Các ban Liên đoàn Lao động tỉnh, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở, ban thường vụ, ban chấp hành công đoàn các cấp và các tập thể, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Đề án./.

Nơi nhận:

- Như Điều 2;
 - Ban CSPL Tổng Liên đoàn;
 - Ban QHLD Tổng Liên đoàn;
 - Ban Dân vận Tỉnh ủy;
 - Lưu VT, Ban CS-PL.
- (Báo cáo)

TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH



Nguyễn Văn Danh

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
VIỆT NAM
LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH
HÀ TĨNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Tĩnh, ngày 03 tháng 8 năm 2024

ĐỀ ÁN

**“Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện
Thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028**
(Ban hành kèm theo Quyết định số 229/QĐ-LĐLĐ ngày 03 / 8/2024
của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Tĩnh)

Phần I

CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Thời gian qua, tỉnh ta đang tập trung thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025 trong bối cảnh đất nước đạt được những thành tựu to lớn sau hơn 35 năm thực hiện công cuộc đổi mới. Tỉnh Hà Tĩnh sau hơn 30 năm tái lập tỉnh đã đạt được những thành tựu quan trọng, toàn diện trên các lĩnh vực; từ một tỉnh nghèo, điểm xuất phát rất thấp đã vươn lên đứng trong top các tỉnh dẫn đầu khu vực. Với địa bàn thuận lợi nằm trên trục giao thông chiến lược Bắc - Nam và liên kết các vùng, kết nối kinh tế khu vực⁽¹⁾, cùng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư Hà Tĩnh đang đứng trước cơ hội phát triển. Sự tăng trưởng kinh tế trong thời gian qua đã thu hút nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước đến đầu tư dẫn đến có sự chuyển dịch lao động từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ, thương mại. Việc chuyển dịch đội ngũ lao động ở một số lĩnh vực, ngành nghề dẫn đến số lượng công nhân lao động Hà Tĩnh tăng lên và đội ngũ công nhân lao động đã có sự đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thực hiện nghị quyết của Đảng, nghị quyết Công đoàn các cấp⁽²⁾ về xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh gắn với sự phát triển của giai cấp công nhân và Công đoàn Việt Nam, Công đoàn Hà Tĩnh đã tập trung chỉ đạo, hướng hoạt động về doanh nghiệp và công nhân lao động, những kết quả đạt được đã khẳng định vai trò của tổ chức công đoàn trong hệ thống chính trị.

Công tác đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động thời gian qua đã được các cấp công đoàn triển khai hiệu quả. Các cấp công đoàn đã phối hợp thực hiện tốt quy chế dân chủ cơ sở, tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc. Việc thương lượng, đàm phán, ký kết Thỏa ước lao động tập thể là nội dung rất quan trọng để xây dựng quan hệ lao

¹. Liên kết vùng giữa Nam Nghệ An - Bắc Hà Tĩnh, giữa Nam Hà Tĩnh - Bắc Quảng Bình; liên kết khu vực với tuyến đường sắt Vũng Áng - Tân Ấp - Mụ Giạ kết nối Vũng Áng với Lào và vùng Đông Bắc Thái Lan.

². Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”, Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”; Nghị quyết số 06-NQ-TU, ngày 24/9/2013 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVII) về “Tiếp tục xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức công đoàn Hà Tĩnh đến năm 2020 và những năm tiếp theo”, Chỉ thị 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới”; Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII...

động tiến bộ, hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp đã được quan tâm. Tuy nhiên, công tác đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của người lao động vẫn còn hạn chế, do mối quan hệ lao động trong từng loại hình phức tạp nhiều cán bộ công đoàn cơ sở chưa đủ năng lực thực hiện quyền đại diện bảo vệ người lao động theo quy định của pháp luật. Thực tiễn giải quyết các cuộc tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể trên địa bàn tỉnh cho thấy nguyên nhân cơ bản đều do các doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện chưa tốt việc thương lượng tập thể và đối thoại tại nơi làm việc. Vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động có mặt còn hạn chế. Tình hình tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể tuy giảm nhưng còn tiềm ẩn nguy cơ gây bất ổn về an ninh, trật tự.

Nghị quyết Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam xác định: “*Đẩy mạnh đối thoại, thương lượng tập thể, trọng tâm là tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động*” là khâu đột phá số một; Nghị quyết Đại hội XIX Công đoàn Hà Tĩnh cũng lựa chọn khâu đột phá đầu tiên là “*Tập trung đối thoại, thương lượng tập thể mang lại lợi ích cho đoàn viên, người lao động, trọng tâm là tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện và thời giờ làm việc*”.

Việt Nam đã, đang và sẽ hội nhập quốc tế sâu, rộng hơn, thực hiện các cam kết khi tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có việc phê chuẩn, thực thi đầy đủ các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Thời gian tới, sự xuất hiện tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp sẽ cạnh tranh trực tiếp với Công đoàn Việt Nam điều này đòi hỏi tổ chức công đoàn cần phải đổi mới nội dung, phương thức hoạt động để thu hút tập hợp người lao động. Vì vậy, đổi mới và nâng cao chất lượng đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể là việc làm cần thiết, thường xuyên để mang lại lợi ích thiết thực cho đoàn viên, người lao động và tạo nên sức mạnh của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng mối quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp, góp phần cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động và giúp doanh nghiệp phát triển bền vững.

Xác định rõ tầm quan trọng của khâu đột phá “*Tập trung đối thoại, thương lượng tập thể, mang lại lợi ích cho đoàn viên, người lao động, trọng tâm là tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện và thời giờ làm việc*” đã được Đại hội XIX Công đoàn tỉnh Hà Tĩnh lựa chọn để từ đó phát huy tối đa nội lực của công đoàn, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ nhằm nâng cao chất lượng và số lượng đối thoại, thương lượng, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp.

Từ thực tế như trên, việc xây dựng Đề án “***Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể***” giai đoạn 2024 - 2028” trình Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa XIX), nhiệm kỳ 2023 - 2028 xem xét, ban hành Nghị quyết về “Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028 là nội dung hết sức quan trọng, cần thiết để triển khai thực hiện trong toàn hệ thống Công đoàn Hà Tĩnh.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Cơ sở lý luận

- Điều lệ Công đoàn Việt Nam.
- Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.
- Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.
- 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.
- Nghị quyết số 06-NQ/TU, ngày 24/9/2013 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVII về “Tiếp tục xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh đến năm 2020 và những năm tiếp theo”.
- Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 12/5/2017 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở”.
- Nghị quyết số 07-NQ/TU, ngày 27/4/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường công tác xây dựng Đảng, đoàn thể Nhân dân trong doanh nghiệp trên địa bàn Hà Tĩnh đến năm 2025 và những năm tiếp theo.
- Chỉ thị số 17-CT/TU, ngày 09/12/2011 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường công tác xây dựng Đảng, các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.
- Chương trình 1468/CTr-TLĐ, ngày 09/10/2013 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về nâng cao chất lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả Thỏa ước lao động tập thể.
- Chương trình 2494/CTr-TLĐ, ngày 19/12/2018 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc nâng cao hiệu quả việc thực hiện nhiệm vụ đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, giai đoạn 2018 - 2023.
- Nghị quyết 10b/NQ-BCH, ngày 12/01/2017 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao hiệu quả công tác pháp luật của tổ chức công đoàn trong tình hình mới”.
- Nghị quyết Đại hội XIX Công đoàn tỉnh Hà Tĩnh, nhiệm kỳ 2023 - 2028.

2. Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019.
- Luật Công đoàn năm 2012.
- Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2022.
- 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.
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

- Chương trình hành động số 431/CT-UBND ngày 05/11/2013 của UBND tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 06-NQ-TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

- Chương trình làm việc toàn khóa của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XIII (Ban hành kèm theo Quyết định số 882/QĐ-TLĐ, ngày 03/5/2024 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).

- Hướng dẫn số 90/HD-TLĐ, ngày 17/7/2023 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về đánh giá, xếp loại chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể của các cấp công đoàn.

3. Cơ sở thực tiễn

- Kết quả 10 năm thực hiện Nghị quyết số 06-NQ-TU, ngày 24/9/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVII về “Tiếp tục xây dựng đội ngũ công nhân và tổ chức công đoàn Hà Tĩnh đến năm 2020 và những năm tiếp theo”.

- Kết quả thực hiện Chương trình hành động số 431/CT-UBND ngày 05/11/2013 của UBND tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 06-NQ-TU của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh.

- Kết quả thực hiện Nghị quyết số 03/NQ-LĐLĐ, ngày 06/11/2018 của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh (khóa XVIII) về đổi mới nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chăm lo, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động đến năm 2023 và những năm tiếp theo⁽³⁾.

- Kết quả hoạt động của tổ chức Công đoàn tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2018 - 2023.

- Số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), doanh nghiệp quy mô lớn (sử dụng đông công nhân lao động) ở tỉnh ta tăng nhanh trong thời gian qua.

- Quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh ngày càng diễn biến phức tạp, đã xảy ra ngừng việc tập thể⁽⁴⁾, xô xát⁽⁵⁾ liên quan đến công nhân lao động.

- Thực tế tình hình thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể của các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn trên địa bàn.

- Tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp ở trên địa bàn tỉnh chưa có, tuy nhiên đã và đang manh nha thành lập ở một số tỉnh phía Nam trong khi chưa có quy định pháp luật.

Phần II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Nhận thức của các chủ thể liên quan về thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Với sự tham gia, phối hợp thực hiện dân chủ cơ sở của các cấp công đoàn, thời gian qua, các đơn vị, doanh nghiệp đã có nhận thức ngày càng sâu sắc, đầy đủ hơn về tầm quan trọng của công tác thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập

³. Báo cáo số 09/BC-LĐLĐ, ngày 24/02/2023 của Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh.

⁴. C.ty CP XNK Thủy sản Nam Hà Tĩnh (2016); C.ty May Haivina Hồng Lĩnh, C.ty May xuất khẩu Appareltech Hà Tĩnh (2022); C.ty May Five Star Hương Sơn (2023).

⁵. Tại Khu kinh tế Vũng Áng (2014); sự cố môi trường biển (2016).

thể từ đó đã chuẩn bị, xây dựng nội dung tương đối đầy đủ để đưa vào nội dung thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp.

Các cấp công đoàn xác định thương lượng tập thể với người sử dụng lao động là nhiệm vụ quan trọng để bàn bạc, thống nhất nhiều nội dung liên quan đến quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật. Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã ban hành kế hoạch về thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng, thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả thỏa ước lao động tập thể, cụ thể hóa nội dung hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để các cấp công đoàn thực hiện đạt hiệu quả cao nhất.

Người sử dụng lao động đã xác định vai trò quan trọng của công tác thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể nên đã quan tâm, thiện chí phối hợp tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và thực hiện cơ bản đầy đủ các nội dung đã ký kết trong thỏa ước lao động tập thể.

Người lao động đã nhận thức rõ về quyền, trách nhiệm của mình trong thương lượng tập thể nhằm cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập và các chế độ phúc lợi, từ đó đã tham gia nhiều hơn vào quá trình thương lượng tập thể ở các cấp độ.

2. Kết quả thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể

Nhận thức được công tác thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại công đoàn cơ sở khối doanh nghiệp là rất quan trọng, Liên đoàn Lao động tỉnh đã thành lập Tổ tư vấn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp về thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại tất cả công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có công đoàn cơ sở doanh nghiệp. Tổ chức quán triệt, tập huấn nội dung các văn bản liên quan đến đàm phán, thương lượng tập thể, xây dựng, ký kết và tổ chức thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã tham mưu cấp ủy chỉ đạo, phối hợp với chính quyền, chuyên môn hướng dẫn, đôn đốc, theo dõi các công đoàn cơ sở trực thuộc phối hợp thực hiện quy chế dân chủ, tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc. Định kỳ phối hợp tổ chức đối thoại giữa lãnh đạo cấp huyện, ngành với đoàn viên, người lao động, người sử dụng lao động...

Với sự chỉ đạo của Liên đoàn Lao động tỉnh, sự hướng dẫn, hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, trong những năm qua công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp đã thực hiện thương lượng đưa vào thỏa ước lao động tập thể nhiều điều khoản có lợi hơn so 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. Đa số bản thỏa ước lao động tập thể 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 thỏa ước lao động tập thể 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 vùng, 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 01 - 02 ngày khi có việc riêng; người lao động được hỗ trợ ít nhất 01 bữa ăn ca trị giá từ 18.000 đồng đến trên 40.000 đồng; 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... được quan tâm. Có 82% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn hỗ trợ bữa ăn ca cho người lao động, bình quân hàng năm trên 70% người lao động trong các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn được khám sức khỏe định kỳ,...

Công đoàn cơ sở các loại hình chủ động và thể hiện rõ vai trò trong tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Chất lượng hội nghị người lao động và đối thoại tại nơi làm việc ở công đoàn cơ sở khối doanh nghiệp được nâng lên. 100% doanh nghiệp nhà nước và 78,3% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tổ chức hội nghị người lao động và các hình thức dân chủ khác theo quy định của pháp luật. 100% doanh nghiệp nhà nước và 72,2% doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tổ chức công đoàn tổ chức đối thoại tại nơi làm việc (*Phụ lục số 1*).

Hoạt động thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp, đơn vị, nhất là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước được chú trọng, có nhiều đổi mới, đạt nhiều kết quả quan trọng. Đến 30/4/2024, có 369/415 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn đã thương lượng thành công và ký kết thỏa ước lao động tập thể ⁽⁶⁾ đạt 88,9%. Kết quả phân loại, đánh giá chất lượng thỏa ước lao động tập thể có 221 thỏa ước lao động tập thể loại A (chiếm 60%), 123 thỏa ước lao động tập thể loại B (chiếm 33%), 25 thỏa ước lao động tập thể loại C (chiếm 7%), không có thỏa ước lao động tập thể loại D hoặc không phân loại.

Vai trò làm chủ của đoàn viên, người lao động tiếp tục được phát huy thông qua tổ chức công đoàn và dân chủ trực tiếp khẳng định vai trò quan trọng của công đoàn trong quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội. Công tác thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể được các cấp công đoàn quan tâm, góp phần thực hiện có hiệu quả Chương trình “Nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện hiệu quả thỏa ước lao động tập thể” và Đề án Thư viện thỏa ước lao động tập thể của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Kết quả đánh giá việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể: có 234 bản thỏa ước lao động tập thể được thực hiện tốt (chiếm 63%), 110 thỏa ước lao động tập thể thực hiện khá (chiếm 30%), 25 thỏa ước lao động tập thể thực hiện trung bình (chiếm 7%), không có bản thỏa ước lao động tập thể nào thực hiện yếu (*Phụ lục số 2*).

Từ năm 2019 - 2023, thông qua công tác kiểm tra, giám sát hoạt động công đoàn và phối hợp kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động, các cấp công đoàn đã đề nghị 35 doanh nghiệp (chiếm 9,5% doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn ký kết thỏa ước lao động tập thể) phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung nội dung thỏa ước lao động tập thể.

3. Hạn chế

- Một số cuộc thương lượng tập thể chưa có sự hợp tác thiện chí từ người sử dụng lao động và không thực hiện đúng quy trình thương lượng với sự tham gia của người lao động dẫn đến các bản thỏa ước lao động tập thể được ký kết chất

⁶. Trong đó có Công ty CP Taxi Mai Linh sử dụng TULĐTT chung của Tập đoàn.

lượng chưa 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 chế độ về tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn ca, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, cơ chế phòng ngừa giải quyết tranh chấp lao động... còn chung chung. Nhiều bản thỏa ước lao động tập thể nội dung chủ yếu chỉ liên quan đến phúc lợi cho người lao động còn nội dung đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động theo quy định của pháp luật mờ nhạt; một số doanh nghiệp nội dung còn chung chung, sao chép luật, không cụ thể nhằm hợp thức hóa, mang tính đối phó, chưa vì quyền lợi của người lao động. Quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể chưa theo đúng trình tự, quy định.

- Số công đoàn cơ sở chưa phối hợp tổ chức thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp còn nhiều (*Phụ lục số 3*).

- Nhiều doanh nghiệp còn nhầm lẫn nội dung giữa nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể, đưa những điều khoản đã có theo quy định của pháp luật hoặc của cơ quan nhà nước như: Trách nhiệm, nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động (theo Bộ luật Lao động); mức tham gia bảo hiểm xã hội (theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội)... vào thỏa ước lao động tập thể.

- Nhiều doanh nghiệp nội dung thỏa ước lao động tập thể còn rập khuôn theo quy định trước đây, viện dẫn nhiều nội dung, căn cứ pháp luật không cần thiết dẫn đến nội dung thỏa ước lao động tập thể dài nhưng số điều khoản theo quy định để áp dụng thực hiện còn ít.

- Khi thỏa ước lao động tập thể gần hết hạn, một số Công đoàn cơ sở chưa chủ động đề nghị sửa đổi, bổ sung, gia hạn, ký mới thỏa ước lao động tập thể, thậm chí có đơn vị ký kết không thông qua quy trình thương lượng, lấy ý kiến của tập thể người lao động.

- Một số công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa quan tâm chỉ đạo, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Việc chấm điểm, đề xuất xếp loại thỏa ước lao động tập thể chưa được quan tâm đúng mức.

- Liên đoàn Lao động tỉnh chưa thường xuyên việc kiểm tra, thẩm định, đánh giá kết quả chấm điểm, xếp loại thỏa ước lao động tập thể của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Việc đưa các chế độ, chính sách có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật vào thỏa ước lao động tập thể là việc khó làm của tổ chức công đoàn, nhất là khối công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp ngoài nhà nước; trong khi còn nhiều doanh nghiệp thực hiện chưa tốt, thực hiện không đầy đủ các chế độ chính sách của người lao động, như tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, 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 thỏa ước lao động tập thể. Đa số các doanh nghiệp chưa sử dụng thỏa ước lao động tập thể để giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động. Có doanh nghiệp không thực hiện đúng, đủ những cam kết trong thỏa ước lao động tập thể, đổ lỗi do lý do khách quan.

- Người lao động chưa có thông tin, chưa áp dụng kết quả thương lượng để ký, giao kết hợp đồng lao động.

4. Nguyên nhân

**** Nguyên nhân khách quan***

- Quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam 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.

- Mặc dù các chế tài của pháp luật đối với các vi phạm về thương lượng tập thể đã được quy định nhưng trên thực tế những vi phạm về nguyên tắc, quy trình, nội dung thương lượng tập thể không được phát hiện và xử lý kịp thời. Những tồn tại, hạn chế trong thương lượng tập thể tại doanh nghiệp xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có các nguyên nhân từ những quy định chưa hợp lý, chưa đầy đủ của hệ thống pháp luật hiện hành.

- Kinh tế - xã hội ngày càng phát triển, chế độ, chính sách liên quan đến người lao động tăng lên, một số điều khoản ký kết ở thỏa ước lao động tập thể chưa điều chỉnh, bổ sung để tăng kịp làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

**** Nguyên nhân chủ quan***

- Liên đoàn Lao động 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 thỏa ước lao động tập thể của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở; hiện mới chỉ theo dõi, tổng hợp số lượng, kết quả xếp loại thỏa ước lao động tập thể của đơn vị, doanh nghiệp.

- Một số công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa thực sự quan tâm, đầu tư nguồn lực cho công tác thương lượng tập thể; cung cấp cho công đoàn cơ sở một số thỏa ước lao động tập thể mẫu nhưng không đúng với loại hình doanh nghiệp, nội dung ký kết trong thỏa ước lao động tập thể rập khuôn, giống nhau. Vai trò của cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở còn mờ nhạt trong việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

- Nhiều cán bộ công đoàn chuyên trách của tổ chức Công đoàn Hà Tĩnh xuất thân từ nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau ít được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng, phương pháp thương lượng tập thể, chưa nắm vững các quy định của pháp luật về chế độ chính sách. Một số đồng chí thiếu quan tâm, thiếu trách nhiệm nên hạn chế trong việc hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở khối doanh nghiệp thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện hiệu quả thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, do còn non về trình độ nghiệp vụ, chưa am hiểu pháp luật nên việc chấm điểm, đánh giá, xếp loại thỏa ước lao động tập thể còn gặp nhiều khó khăn.

- Cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp hoạt động kiêm nhiệm, công việc chuyên môn nhiều nên có một số đồng chí chưa quan tâm đến hoạt động công đoàn. Nhiều cán bộ công đoàn cơ sở chưa nắm vững pháp luật và trình tự thương lượng tập thể, quá trình phối hợp thương lượng, chuẩn bị nội dung để ký kết thỏa ước lao động tập thể với lãnh đạo doanh nghiệp còn lúng túng. Tại một số đơn vị

cán bộ công đoàn cơ sở chưa nắm rõ những nội dung vừa có lợi cho người lao động vừa phù hợp với thực tế, khả năng của doanh nghiệp để thương lượng đưa vào thỏa ước lao động tập thể dẫn đến nội dung thỏa ước sau khi ký kết không thực tế, khó thực hiện, tính khả thi không cao.

- Vị thế, điều kiện hoạt động của một số cán bộ công đoàn cơ sở khối doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào người sử dụng lao động; nhiều lãnh đạo doanh nghiệp sợ tốn kém chi phí và chịu sự ràng buộc trách nhiệm pháp lý nên lảng tránh việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Phần III

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

I. DỰ BÁO TÌNH HÌNH

Thời gian tới, dự báo tình hình kinh tế thế giới sẽ tiếp tục chịu ảnh hưởng bởi tranh chấp thương mại, xung đột giữa một số nước trên thế giới làm đứt gãy chuỗi cung ứng toàn cầu, kinh tế suy thoái, lạm phát sẽ ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của doanh nghiệp đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống, việc làm của đoàn viên, người lao động.

Hà Tĩnh đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, toàn Đảng, toàn dân đoàn kết phấn đấu thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội theo Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiều công trình, dự án trọng điểm đã và đang được triển khai, phấn đấu đưa Hà Tĩnh sớm trở thành tỉnh có công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, thương mại phát triển. Sẽ có nhiều công trình, dự án được triển khai và đi vào hoạt động, tạo ra nhiều việc làm cho người lao động đây là cơ hội để phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở. Với sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, sự phối hợp, hỗ trợ của chính quyền, chuyên môn, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể tổ chức công đoàn sẽ có nhiều thuận lợi trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình.

Sự phát triển của khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 phát triển nhanh cũng sẽ tác động tạo sự thay đổi lớn về lao động, việc làm và quan hệ lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập, đời sống của người lao động; làm thay đổi môi trường hoạt động, đối tượng tập hợp và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn. Tại Khu kinh tế Vũng Áng, Khu công nghiệp Bắc Thạch Hà, Khu kinh tế Cửa khẩu quốc tế Cầu Treo, Khu công nghiệp Gia Lách... và các Cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh sẽ thu hút nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước đến đầu tư, đòi hỏi lực lượng lao động làm việc tại các doanh nghiệp ở các khu kinh tế, khu công nghiệp ngày càng lớn. Khi có đông công nhân lao động tập trung tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp với sự cạnh tranh gay gắt trong việc làm, tuyển dụng lao động, điều kiện sinh hoạt, môi trường làm việc, thu nhập dẫn đến quan hệ lao động ngày càng phức tạp hơn...

Hoạt động công đoàn sẽ đứng trước những thuận lợi và thách thức mới, trong đó vấn đề việc làm, tiền lương, nhà ở, đời sống vật chất, tinh thần, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp cho đoàn viên và người lao động vẫn là những nội dung hết sức cần thiết đòi hỏi tổ chức công đoàn cần phải quan tâm. Phong trào

công nhân viên chức lao động và hoạt động Công đoàn Hà Tĩnh cũng đứng trước không ít khó khăn, nhất là việc cho phép hình thành tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp sẽ cạnh tranh trực tiếp với công đoàn cơ sở. Để tập hợp, thu hút người lao động kết nạp đoàn viên đòi hỏi các cấp Công đoàn Hà Tĩnh phải không ngừng đổi mới nội dung, phương thức hoạt động phù hợp với yêu cầu của tình hình mới. Hoạt động cốt lõi của tổ chức công đoàn sẽ tập trung vào việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, người lao động; tập hợp đông đảo, hầu hết người lao động tham gia Công đoàn Việt Nam; đồng hành cùng doanh nghiệp, giúp đỡ, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển bền vững.

II. MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU

1. Mục tiêu chung

Tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức và hành động trong công tác đối thoại, thương lượng tập thể và ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể, trước hết là đội ngũ cán bộ công đoàn từ tỉnh đến cơ sở; xây dựng, củng cố và phát huy tối đa vai trò của công đoàn cấp trên để chỉ đạo, hướng dẫn công đoàn cơ sở thực hiện hiệu quả công tác đối thoại, thương lượng tập thể. Ưu tiên nguồn lực cho công tác đối thoại, thương lượng tập thể, góp phần tạo việc làm bền vững, nâng cao thu nhập, cải thiện cuộc sống, đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động cho đoàn viên, người lao động và thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững.

2. Chỉ tiêu cụ thể

2.1. Chỉ tiêu hàng năm

- 100% công đoàn cơ sở doanh nghiệp nhà nước, trên 85% công đoàn cơ sở doanh nghiệp, đơn vị ngoài nhà nước phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức hội nghị người lao động và tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

- 100% bản Thỏa ước lao động tập thể ký mới, sửa đổi, bổ sung được chấm điểm, xếp loại theo đúng hướng dẫn.

- Hàng năm, thực hiện kiểm tra, giám sát ít nhất 20% công đoàn cơ sở về việc đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

2.2. Chỉ tiêu đến cuối năm 2028

- Có từ 90% trở lên doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức công đoàn đủ điều kiện theo quy định tổ chức thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Phần đầu ít nhất 60% thỏa ước lao động tập thể đạt loại B trở lên; 100% bản thỏa ước lao động tập thể có điều khoản có lợi hơn cho người lao động.

- Thỏa ước lao động tập thể bao phủ ít nhất 95% đoàn viên, người lao động tại các doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức công đoàn.

- 100% cán bộ công đoàn chuyên trách, Chủ tịch công đoàn cơ sở doanh nghiệp được bồi dưỡng, tập huấn pháp luật, kiến thức, kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể.

- 100% công đoàn cơ sở doanh nghiệp đều được công đoàn cấp trên hỗ trợ, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát công tác đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phối hợp với người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, chuyên môn tổ chức đối thoại với cán bộ, đoàn viên từ 02 - 03 lần; Liên đoàn Lao động tỉnh phối hợp tổ chức đối thoại cấp tỉnh 01 - 02 lần.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tham gia xây dựng văn bản pháp luật, chủ trương, chính sách

- Tiếp tục tham gia có chất lượng việc xây dựng các chủ trương, chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, nhà ở, thiết chế văn hóa, chính sách an sinh xã hội giành cho người lao động, các chính sách đối với lao động làm việc trong các ngành, nghề nặng nhọc, độc hại... Tập trung tham gia góp ý sửa đổi Luật Công đoàn năm 2012 bảo đảm chất lượng, tiến độ và tính tương thích với các quy định trong hệ thống pháp luật Việt Nam, trong đó chú trọng quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong đối thoại, thương lượng tập thể, đặc biệt là vai trò, nhiệm vụ của công đoàn cấp trên cơ sở.

- Các cấp công đoàn toàn tỉnh tham gia đánh giá kết quả 5 năm thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019, đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến pháp luật lao động như việc quy định thời gian làm việc hàng tuần ít hơn 48 giờ; mô hình phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể hiệu quả.

- Xây dựng bộ tài liệu, chương trình thống nhất về tập huấn kỹ năng thương lượng tập thể, hướng dẫn của Liên đoàn Lao động tỉnh về thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể phù hợp với quy định pháp luật và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong tình hình mới.

2. Nâng cao nhận thức của đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn và các đối tác về vai trò, tầm quan trọng của thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể

- Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cán bộ công đoàn các cấp, người sử dụng lao động, người lao động về tầm quan trọng của thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Đẩy mạnh tuyên truyền về vai trò, tác dụng của đối thoại, thương lượng tập thể đối với việc xây dựng quan hệ lao động ổn định và phát triển bền vững doanh nghiệp; chú trọng truyền thông trực quan, phát huy mạng xã hội để tuyên truyền kết quả đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Phối hợp với các cơ quan truyền thông kịp thời, thường xuyên tuyên truyền, đưa tin, giới thiệu các mô hình hay, cách làm tốt, doanh nghiệp và công đoàn cơ sở tiêu biểu trong công tác phối hợp đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện hiệu quả thỏa ước lao động tập thể.

- Tổ chức trưng bày, giới thiệu các mô hình, các bản thỏa ước lao động tập thể có chất lượng, có nhiều điều khoản có lợi cho người lao động để nhân rộng.

- Tiếp tục tôn vinh “Doanh nghiệp, doanh nhân vì người lao động”, cán bộ công đoàn các cấp, đoàn viên, người lao động tích cực, có thành tích xuất sắc công tác thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện hiệu quả thỏa ước lao động tập thể.

3. Thực hiện có hiệu quả dân chủ cơ sở và đối thoại tại nơi làm việc

- Các cấp công đoàn chủ động tham mưu cấp ủy, phối hợp với chính quyền chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện dân chủ ở cơ sở, đối thoại tại nơi làm việc. Phối hợp

với người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, chuyên môn tổ chức đối thoại với cán bộ, đoàn viên, người lao động phù hợp với địa phương, đơn vị, doanh nghiệp.

- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chủ động hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động xây dựng và thực hiện dân chủ ở cơ sở đúng quy định.

- Nâng cao chất lượng công đoàn tham gia tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc.

- Thí điểm tổ chức chiến dịch đối thoại đồng loạt tại các doanh nghiệp trong cùng một địa phương, một ngành trong cùng một thời điểm, về một hoặc một số nội dung, trọng tâm là tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, bữa ăn ca, an toàn vệ sinh lao động.

4. Nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp

4.1. Tăng số lượng thỏa ước lao động tập thể được ký kết

- Thường xuyên cập nhật danh sách các doanh nghiệp mới thành lập công đoàn cơ sở, giao chỉ tiêu ký kết thỏa ước lao động tập thể tới từng công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Những doanh nghiệp đang hoạt động, đã thành lập công đoàn cơ sở nhưng chưa ký kết thỏa ước lao động tập thể thì công đoàn cấp trên hỗ trợ tổ chức thương lượng tập thể để ký kết thỏa ước lao động tập thể. Trường hợp khó khăn, vướng mắc thì bố trí thành viên Tổ tư vấn thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể của tỉnh hỗ trợ.

- Những doanh nghiệp đang hoạt động, chưa thành lập công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đại diện tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể khi có yêu cầu của người lao động hoặc kết hợp quá trình vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở để thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

4.2. Nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể

- Phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong chỉ đạo, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp về thương lượng tập thể, nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể, đưa nhiều chế độ, chính sách của người lao động có lợi hơn so với quy định của pháp luật vào thỏa ước lao động tập thể. Chỉ đạo, hỗ trợ công đoàn cơ sở ký kết thỏa ước lao động tập thể đảm bảo **“4 thật”**: (1) Đối tác thật: “Tự nguyện - Thiện chí - Bình đẳng - Công khai - Minh bạch”; (2) Thương lượng thật: “Kiên quyết - Kiên trì - Linh hoạt - Sáng tạo”; (3) Nội dung thật: “Tối đa những điều khoản có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật”; (4) Thực hiện thật: “Kiểm tra - Giám sát - Đánh giá - Không ngừng bổ sung”.

- Thống kê các bản thỏa ước lao động tập thể có nội dung sao chép quy định của pháp luật, các văn bản nội bộ của doanh nghiệp để hỗ trợ, hướng dẫn công đoàn cơ sở thương lượng lại, sửa đổi, bổ sung, ký lại...

- Tổ chức rà soát việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể theo từng loại hình doanh nghiệp, từng thời kỳ quy mô cấp tỉnh; thống kê những ưu điểm, hạn chế để định hướng, chỉ đạo. Định kỳ tổ chức kiểm tra, chấm điểm theo

quy định của Tổng Liên đoàn; hướng dẫn sửa đổi, bổ sung các điều khoản mới vào Thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với tình hình thực tiễn.

- Xây dựng các bản thỏa ước lao động tập thể mẫu để các cấp công đoàn tham khảo. Chú trọng nội dung về tiền lương, hệ thống thang lương, bảng lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động... trong các bản thỏa ước lao động tập thể.

4.3. Chỉ đạo điểm một số đơn vị để triển khai, nhân rộng chất lượng thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Chọn khu vực trọng điểm (Công đoàn các Khu kinh tế tỉnh), địa bàn trung tâm, đô thị (thành phố Hà Tĩnh, thị xã Hồng Lĩnh), địa phương có doanh nghiệp đông công nhân lao động (huyện Đức Thọ) để tập trung chỉ đạo, xây dựng mô hình, rút kinh nghiệm, triển khai nhân rộng trên địa bàn toàn tỉnh.

5. Xây dựng và sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp có kỹ năng về đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

- Bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách làm công tác theo dõi, hướng dẫn thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể và tổ chức đào tạo, tập huấn chuyên sâu; tiếp tục bố trí cán bộ thực hiện các nội dung Đề án Thư viện thỏa ước lao động tập thể của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Thành lập Ban chỉ đạo và Tổ giúp việc về thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ chấm điểm, đánh giá xếp loại cho Tổ giúp việc.

Thành lập Tổ tư vấn và hình thành mạng lưới hỗ trợ công đoàn cơ sở về thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể từ tỉnh đến cơ sở. Tổ chức tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng chính sách pháp luật, kỹ năng thương lượng tập thể, đối thoại, xây dựng thỏa ước lao động tập thể cho cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và cán bộ công đoàn cơ sở. Nâng cao kiến thức, kỹ năng tổ chức hội nghị người lao động cho cán bộ công đoàn cơ sở. Tuyên truyền, hỗ trợ, theo dõi hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở về thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

- Phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong chỉ đạo, hướng dẫn, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp về thương lượng tập thể, nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể để đưa nhiều chế độ, chính sách của công nhân lao động có lợi hơn so với quy định của pháp luật vào thỏa ước lao động tập thể.

6. Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp

- Thường xuyên phối hợp với cơ quan quản lý Nhà nước tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về lao động; đẩy mạnh kiểm tra, giám sát về thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể ở các doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi tập thể và trách nhiệm giữa người lao động và người sử dụng lao động. Kiến nghị xử lý đối với các doanh nghiệp không thực hiện đúng quy định về thỏa ước lao động tập thể.

- Tập trung thực hiện hiệu quả Hướng dẫn số 90/HD-TLĐ, ngày 17/7/2023 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về đánh giá, xếp loại chất

lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể của các cấp công đoàn.

7. Tranh thủ sự chỉ đạo của cấp ủy Đảng, sự phối hợp của các cấp chính quyền, chuyên môn; bố trí đủ nguồn lực thực hiện hiệu quả hoạt động thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp

- Tiếp tục tham mưu với các cấp ủy Đảng, chính quyền, chuyên môn đồng cấp về triển khai, cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chương trình, kế hoạch, đề án của các cấp chính quyền, chuyên môn về tổ chức và hoạt động công đoàn, về quan hệ lao động, nhất là công tác đối thoại, thương lượng tập thể.

- Phối hợp chặt chẽ với Ủy ban nhân dân tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh và ủy ban nhân dân, các phòng, ban, đơn vị liên quan cấp huyện để hướng dẫn hỗ trợ, thúc đẩy việc đối thoại, thương lượng tập thể hiệu quả.

- Tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung các cơ chế, chính sách cho hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể. Có cơ chế hỗ trợ tài chính cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ công đoàn cơ sở thương lượng, ký kết được thỏa ước lao động tập thể đúng quy định của pháp luật và có chất lượng.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Liên đoàn Lao động tỉnh

- Đề nghị Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh xem xét, ban hành Nghị quyết chuyên đề về “Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028. Đồng thời tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, phát huy vai trò của tập thể Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh, người đứng đầu các cấp công đoàn trong công tác chỉ đạo thực hiện thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

Phối hợp với các sở, ngành liên quan tham mưu Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các cơ chế, chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện để doanh nghiệp phát triển; người sử dụng lao động có sự gắn kết trách nhiệm cộng đồng tự nguyện quan tâm, chăm lo, giải quyết việc làm, có các chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, tiền thưởng, phúc lợi khác tương xứng với sự cống hiến của người lao động.

- Ban Chính sách - Pháp luật: Phối hợp với các Ban của Liên đoàn Lao động tỉnh xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện kịp thời Đề án sau khi được Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh quyết định ban hành; định kỳ tham mưu sơ kết, tổng kết tình hình, kết quả thực hiện Đề án; tham mưu triển khai thực hiện các lĩnh vực của Đề án liên quan đến Ban. Phối hợp với Ban Tổ chức tập huấn về thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể cho cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn cơ sở.

- Ban Tuyên giáo - Nữ công: Xây dựng kế hoạch, tham mưu chỉ đạo học tập, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết ở các cấp công đoàn toàn tỉnh. Đổi mới công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật nhất là các quy định của pháp luật liên quan đến chế độ, chính sách của người lao động. Tăng cường tuyên truyền kết quả thực hiện Nghị quyết cho công nhân viên chức lao động thông qua

Trang Thông tin điện tử Công đoàn Hà Tĩnh, các trang Facebook, Zalo do tổ chức công đoàn quản lý và các hình thức tuyên truyền phù hợp khác.

Phối hợp với ban Chính sách - Pháp luật thường xuyên nắm bắt thông tin, lắng nghe phản ánh từ cơ sở, nắm chắc tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động, tình hình đời sống việc làm, tiền lương, tiền thưởng và việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

- Ban Tài chính: Chủ trì, phối hợp với Ban Chính sách - Pháp luật tham mưu, xây dựng cơ chế chính sách, nguồn lực tài chính để thực hiện Đề án đạt hiệu quả cao.

- Văn phòng: Tham mưu công tác thi đua, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong thực hiện Đề án.

- Ủy ban Kiểm tra: Chủ động phối hợp với Ban Chính sách - Pháp luật xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát; tăng cường số lượng, nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát kết quả thực hiện Đề án; lựa chọn những nội dung trọng tâm, trọng điểm nhất là việc thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện hiệu quả thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp, đơn vị (đã ký kết thỏa ước lao động tập thể với công đoàn cơ sở). Tham mưu, tham gia giải quyết kịp thời những khiếu nại, tố cáo liên quan đến chế độ, chính sách, quyền lợi của đoàn viên, người lao động.

2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

- Căn cứ Nghị quyết và Đề án của Liên đoàn Lao động tỉnh, trên cơ sở tình hình thực tế xây dựng hoạch thực hiện Nghị quyết, quán triệt và tổ chức thực hiện hiệu quả tại đơn vị.

- Tăng cường công tác quản lý cán bộ công đoàn chuyên trách, giao trách nhiệm cho cán bộ công đoàn chuyên trách phải thường xuyên nghiên cứu pháp luật để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách làm công tác thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trên cơ sở chỉ đạo của Liên đoàn Lao động tỉnh.

- Thường xuyên chỉ đạo, hướng dẫn, theo dõi, hỗ trợ, đôn đốc và đồng hành cùng công đoàn cơ sở tổ chức thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; trực tiếp tham gia cùng công đoàn cơ sở 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.

- Rà soát, thống kê các bản thỏa ước lao động tập thể 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 công đoàn cơ sở thương lượng lại, sửa đổi, bổ sung, ký lại, ký mới.

3. Công đoàn cơ sở

- Căn cứ chỉ đạo, hướng dẫn của công đoàn cấp trên, cụ thể hóa và tổ chức các hoạt động liên quan đến thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể vào chương trình, kế hoạch công tác hàng năm.

- Xây dựng đội ngũ công nhân nòng cốt để hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở trong quá trình tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại, thương lượng tập thể.

- Đối với công đoàn cơ sở chưa tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại, ký kết thỏa ước lao động tập thể: Chủ động đưa ra yêu cầu, nội dung tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại, thương lượng tập thể; đảm bảo nội dung xuất phát từ mong muốn của người lao động; thực hiện đúng quy trình tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại, thương lượng tập thể.

- Đối với công đoàn cơ sở đã tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại, ký kết Thỏa ước lao động tập thể: Định kỳ, đột xuất tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại đảm bảo chất lượng, hiệu quả; chủ động đề xuất sửa đổi, bổ sung, ký mới bản thỏa ước lao động tập thể có nội dung sao chép quy định của pháp luật, văn bản nội bộ, đảm bảo thỏa ước lao động tập thể chỉ bao gồm các nội dung có lợi hơn quy định của pháp luật.

- Trong quá trình tổ chức thực hiện có thể đề nghị cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp tham dự hội nghị người lao động, các cuộc đối thoại, phiên thương lượng tập thể.

Trên đây là nội dung Đề án “Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028, đề nghị Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh xem xét ban hành Nghị quyết chuyên đề về “Đổi mới và nâng cao chất lượng thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể” giai đoạn 2024 - 2028, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIX Công đoàn Hà Tĩnh đã đề ra./.

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH

TỔNG HỢP KẾT QUẢ THỰC HIỆN TULĐTT GIAI ĐOẠN 2019-2023

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Năm				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Số doanh nghiệp có Quy chế DCCS	DN	274	319	321	330	319
2	Số DN nhà nước tổ chức Hội nghị người lao động	DN	6	6	25	25	12
3	Số DN ngoài nhà nước tổ chức Hội nghị người lao động	DN	300	305	293	295	307
4	Số DN tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	DN	278	314	317	326	353
5	Số DN tổ chức thương lượng tập thể hằng năm	DN	144	136	135	138	147
6	Số DN tổ chức bữa ăn ca cho người lao động	DN	324	361	352	352	343
7	Số DN tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động	DN	206	196	211	220	243
8	Ký mới TULĐTT	Bản	67	51	45	36	19



TỔNG HỢP KẾT QUẢ KÝ KẾT, THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
(Số liệu tính đến ngày 31/5/2024)

TT	CĐCTTTCS	Tổng số Doanh nghiệp có tổ chức CĐ	Số DN có tổ chức CĐ chưa ký kết TULĐTT	Số DN có tổ chức CĐ đã ký kết TULĐTT	Trong đó:									Số TULĐTT hết hạn	Ghi chú
					Phân loại					Đánh giá kết quả thực hiện					
					A	B	C	D	Không phân loại	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
1	LĐLĐ TX Kỳ Anh	12		12	8	3	1			8	3	1		2	
2	LĐLĐ huyện Kỳ Anh	16	2	14	11	3				7	5	2		4	
3	LĐLĐ Cẩm Xuyên	28	5	23	17	5	1			15	8			-	
4	LĐLĐ TP HàTĩnh	40	0	40	27	13				27	13			4	
5	LĐLĐ Thạch Hà	14	1	13	8	5				8	5			-	
6	LĐLĐ Lộc Hà	5		5	3	2				5				3	
7	LĐLĐ Hương Khê	24	1	23	9	14				8	15			-	
8	LĐLĐ Can Lộc	19	5	14	12	2				12	2			-	
9	LĐLĐ TX HLĩnh	30	2	28	2	24	2			16	12			-	
10	LĐLĐ Nghi Xuân	18		18	7	11				10	8			3	
11	LĐLĐ Đức Thọ	15	1	14	11	3				11	3			3	
12	LĐLĐ Hương Sơn	27	4	23	4	5	14			3	6	14		9	
13	LĐLĐ Vũ Quang	5		5		4	1			4	1			-	
14	CĐ các KKT tỉnh	68	3	65	34	24	7			32	26	7		11	Trong đó có 2 Doanh nghiệp đang tạm dừng hoạt động
15	CĐN NN&PTNT	14		14	10	2	2			10	2	2		2	
16	CĐ Ngành Y tế	4		4	4					4				-	
17	CĐN Công thương	35	1	34	31	3				31	3			-	
18	CĐN GT - XD	33	5	28	22	6				21	6	1		1	
19	CĐ Viên chức	2		2	2					2				-	
20	CĐN Giáo dục	2		-	-										DN đơn vị sự nghiệp giáo dục, không ký kết TULĐTT
21	Công ty TNHH Khách sạn CĐ Hà Tĩnh (đơn vị trực thuộc)	1	1												Công ty vừa sáp nhập T3/2024
Tổng cộng		412	31	379	222	129	28	0	0	234	118	27	0	42	
%				92%	59%	34%	7%			62%	31%	7%		11%	

Ghi chú: Công đoàn ngành Công thương có 03 doanh nghiệp: Văn phòng TCT KS&TM Hà Tĩnh, Xí nghiệp Khai thác và Chế biến khoáng sản, Công ty Phát triển Bò giống Mitraco sử dụng chung TULĐTT của Tổng công ty KS&TM Hà Tĩnh;

DANH SÁCH DOANH NGHIỆP CÓ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CHƯA KÝ KẾT TULĐTT

Số liệu tính đến 31/5/2024

TT		Doanh nghiệp có tổ chức công đoàn	Ghi chú
1	LĐLĐ huyện Kỳ Anh	Công ty CPTM và DVXD Long Tân	CĐ Thành lập 2024
2		Cty TNHH TM An Thuận Phát	CĐ Thành lập 2024
3	LĐLĐ huyện Cẩm Xuyên	Công ty Miền Trung	
4		DNTN Tình Hồng	
5		Nhóm trẻ Chim Non Cẩm Bình	
6		Công ty TNHH May & Dịch vụ Thương mại Đức Anh	Tạm ngừng hoạt động
7		Công ty CP Đầu tư Hà Tĩnh	CĐ Thành lập 2024
8	Liên đoàn Lao động huyện Thạch Hà	Công ty TNHH Nga Chức	
9	LĐLĐ huyện Hương Khê	Doanh nghiệp tư nhân vàng bạc Huy Lan	CĐ Thành lập 2024
10	LĐLĐ huyện Can Lộc	Công ty Cổ phần GHT	
11		Công ty TNHH Quảng Đại	
12		Công ty TNHH Ngọc Hải	
13		Trường Mầm non Tư Thục Sơn Ca	
14		HTX Môi trường Thuần Thiện	Tạm ngừng hoạt động
15	LĐLĐ Thị Xã Hồng Lĩnh	Công ty TNHH May Mạnh Anh	CĐ Thành lập 2024
16		Hợp tác xã May mặc Green GMC	Tạm ngừng hoạt động
17	LĐLĐ huyện Đức Thọ	HTX Văn Minh	
18	LĐLĐ huyện Hương Sơn	HTX Môi trường Phố Châu	
19		Công ty CP&XD Thanh Hùng	
20		Công ty TNHH MTV VBE	
21		Cty CP May BGG Hương Sơn	CĐ Thành lập 2024
22	CĐ các Khu Kinh tế tỉnh	Công ty TNHH Nhiệt điện Vũng Áng II	
23		Công ty TNHH Quốc tế Polaris Kty VN	
24		Công ty TNHH An Phúc Miền Trung	CĐ Thành lập 2024
25	CĐN Công Thương	Công ty TNHH Thương mại tổng hợp Đức Hiến	
26	CĐN GT-XD	Công ty CP Đầu tư và Xây dựng Phú Hưng	CĐ Thành lập 2024
27		Công ty CP Tư vấn và Phát triển công nghệ	Khó khăn
28		Công ty CP TN Môi trường T&T	Tạm ngừng hoạt động
29		Công ty CP Đầu tư và XD số 1	Tạm ngừng hoạt động
30		Công ty CP Gạch ngói Cầu Họ	Tạm ngừng hoạt động
31	CĐCS Trực thuộc LĐLĐ tỉnh	Công ty TNHH Khách sạn Công đoàn	Công ty mới sắp nhập tháng 3/2024

