

Số: /BC-UBND

Quan Hoá, ngày tháng 4 năm 2024

BÁO CÁO

Sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Quyết định số 416/QĐ-TTg về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn huyện Quan Hóa

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Thực hiện Công văn số 1564/SLĐTĐBXH-LĐVL, ngày 08/04/2024 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hoá về việc báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Quyết định số 416/QĐ-TTg 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. UBND huyện Quan Hóa báo cáo kết quả như sau:

I. Khái quát đặc điểm tình hình kinh tế - xã hội của địa phương

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

Quan Hóa là huyện vùng cao biên giới, cách trung tâm Thành phố Thanh Hóa 130 km về phía Tây; phía Bắc giáp huyện Mai Châu (tỉnh Hòa Bình) và huyện Vân Hồ (tỉnh Sơn La), phía Đông giáp huyện Bá Thước, phía Nam giáp huyện Quan Sơn, phía Tây giáp huyện Mường Lát và huyện Yên Xay (tỉnh Hòa Bình, nước CHDCND Lào) với chiều dài 4,2 km đường biên. Tổng diện tích đất tự nhiên là 99.069,88 ha. Huyện có 14 xã, 01 thị trấn với 107 bản, khu phố.

Trong những năm qua, Đảng bộ, Chính quyền và Nhân dân các dân tộc huyện Quan Hóa luôn nêu cao tinh thần đoàn kết, vượt qua khó khăn thách thức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Chính vì vậy tốc độ phát triển kinh tế năm sau luôn cao hơn năm trước, diện mạo của huyện từng bước được đổi thay, đời sống của đồng bào các dân tộc được cải thiện; nhân dân luôn phấn khởi, tin tưởng vào đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Tổng giá trị sản xuất theo giá so sánh năm 2023 trên địa bàn toàn huyện đạt 2.331 tỷ đồng; thu nhập bình quân đầu người ước đạt 30,53 triệu đồng/người. Tỷ trọng theo cơ cấu kinh tế: Nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 27,35%; Công nghiệp - xây dựng chiếm 41,42%; Dịch vụ thương mại chiếm 31,22%; tổng vốn đầu tư toàn xã hội năm 2023 đạt 568,427 tỷ đồng, tăng 13,6% so với CK. Tỷ lệ hộ nghèo theo chuẩn đa chiều là 22,5%.

2. Quy mô và cơ cấu dân số, lao động.

Dân số toàn huyện có 11.383 hộ, với dân số 50.486 khẩu, trong đó số người trong độ tuổi lao động: 31.380 người, chiếm 62,1%; mật độ trung bình 48,59

người/km². Huyện có 05 dân tộc anh em chủ yếu cùng sinh sống, trong đó: Dân tộc Thái chiếm 64,97%; dân tộc Mường chiếm 24,46%; dân tộc Kinh chiếm 9,44%; dân tộc Mông chiếm 0,9% và dân tộc Hoa chiếm 0,11%.

3. Số lượng doanh nghiệp: Huyện Quan Hóa hiện nay có 69 doanh nghiệp, chủ yếu là các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ (bao gồm cả công ty, hợp tác xã). Trong đó, có 18 đơn vị chế biến tre luồng (bao gồm cả DN trong nước và 01 DN có vốn nước ngoài); 51 doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh đa ngành nghề. Có 59 doanh nghiệp, HTX sử dụng dưới 10 lao động (tỷ lệ 85,5%).

4. Số lượng doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở: Có tổng số 09 doanh nghiệp (trong đó doanh nghiệp ngoài nhà nước 03; hợp tác xã 06).

5. Tỷ lệ người lao động tham gia công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp: 247 đoàn viên, chiếm 85% người lao động tại các doanh nghiệp tham gia tổ chức Công đoàn

II. Tình hình 05 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định số 416/QĐ-TTg

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

a) Công tác nghiên cứu, quán triệt nội dung Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định số 416/QĐ-TTg, tập trung vào những nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Sau khi tiếp thu Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng, Quyết định 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Kế hoạch số 176-KH/TU, ngày 11/11/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa, Ban Thường vụ Huyện ủy Quan Hóa đã xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai quán triệt đến các đồng chí là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, các đồng chí là cán bộ chủ chốt cấp Huyện và xã, thị trấn đồng thời giao các ngành liên quan tham mưu xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện.

b) Xây dựng các chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện cụ thể theo từng giai đoạn và hàng năm để tổ chức chỉ đạo và triển khai thực hiện.

- Ban Thường vụ Huyện ủy đã xây dựng Kế hoạch số 161-KH/HU, ngày 05/12/2019 thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

- Ủy ban nhân dân huyện Quan Hóa đã xây dựng Kế hoạch số 268/KH-UBND huyện, ngày 23/12/2019 hành động thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng, Quyết định 416/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Trên cơ sở Kế hoạch Kế hoạch số 161-KH/HU, Kế hoạch số 268/KH-UBND các cấp ủy đảng, các phòng, ngành, tổ chức chính trị xã hội, UBND các xã, thị trấn đã xây dựng kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nhằm cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp, đảm bảo tính khả thi phù hợp với đặc điểm tình hình của từng đơn vị; đồng thời các đơn vị đã phát động thi đua, phong trào thi đua, phát hiện và nhân rộng các điển hình tiên tiến, cách làm hay trong việc tuyên truyền, vận động thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định số 416/QĐ-TTg.

c) Công tác thông tin, tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước về quan hệ lao động.

- Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục các chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, việc làm, tiền lương, tiền công và các chế độ chính sách có liên quan đến người lao động, người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp, tạo sự đồng thuận cao trong tổ chức triển khai thực hiện.

- Tuyên truyền tới cán bộ, đoàn viên, người lao động về lĩnh vực quan hệ lao động và hoạt động công đoàn, đặc biệt là việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Nội dung tuyên truyền tập trung vào chăm lo phúc lợi cho các đoàn viên, điều kiện làm việc của người lao động, việc chấp hành pháp luật về lao động, công đoàn của người sử dụng lao động...

- Đổi mới mô hình, cách thức tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật cho các doanh nghiệp, thu hút đông đảo người lao động, người sử dụng lao động quan tâm, thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật về quan hệ lao động. Chú trọng phát huy hiệu quả của các phương tiện truyền thông trong công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, định hướng cho các phương tiện truyền thông phản ánh những việc làm tích cực trong quan hệ lao động; lên án những hành vi tiêu cực, nhằm vận động, tập hợp người lao động, người sử dụng lao động thực hiện tốt trong quan hệ lao động; kịp thời ngăn chặn, phản bác, xử lý các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng xấu đến quan hệ lao động và làm mất an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

d) Thực hiện phong trào “Toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc” tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp, tạo điều kiện cho người lao động, người sử dụng lao động tiếp cận thông tin chính thức, nâng cao ý thức giữ gìn an ninh trật tự, an toàn xã hội.

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

- Tập trung nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm, cốt lõi của tổ chức Công đoàn, nâng cao nhận thức, tập trung nguồn lực, tạo bước đột phá trong thực hiện nhiệm vụ này.

- Trong việc thực hiện nhiệm vụ đại diện, bảo vệ người lao động, được ưu tiên đầu tư cho công tác tham gia xây dựng chính sách, pháp luật; thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động; công tác đối thoại và thương lượng tập thể.

- Thực hiện có hiệu quả công tác đối thoại, thương lượng tập thể của các cấp công đoàn, nhất là công đoàn doanh nghiệp. Nâng cao số lượng, chất lượng đối thoại và thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp, quan tâm đối thoại và thương lượng về tiền lương, tiền thưởng và các điều kiện lao động của người lao động. Đẩy mạnh đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể với đại diện người sử dụng lao động ở các cấp phù hợp, có đối tác, đủ điều kiện.

- Tiếp tục đổi mới phương thức hoạt động công đoàn trên cả ba phương diện: phương thức chỉ đạo, phương thức tập hợp và tổ chức hoạt động.

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

- UBND huyện đã chỉ đạo Phòng Lao động -Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn Lao động và các cơ quan liên quan làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động, việc thực hiện các chế độ chính sách đối với CNVCLĐ nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, giảm thiểu các tranh chấp, xung đột, tạo môi trường thuận lợi cho xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Thường xuyên theo dõi và kịp thời giải quyết các vướng mắc, mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động, không để xảy ra tranh chấp dẫn đến đình công đặc biệt chủ động nắm bắt tình hình tư tưởng, các kiến nghị của CNVCLĐ liên quan đến đời sống, việc làm, tiền lương, tiền thưởng tổng hợp kiến nghị, đề xuất đến các cơ quan để giải quyết.

- Phối hợp chỉ đạo nâng cao vai trò, trách nhiệm và hiệu quả ký kết thỏa ước lao động tập thể. Biểu dương, khen thưởng, nhân rộng điển hình trong công tác đối thoại, ký kết thỏa ước Lao động tập thể.

- Chỉ đạo công đoàn tại các doanh nghiệp tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động thiết chế hòa giải viên tại doanh nghiệp, trọng tài nhằm giải quyết các tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Hoạt động hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động: Phòng Lao động -Thương binh và Xã hội phối hợp Liên đoàn Lao động huyện phổ biến, hướng dẫn quy trình đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao

động tập thể giữa các chủ thể trong quan hệ lao động về việc làm, tiền lương, điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi.

Phối hợp tuyên truyền các chính sách hỗ trợ, thu hút, khuyến khích về nhà ở, công trình phúc lợi xã hội, thiết chế công đoàn cho công nhân lao động tại các doanh nghiệp đóng trên địa bàn huyện. Trên địa bàn huyện có 01 doanh nghiệp thực hiện nhà ở cho công nhân.

- Ủy ban nhân dân huyện được phân bổ 05 chỉ tiêu hòa giải viên, đã triển khai giới thiệu, tuyển chọn nhân sự, nộp 05 hồ sơ đề nghị và đã được UBND tỉnh bổ nhiệm 05 Hòa giải viên lao động trên địa bàn huyện.

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

- Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động huyện đã tổ chức hội nghị phổ biến, quán triệt Chương trình hành động số 11/CTHĐ-ĐĐTLD của Đảng Đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam về thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW cho toàn bộ cán bộ chuyên trách công đoàn trong huyện. Xây dựng nội dung Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW vào đề cương tập huấn cán bộ công đoàn cơ sở khu vực doanh nghiệp để triển khai tập huấn.

- Các công đoàn thực hiện thông tin, tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về lĩnh vực quan hệ lao động, việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; vấn đề đối thoại, thương lượng tập thể; chăm lo đoàn viên; việc chấp hành pháp luật lao động. Công tác tuyên truyền pháp luật lao động được chú trọng, LĐLĐ huyện đã chủ động biên soạn tài liệu, bài giảng để chuyển tải cho các CĐCS, các phòng ban trên địa bàn huyện tuyên truyền đến đoàn viên, người lao động, thông tin rộng rãi trên các nhóm facebook LĐLĐ huyện. Đặc biệt, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn pháp luật cho người lao động ở các doanh nghiệp, phổ biến kịp thời Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành liên quan. Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, mạng xã hội, chủ động truyền thông, định hướng về quan hệ lao động, góp phần ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng xấu tới tình hình quan hệ lao động và an ninh, trật tự xã hội.

- Công tác tuyên truyền vận động và kết quả phát triển đoàn viên, tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Thực hiện Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ “Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị-xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế”

+ Chú trọng đến công tác tuyên truyền, vận động, trực tiếp gặp gỡ chủ doanh nghiệp, người lao động để vận động, thuyết phục, hướng dẫn quy trình, thủ tục kết nạp đoàn viên, thành lập CĐCS; đồng thời biên soạn tài liệu, in ấn, phát hành tờ gấp, tài liệu tuyên truyền về tổ chức Công đoàn, về quyền lợi của người lao động khi gia nhập tổ chức Công đoàn và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn đối với người

lao động; những lợi ích của chủ doanh nghiệp và người sử dụng lao động khi thành lập CĐCS tại doanh nghiệp. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, công đoàn nhằm nâng cao nhận thức, hiểu biết về pháp luật cũng như quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động để từ đó thu hút người lao động gia nhập tổ chức công đoàn.

Kết quả từ năm 2020 đến nay đã thành lập được 06 CĐCS, phát triển kết nạp được 88 đoàn viên.

Phát huy dân chủ trong hoạt động công đoàn đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, sâu sát, cụ thể, hướng về cơ sở. Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm từng cấp công đoàn và giải quyết kịp thời những bất cập, phát huy tốt hơn vai trò, trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn trước đoàn viên và người lao động.

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

Từ năm 2020 đến nay, bình quân mỗi năm có khoảng 02 cuộc đối thoại tại doanh nghiệp trong đó doanh nghiệp FDI có vốn đầu tư nước ngoài.

UBND huyện Quan Hóa xác định tầm quan trọng của thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) trong việc chăm lo quyền lợi cho người lao động, giai đoạn 2020 đến nay, đã chú trọng thực hiện tốt công tác thương lượng, ký kết TULĐTT trong các doanh nghiệp bằng nhiều giải pháp. Liên đoàn Lao động huyện ban hành kế hoạch số 03/KH-LĐLĐ ngày 25/3/2020 của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động huyện Quan Hóa về thực hiện Đề án 840/ĐA-TLĐ ngày 06/06/2019 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể giai đoạn 2019-2023”. Quá trình triển khai chương trình công tác hằng năm thường xuyên quan tâm chỉ đạo các công đoàn cơ sở tiếp tục phối hợp với chuyên môn tổ chức có hiệu quả quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Trong đó, chú trọng nâng cao chất lượng đối thoại và thương lượng tập thể; tăng cường theo dõi, hỗ trợ công đoàn cơ sở thương lượng, ký kết và giám sát thực hiện TULĐTT. Cụ thể hóa nội dung về thực hiện chương trình thỏa ước lao động tập thể vào tiêu chí đánh giá chất lượng, xét thi đua khen thưởng đối với CĐCS hằng năm.

UBND huyện phối hợp với Liên đoàn Lao động huyện đã tổ chức các lớp tập huấn bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng, hướng dẫn quy trình, nội dung thương lượng, ký kết TULĐTT cho cán bộ CĐCS khu vực doanh nghiệp. Đồng thời, phân công cán bộ bám cơ sở để thường xuyên, trực tiếp hỗ trợ, hướng dẫn, đồng hành với CĐCS trong quá trình tham gia với người sử dụng lao động thương lượng, ký kết TULĐTT. Tập hợp những bản TULĐTT hiện có để rà soát nội dung, chất lượng, thời hạn, từ đó xây dựng kế hoạch hỗ trợ các đơn vị chưa ký kết hoặc ký kết nhưng chưa đạt chất lượng hoặc đã hết hạn tiến hành thương lượng, ký kết TULĐTT mới.

Đánh giá, 100% TULĐTT đều có ít nhất từ 3 điều khoản có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật, được thực hiện trên thực tế, nhiều bản thỏa ước có trên 10 điều khoản có lợi hơn cho người lao động. Các điều khoản có lợi hơn so với quy định của pháp luật chủ yếu như tiền lương, nâng lương; thưởng sáng kiến, thưởng lương tháng 13, thưởng chuyên cần; hỗ trợ kinh phí học tập nâng cao trình độ, tay nghề; chế độ an toàn, vệ sinh lao động; bữa ăn ca; thêm ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương; phúc lợi (lễ, tết...); trợ cấp khó khăn, nhà trọ, nuôi con nhỏ, tham quan du lịch; chính sách với lao động nữ; các điều kiện bảo đảm cho tổ chức công đoàn hoạt động...

5. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công

- Tình hình tranh chấp, lao động và đình công trên địa bàn huyện: không có cuộc đình công nào xảy ra.

UBND huyện thường xuyên ban hành các văn bản hướng dẫn phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể, ngừng việc tập thể và đình công giai đoạn 2020-2023. UBND huyện Quan Hóa đã tăng cường công tác nắm bắt thông tin từ cơ sở, nhất là các doanh nghiệp có đông công nhân lao động, doanh nghiệp có quan hệ lao động phức tạp, làm tốt công tác phát hiện nguy cơ tranh chấp lao động, ngừng việc, đình công để đối thoại, gỡ gỡ, trao đổi, thương lượng giữa các bên. Chủ động phối hợp với các ban ngành chức năng trong huyện, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ chính sách có liên quan đến người lao động, tập trung vào các vấn đề về thực hiện Bộ luật lao động, Luật Công đoàn, quy chế dân chủ cơ sở, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thực hiện chính sách tiền lương; quyền thành lập công đoàn và tham gia hoạt động công đoàn của công nhân lao động trong các doanh nghiệp.

III. Đánh giá chung

Trên cơ sở kết quả triển khai nhiệm vụ, đưa ra những nhận định, đánh giá kết quả thực hiện và làm rõ những nội dung sau:

1. Ưu điểm.

Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư đã từng bước đi vào cuộc sống, tạo được sự chuyển biến tích cực trong lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền cùng cấp đến cơ sở, doanh nghiệp nhận thức rõ việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị; nhận thức của người lao động ngày càng được nâng cao, góp phần quan trọng vào việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn huyện.

Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động được chú trọng và quan tâm nhiều hơn. Các sở, ngành, địa phương có sự phối hợp gắn kết hơn trong thực hiện chính sách pháp luật về quan hệ lao động, đặc biệt trong công tác tuyên truyền, phổ

biến giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp; củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, biên chế và hoạt động tham mưu quản lý nhà nước về quan hệ lao động được chú trọng, củng cố thiết chế hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; công tác thanh tra, kiểm tra được quan tâm; hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn được nâng cao cả nhận thức và hành động.

Với sự quan tâm vào cuộc của cả hệ thống chính trị trong huyện, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn huyện Quan Hóa trong những năm gần đây có sự chuyển biến rõ rệt. Người lao động và người sử dụng lao động đã từng bước nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, những cuộc tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động cá nhân, đình công không xảy ra, trật tự an ninh trên địa bàn được bảo đảm, góp phần thúc đẩy sản xuất kinh doanh, kinh tế - xã hội của huyện ngày càng phát triển.

2. Tồn tại, hạn chế.

- Bên cạnh những thành quả đạt được, việc thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Bí thư trên địa bàn huyện Quan Hóa vẫn còn những tồn tại, hạn chế đó là:

- Một số địa phương có doanh nghiệp đóng trên địa bàn chưa quan tâm nhiều đến công tác tuyên truyền phổ biến về pháp luật lao động, công tác xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; chưa quan tâm chỉ đạo và triển khai việc thực hiện Quy chế dân chủ theo quy định của pháp luật.

- Việc tổ chức Hội nghị người lao động tại một số doanh nghiệp đang còn chậm, thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa chủ doanh nghiệp với tổ chức công đoàn.

- Thỏa ước lao động tập thể đã được các doanh nghiệp quan tâm xây dựng. Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp xây dựng thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức, người lao động chưa nắm bắt được những điểm trọng yếu cần thảo luận, thương thảo đưa vào trong nội dung Nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể.

3. Nguyên nhân.

Một số doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; chưa tích cực chủ động nghiên cứu, chỉ đạo và triển khai thực hiện, còn chậm trong việc thực hiện nhiệm vụ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp.

Tổ chức công đoàn cơ sở tại một số doanh nghiệp chưa phát huy được vai trò đại diện cho người lao động. Tính dân chủ của người lao động chưa được phát huy hiệu quả, nhiều ý kiến phát biểu đã có sự phân công từ trước nội dung bằng văn bản còn chung chung, không cụ thể; tại hội nghị người lao động, người lao động chưa

tham gia ý kiến cụ thể, trực tiếp. Việc bầu đại diện tập thể người lao động tham gia đối thoại đạt tỉ lệ thấp và hoạt động của tổ đối thoại còn hạn chế.

Còn một bộ phận đơn vị, doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại cơ sở.

IV. Phương hướng nhiệm vụ trọng tâm trong thời gian tới

1. Phương hướng, nhiệm vụ

- Tiếp tục triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW đến các cấp công đoàn và tuyên truyền sâu rộng trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp.

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người sử dụng lao động và người lao động; tăng cường kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động.

- Chỉ đạo các ngành có liên quan tăng cường phối hợp trong công tác tuyên truyền, vận động, bồi dưỡng phát triển đảng viên trong doanh nghiệp ở những nơi có điều kiện; làm tốt công tác tư vấn pháp luật, quan tâm bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho công nhân lao động.

- Tăng cường các hoạt động xã hội từ thiện để giúp công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn ổn định cuộc sống, an tâm lao động, sản xuất; kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động để giải quyết hoặc đề xuất người sử dụng lao động giải quyết kịp thời.

2. Đề xuất, kiến nghị.

- Các cấp có thẩm quyền quan tâm các quy định thống nhất tổ chức, bộ máy làm công tác quản lý quan hệ lao động, trên cơ sở từ đó kiện toàn tổ chức, bộ máy phù hợp với thực tiễn của địa phương.

- Đề nghị cấp trên bố trí kinh phí triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp, nhất là kinh phí cho công tác tuyên truyền, phổ biến quan hệ lao động và pháp luật lao động, trong đó có khoản hỗ trợ cho người lao động tham dự các hội nghị tập huấn, tuyên truyền.

V. Tổng hợp số liệu về tình hình thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Quyết định số 416/QĐ-TTg ở địa phương

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
I	Doanh nghiệp, hợp tác xã đang hoạt động							
1	Số doanh nghiệp							
1.1	Số doanh nghiệp nhà nước (DNNN)	DN						
	- Trong đó: số DNNN trong KCN							

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.2	Số doanh nghiệp dân doanh		41	45	48	51	54	58
	- Trong đó: số DN dân doanh trong KCN							
1.3	Số doanh nghiệp FDI		1	1	1	1	1	1
	- Trong đó: số DN FDI trong KCN							
1.4	Tỷ lệ doanh nghiệp dưới 10 lao động	%	98	98	98	98	98	98
1.5	Tỷ lệ doanh nghiệp từ 10 đến dưới 50 lao động	%						
2	Số hợp tác xã (HTX)	HTX	7	8	8	9	10	10
3	Số KCN, KKT, KCX đang hoạt động	kcn						
II	Lao động trong các DN, HTX đang hoạt động							
1	Số lao động trong doanh nghiệp		219	231	229	269	305	361
1.1	Số lao động (LĐ) trong DN NN							
	- Trong đó: số LĐ trong DN NN trong KCN							
1.2	Số lao động trong DN dân doanh	DN	121	128	125	149	167	216
	- Trong đó: số LĐ trong DN dân doanh trong KCN							
1.3	Số lao động trong DN FDI	DN	98	103	104	120	138	145
	- Trong đó: số LĐ trong DN FDI trong KCN							
2	Số lao động trong các hợp tác xã	HTX						
III	Tổ chức công đoàn cơ sở (CĐCS) trong DN, HTX		3	3	3	6	9	9
1	Số tổ chức CĐCS trong DN NN	tổ chức	0	0	0	0	0	0
2	Số tổ chức CĐCS trong DN dân doanh	tổ chức	0	0	0	2	3	3
3	Số tổ chức CĐCS trong DN FDI	tổ chức	1	1	1	1	1	1
4	Số đoàn viên CĐ trong các loại hình DN	người	89	87	99	148	156	156
5	Số tổ chức CĐCS trong HTX	tổ chức	2	2	2	3	5	5
6	Số đoàn viên CĐ trong các HTX	người	51	51	28	71	100	94
IV	Tình hình thực hiện một số quy định của pháp luật lao động							
1	Số DN đăng ký nội quy lao động	DN	3	3	3	6	9	9
2	Số DN có thang lương, bảng lương	DN	3	3	3	6	9	9
3	Tiền lương bình quân của người lao động (NLĐ) trong DN, HTX							
3.1	Tiền lương bình quân của NLĐ trong DN	triệu đồng/ người/ tháng	5,5	5,5	5,6	5,6	5,6	5,6
	Trong đó: - Ở DN NN							
	- Ở DN dân doanh		5,5	5,5	5,6	5,6	5,6	5,6
	- Ở DN FDI		5,6	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7
3.2	Tiền lương bình quân của NLĐ trong HTX		5,4	5,4	5,5	5,5	5,5	5,5
4	Đổi thoai, thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở trong DN							
4.1	Số DN có Quy chế dân chủ cơ sở	DN	3	3	3	6	9	9
4.2	Số DN tổ chức đổi thoai tại nơi làm việc	DN	3	3	3	6	9	9
	Trong đó: - Số DN tổ chức đổi thoai định kỳ	DN	3	3	3	6	9	9
	- Số DN tổ chức đổi thoai khi có yêu cầu của một hoặc các bên	DN						
	- Số DN tổ chức đổi thoai vụ việc.	DN						

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
5	Số thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) đã ký kết							
5.1	Số TULĐTT doanh nghiệp	bản	3	3	3	6	9	9
5.2	Số TULĐTT ngành	bản						0
5.3	Số TULĐTT nhiều doanh nghiệp	bản						0
6	Tranh chấp lao động (TCLĐ), đình công		0	0	0	0	0	0
6.1	Số cuộc TCLĐ cá nhân	cuộc						
6.2	Số cuộc TCLĐ tập thể về lợi ích	cuộc						
6.3	Số cuộc TCLĐ tập thể về quyền	cuộc						
6.4	Số cuộc đình công	cuộc						
7	Tỷ lệ công nhân KCN được bố trí ở theo các dự án nhà ở công nhân KCN so với nhu cầu nhà ở của công nhân KCN trên địa bàn	%						
V	Số công chức hiện được bố trí làm công tác quan hệ lao động (QHLĐ), tiền lương ở địa phương	người						
	Số công chức của SLĐTBXH	người						
1	Trong đó: số công chức chuyên trách về quan hệ lao động	người						
2	Số công chức của BQLKCN	người						
3	Số công chức các phòng LĐTBXH cấp huyện	người						
4	CQ khác	người						
VI	Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động							
1	Số lượt NLĐ được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	người	130	147	210	215	250	145
2	Số lượt người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	người	10	12	20	20	25	25
3	Kinh phí thực hiện	triệu đồng	9,5	10	13	13	18	14
VII	Công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động							
1	Số công chức làm công tác thanh tra pháp luật lao động	người						
	Trong đó: Số thanh tra viên lao động							
2	Số DN được thanh tra	DN						
3	Số DN được kiểm tra	DN						
4	Số DN tự kiểm tra (qua phiếu tự kiểm tra)	DN						
5	Số DN bị xử lý vi phạm pháp luật lao động	DN						
6	Tổng số kiến nghị xử lý	kiến nghị						
7	Tổng số quyết định xử phạt	quyết định						
8	Tổng số tiền xử phạt	triệu đồng						

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm					
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
VIII	Kiến toàn hòa giải viên lao động (HGVLD), Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLD)							
1	Hòa giải viên lao động							
1.1	Số HGVLD được bổ nhiệm đang hoạt động	người			05	05	05	05
1.2	Số cuộc TCLĐ được HGVLD hòa giải thành	cuộc						
	<i>Trong đó: - Số cuộc TCLĐ cá nhân hòa giải thành</i>							
	<i>- Số cuộc TCLĐ tập thể về lợi ích hòa giải thành</i>							
	<i>- Số cuộc TCLĐ tập thể về quyền hòa giải thành</i>							
2	Hội đồng trọng tài lao động							
2.1	Thành lập HĐTTLD (<i>đánh dấu X vào năm thành lập, nêu rõ Quyết định thành lập HĐTTLD</i>).							
2.2	Số cuộc TCLĐ do HĐTTLD giải quyết							
	<i>Trong đó: Số cuộc TCLĐ cá nhân được TTLĐ ra quyết định giải quyết</i>							
	<i>- Số cuộc TCLĐ tập thể về lợi ích được TTLĐ ra quyết định giải quyết</i>							
	<i>- Số cuộc TCLĐ tập thể về quyền được TTLĐ ra quyết định giải quyết</i>							

Ghi chú:

- Số liệu năm 2019 đến 2023 tính đến hết ngày 31/12.
- Số liệu năm 2024 tính đến hết ngày 31/3.

Trên đây là Báo cáo Sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Quyết định số 416/QĐ-TTg về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới trên địa bàn huyện Quan Hóa kính gửi Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tổng hợp báo cáo Chủ tịch UBND tỉnh./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Chủ tịch, các PCT UBND huyện;
- Các phòng, ban, ngành, đoàn thể cấp huyện;
- UBND các xã, thị trấn;
- Lưu: VT, LĐTBXH.

CHỦ TỊCH

Nguyễn Đức Dũng