Ký bởi: Văn phòng
Email: vptu@lamdong.gov.vn
Cơ quan: Tỉnh ủy Lâm Đồng
Ngày ký: 24.05.2019 14:34:53 +07:00

TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG
*
Số 379 -BC/TU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Lâm Đồng, ngày 24 tháng 5 năm 2019

BÁO CÁO

Tổng kết 10 năm triển khai thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW, ngày 5/6/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về *"Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp"*

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Ban cán sự đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tại Công văn 633-CV/BCSĐ, ngày 22/02/2019 về xây dựng báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW, ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư *"Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao" (gọi tắt Chỉ thị số 22-CT/TW)*; Ban Thường vụ Tỉnh uỷ báo cáo kết quả thực hiện như sau:

A. TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHỈ THỊ 22-CT/TW VÀ KẾT LUẬN 96-KL/TW CỦA BAN BÍ THƯ

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

Trong những năm qua, tác động của tình hình kinh tế thế giới bị suy thoái làm cho nền kinh tế trong nước nói chung và doanh nghiệp (DN) trên địa bàn tỉnh nói riêng gặp nhiều khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Trước tình hình đó, tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành và các địa phương tổ chức thực hiện quyết liệt và đồng bộ các giải pháp thúc đẩy đầu tư, tháo gỡ khó khăn cho sản xuất kinh doanh, hỗ trợ thị trường cho DN, đẩy mạnh xuất khẩu, tập trung phát triển sản xuất kinh doanh, duy trì tăng trưởng ổn định kinh tế vĩ mô và đảm bảo an sinh xã hội.

Đội ngũ công nhân lao động (CNLĐ) của tỉnh tăng về số lượng và chất lượng; đến nay, có khoảng 8.100 doanh nghiệp với nhiều loại hình khác nhau; với tổng số 71.838 CNLĐ, trong đó, có 65.668 đoàn viên công đoàn đang sinh hoạt tại 1.570 công đoàn cơ sở (CĐCS). Chất lượng, đội ngũ CNLĐ khu vực doanh nghiệp ngày càng trẻ hóa, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn được nâng lên. Thu nhập bình quân của công nhân, viên chức lao động ước tính 5.200.000 đồng/người/tháng; đời sống, việc làm của CNLĐ tại các đơn vị, doanh nghiệp tiếp tục được cải thiện.

Tình hình quan hệ lao động tương đối ổn định, không xảy ra những mâu thuẫn, tranh chấp phức tạp, gây ảnh hưởng đến tình hình an ninh, trật tự, an toàn xã hội của địa phương; các sở, ban, ngành của tỉnh và công đoàn các cấp đã chủ động nắm tình hình tại địa phương, tham gia cùng với cơ quan chức năng giải quyết kịp thời những phát sinh trong quan hệ lao động ngay từ cơ sở.

II. CÔNG TÁC PHỔ BIẾN, QUÁN TRIỆT CHỈ THỊ 22-CT/TW VÀ KẾT LUẬN SỐ 96-KL/TW

Sau khi Ban Bí thư ban hành Chỉ thị 22-CT/TW, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Công văn số 1541-CV/TU ngày 13/6/2008 và Công văn số 258-CV/TU ngày 15/02/2011 để chỉ đạo thực hiện. Các huyện, thành ủy, đảng đoàn, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy đều có chương trình và kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị.

Các chương trình, kế hoạch thực hiện của các cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội đều tập trung vào mục tiêu giải quyết những vấn đề bức xúc của công nhân, lao động như việc làm, thu nhập, đời sống, điều kiện làm việc, nhất là việc nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp, vấn đề đào tạo, đào tạo lại; biện pháp giáo dục nâng cao giác ngộ giai cấp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, nâng cao hiểu biết chính sách, pháp luật cho công nhân. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể từ tỉnh đến cơ sở, các phương tiện thông tin đại chúng trong tỉnh đã đẩy mạnh công tác tuyên tuyền, phổ biến những nội dung cơ bản của Chỉ thị với nhiều hình thức đa dạng, phong phú và thiết thực đến đông đảo cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và công nhân lao động.

Công tác tổ chức học tập, quán triệt Chỉ thị đã trở thành đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng, làm chuyển biến tích cực nhận thức của cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên, công nhân lao động về vị trí, vai trò của giai cấp công nhân trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Các cấp công đoàn từ tỉnh đến cơ sở ngày càng thể hiện rõ vị trí, vai trò của mình, tạo được lòng tin đối với đoàn viên, CNVCLĐ; đội ngũ cán bộ công đoàn đã từng bước đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong tình hình mới. Đời sống của nhân dân nói chung, đoàn viên CNVCLĐ nói riêng từng bước được nâng lên, tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được giữ vững.

III. KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHỈ THỊ SỐ 22-CT/TW VÀ KẾT LUẬN SỐ 96-KL/TW

1. Kết quả triển khai thực hiện các nội dung về xây dựng giai cấp công nhân theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa X và Kết luận số 79-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI

a) Về đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, nâng cao ý thức tôn trọng pháp luật cho công nhân

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp được thành lập phủ kín đến các huyện, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân, đặc biệt là công nhân lao động có nhu cầu học tập trang bị nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng tay nghề theo hình thức vừa làm, vừa học. Nội dung, chương trình đào tạo nghề nghiệp được đổi mới, chú trọng ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình giảng dạy, đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường lao động; hiện nay, chương trình đào tạo nghề thực hiện theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, theo 03 cấp trình độ: cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và đào tạo thường xuyên dưới 03 tháng; đồng thời, thường xuyên tổ chức mở các lớp theo các hình thức bồi dưỡng, tuyên truyền, phổ biến nhằm cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ cho công nhân, các lớp này linh hoạt về thời gian và địa điểm tổ chức. Số học viên tốt nghiệp ra trường có việc làm đạt trên 80%, mức lương bình quân 4-5 triệu đồng/người/tháng; số còn lại tự tạo việc làm tại gia đình để có thêm thu nhập ổn định cuộc sống bằng nghề mình đã học.

b) Về chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động

Tiền lương, thu nhập đời sống của người lao động được cải thiện, các doanh nghiệp đều thực hiện mức tiền lương, thu nhập của người lao động bằng hoặc cao

hơn mức tiền lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Mức tiền lương bình quân của người lao động năm sau đều cao hơn năm trước *(theo Phụ lục đính kèm).*

Ủy ban nhân dân tỉnh thường xuyên chỉ đạo tổ chức triển khai kịp thời việc thực hiện chế độ chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người sử dụng lao động và người lao đông. Nhìn chung, các doanh nghiệp đều thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách về tiền lương, BHXH đối với người lao động, mức tiền lương thực hiện bằng hoặc cao hơn mức tiền lương tối thiểu vùng tùy vào trình độ, khả năng làm việc của người lao động; tham gia BHXH cho hầu hết số lao động thuộc đối tượng bắt buộc.

Liên đoàn Lao động tỉnh là tổ chức đại diện tập thể người lao động, việc tổ chức, xây dựng phong trào văn hóa, thể thao trong công nhân lao động nhân dịp các ngày lễ lớn, các sự kiện chính trị trọng đại được các cấp công đoàn đặc biệt quan tâm; 100% công đoàn cấp ngành, Liên đoàn Lao động cấp huyện và trên 70% công đoàn cơ sở tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao góp phần làm nổi bật ý nghĩa chính trị của các sự kiện, đáp ứng nhu cầu đời sống tinh thần ngày càng cao của người lao động. Các doanh nghiệp cũng thực sự quan tâm đến việc chăm lo đời sống vật chất và tinh thần đến người lao động; xây dựng nhiều chính sách tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi tập thể khác có lợi hơn cho người lao động.

Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về "Chất lượng bữa ăn ca của người lao động", các cấp công đoàn chủ động đưa chất lượng bữa ăn giữa ca của người lao động vào thỏa ước lao động tập thể để thỏa thuận với chủ doanh nghiệp, làm cơ sở đối thoại giữa người lao động với chủ doanh nghiệp. Đồng thời, chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng kiểm tra, giám sát việc thực hiện, chất lượng bữa ăn giữa ca để bảo vệ sức khỏe cũng như quyền lợi của người lao động.

2. Kết quả xây dựng, phát triển tổ chức đảng, đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp theo tinh thần Chỉ thị 07-CT/TW ngày 23/11/1996, Kết luận số 80-KL/TW ngày 29/7/2010 của Bộ Chính trị và Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ

a) Về thành lập tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành quyết định thành lập Ban Chỉ đạo phát triển đảng, đoàn thể trong khu vực ngoài doanh nghiệp nhà nước và ban hành Quy chế làm việc; trong đó, phân công nhiệm vụ cụ thể các thành viên. Ban Chỉ đạo cùng với các sở, ban, ngành và các địa phương tổ chức nhiều hội nghị tuyên truyền, giáo dục, vận động, thuyết phục, tạo sự thống nhất về nhận thức trong cán bộ, đảng viên và chủ doanh nghiệp về nhiệm vụ xây dựng, phát triển tổ chức đảng, các đoàn thể nhân dân trong doanh nghiệp.

Đảng uỷ Khối Doanh nghiệp tỉnh ban hành kế hoạch phát triển đảng viên, đoàn viên và tổ chức đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp tư nhân; nắm chắc tình hình đảng viên, đoàn viên và tổ chức đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp tư nhân. Công tác phát triển đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tiếp tục đạt được một số kết quả nhất định; một số cấp ủy đã cố gắng trong chỉ đạo hoạt động, tổ chức thực hiện, hoàn thành và hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch phát

triển tổ chức cơ sở đảng và đảng viên đề ra. Phần lớn các tổ chức đảng đặc thù hoạt động ổn định, hiệu quả, phát huy được thế mạnh của tổ chức cơ sở đảng.

b) Xây dựng mô hình tập hợp thanh niên, phụ nữ trong doanh nghiệp

Hàng năm, Ban Thường vụ Tỉnh đoàn đưa nhiệm vụ phát triển tổ chức đoàn, hội trong các doanh nghiệp vào chương trình công tác đoàn và phong trào thanh thiếu nhi của tỉnh; thường xuyên đôn đốc, chỉ đạo các huyện, thành đoàn tổ chức các hoạt động hỗ trợ thanh niên công nhân trong đời sống, lao động và sản xuất. Tổ chức đoàn, hội trong các doanh nghiệp phát huy vai trò đoàn kết tập hợp thanh niên nhằm giáo dục, bồi dưỡng và phát huy sức mạnh của thanh niên. Thông qua tổ chức đoàn, hội đã tạo nên môi trường làm việc tích cực, vui tươi, lành mạnh cho lao động trẻ và tổ chức các phong trào thi đua trong lao động, sản xuất; tạo điều kiện cho thanh niên lao động rèn luyện tốt, nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động, thích ứng nhanh với thời đại công nghiệp.

3. Kết quả nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động

a) Xây dựng, hoàn thiện các cơ chế chính sách của địa phương về quản lý lao động và quan hệ lao động

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, Liên đoàn Lao động tỉnh cử đại diện tham gia vào các ban chỉ đạo để kịp thời đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động; các cấp công đoàn tích cực nghiên cứu, tham gia xây dựng các chính sách, pháp luật có liên quan trực tiếp đến đoàn viên, người lao động; xây dựng kế hoạch triển khai phổ biến đến toàn thể cán bộ, đoàn viên, công chức, viên chức và người lao động, đồng thời chỉ đạo các đơn vị tổ chức thực hiện công tác dân vận theo quy định; xác định cụ thể trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức từ tỉnh đến cơ sở về công tác dân vận trên các lĩnh vực: thực hiện dân chủ ở nơi làm việc; cải cách thủ tục hành chính, giải quyết các chế độ, chính sách, công tác an sinh xã hội; phát triển sản xuất, xây dựng đời sống văn hoá; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ và có kỹ năng thực hành công tác dân vận khi thi hành công vụ..., góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ công tác dân vận của hệ thống chính trị.

Công đoàn các cấp đã tham gia thực hiện các phong trào thi đua yêu nước; bổ sung, ban hành các văn bản về thực hiện dân chủ trong hoạt động cơ quan, đơn vị và tổ chức quán triệt, phổ biến đến cán bộ, công chức, viên chức như: quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế dân chủ trong hoạt động cơ quan, quy chế thi đua khen thưởng... Những nội dung cán bộ, công chức, viên chức được biết, được bàn và được tham gia ý kiến trước khi thủ trưởng quyết định được hầu hết các cơ quan, đơn vị thực hiện nghiêm túc, công khai, dân chủ; cán bộ, công chức, viên chức được phát huy quyền làm chủ, đồng thời thực hiện tốt trách nhiệm, nghĩa vụ cũng như chấp hành nghiêm những việc không được làm theo quy định.

b) Về kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động tại địa phương

Ngành Lao động -Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động; phối hợp cùng với công đoàn các cấp, tổ chức

đại diện người sử dụng lao động thực hiện các giải pháp hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với UBND các huyện, thành phố tham mưu, trình UBND tỉnh bổ nhiệm hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động theo quy định. Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc: 100% cán bộ, công chức làm công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động có trình độ đại học; có đủ trình độ, năng lực, am hiểu pháp luật về lao động và pháp luật khác liên quan đến quan hệ lao động; đáp ứng được yêu cầu công việc.

Công tác đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị cũng như kỹ năng hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động được quan tâm; cử cán bộ tham gia đầy đủ các khóa, lớp bồi dưỡng, hội nghị tập huấn về kỹ năng hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động do bộ, ngành, địa phương tổ chức. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, phối hợp với Cục Quan hệ lao động Tiền lương và Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, tổ chức đào tạo, tập huấn nâng cao năng lực quản lý nhà nước cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động; tập huấn hỗ trợ kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải cho hòa giải viên lao động và thành viên Hội đồng Trọng tài lao động. Các tranh chấp lao động tại địa phương chủ yếu là tranh chấp cá nhân; hoạt động của hòa giải viên lao động chủ yếu là hòa giải trực tiếp, hướng dẫn về nghiệp vụ, hầu hết các cuộc hòa giải đều thành công.

c) Công tác hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động

Chỉ đạo các sở, ban, ngành liên quan chủ động hướng dẫn đẩy mạnh công tác tuyên truyền việc thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW và các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chế độ, chính sách của người lao động. Trong 10 năm qua, các cấp, các ngành trong tỉnh đã tổ chức trên 1.000 cuộc tuyên truyền, phổ biến pháp luật, biên soạn, phát hành 30.000 sổ tay pháp luật lao động, hơn 10.000 tờ rơi, tờ gấp tuyên truyền về pháp luật lao động nói chung... Các sở ban ngành đều có website riêng, qua đó đăng tải tuyên truyền các chính sách về pháp luật lao động, tiền lương, BHHX, công đoàn... Vận động CNVCLĐ tích cực hưởng ứng các cuộc thi tìm hiểu pháp luật do các cấp, các ngành trong tỉnh tổ chức, như: thi tìm hiểu pháp luật về phòng chống tham nhũng và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; về phòng, chống bạo lực gia đình; về Luật An toàn giao thông đường bộ, đường thuỷ, Luật Bình đẳng giới và thi tuyên truyền viên giỏi về bảo hiểm xã hội, thi an toàn vệ sinh viên giỏi...

Liên đoàn Lao động tỉnh đã xây dựng kế hoạch, hướng dẫn công đoàn các cấp đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục trong cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ về các nội dung nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6, 7 (Khóa XII), về chính sách pháp luật của nhà nước, nghị quyết công đoàn các cấp, Nghị quyết Đại hội IX Công đoàn tỉnh và Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam; lồng ghép tuyên truyền, vận động đoàn viên, CNVCLĐ chấp hành pháp luật, nâng cao tinh thần cách mạng cảnh giác trước âm mưu "diễn biến hòa bình" của các thế lực thù địch, các hoạt động tín ngưỡng, tôn giáo trái phép... Hướng dẫn các cấp trong tỉnh tổ chức tuyên truyền các sự kiện chính trị quan trọng của đất nước bằng nhiều hình thức như lồng ghép hội thi, hội diễn, nói chuyện chuyên đề, ôn truyền thống, xây dựng pa nô ảnh, báo tường, sinh hoạt dưới cờ đầu tuần...

- Khó khăn, tồn tại, nguyên nhân

+ Về phía cơ quan quản lý nhà nước: Hiện nay, cán bộ làm công tác phổ biến truyên truyền pháp luật lao động là những người làm công tác chuyên môn tại các cơ quan đơn vị, đào tạo chưa sâu về kỹ năng truyên truyền, do đó gặp khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ; không có nguồn tài liệu tuyên truyền thống nhất chung mà do các cơ quan tự biên soạn trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước. Kinh phí về công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động theo Tiểu đề án 1 từ năm 2012 - 2016 chưa đủ để tổ chức các nội dung tuyên truyền.

+ Về phía doanh nghiệp: Phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa thực sự quan tâm đến công tác tập huấn, tuyên truyền về pháp luật lao động cho người lao động; khi các cơ quan quản lý nhà nước tổ chức tập huấn, tuyên truyền cho người sử dụng lao động, phần lớn các doanh nghiệp được mời chỉ cử cán bộ chuyên môn tham dự, thậm chí nhiều doanh nghiệp không cử người tham dự. Các doanh nghiệp cũng chưa thực sự quan tâm bố trí nhân lực, kinh phí và thời gian phục vụ công tác phổ biến, tuyên truyền, chủ yếu tập trung cho hoạt động sản xuất kinh doanh.

d) Thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện pháp luật

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, kiện toàn bổ sung biên chế và nâng cao năng lực cho đội ngũ làm công tác thanh tra lao động, thành lập các đoàn thanh tra liên ngành, tiến hành thanh, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp. Chỉ đạo thành lập tổ công tác liên ngành nhằm giải quyết các cuộc đình công, lãn công không đúng quy định của pháp luật. Thanh tra chuyên ngành cử công chức tham gia lớp bồi dưỡng ngạch Thanh tra viên, Thanh tra viên chính và được bổ nhiệm vào ngạch thanh tra theo quy định; ngoài ra, cử cán bộ tham gia các lớp tập huấn về thanh tra doanh nghiệp, chương trình phần mềm sử dụng phiếu tự kiểm tra pháp luật lao động tại doanh nghiệp theo Đề án nâng cao năng lực thanh tra do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức.

- Đổi mới công tác thanh tra tình hình thực hiện pháp luật lao động trong doanh nghiệp bằng nhiều hình thức khác nhau như: Tổ chức nắm tình hình lao động, sử dụng lao động, công tác an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội; hướng dẫn doanh nghiệp sử dụng phiếu tự kiểm tra pháp luật lao động, từ đó có những kiến nghị gửi doanh nghiệp để doanh nghiệp khắc phục những tồn tại trong công tác thực hiện pháp luật lao động tại đơn vị mình và báo cáo Thanh tra Sở Lao động-Thương binh và Xã hội theo quy định.

- Kết quả thực hiện công tác thanh tra tình hình thực hiện pháp luật lao động trong doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý: Những ngành nghề trọng tâm, trọng điểm tiến hành thanh tra là: du lịch, xây dựng, may mặc, lâm nghiệp, thủy điện và một số ngành kinh doanh khác. Qua công tác thanh tra chuyên ngành ghi nhận: Doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động với người lao động, trả lương cao hơn mức lương tối thiểu vùng... Công tác tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tiếp tục được duy trì ở các cấp công đoàn, nội dung thanh tra tập trung về thực hiện chế độ chính sách liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của CNVCLĐ, nhất là việc đảm bảo pháp luật về lao động như: hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, công

tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, qua đó kịp thời kiến nghị các cơ quan chức năng xử lý vi phạm, giải quyết khó khăn, vướng mắc.

- *Khó khăn, tồn tại:* Việc triển khai công tác thanh tra doanh nghiệp có lúc còn bị động và chậm trễ so với kế hoạch đề ra; một số doanh nghiệp không nắm rõ về pháp luật lao động để thực hiện theo quy định.

- *Nguyên nhân:* Lực lượng thanh tra còn mỏng, đôi lúc phải huy động thêm lực lượng từ bên ngoài tham gia cùng với đoàn thanh tra. Mức xử phạt tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/7/2013 và Nghị định số 88/NĐ-CP ngày 07/10/2015 của Chính phủ vẫn còn thấp, tính cảnh báo và răn đe doanh nghiệp chưa cao nên doanh nghiệp chưa thấy được sự quan trọng của pháp luật lao động.

đ) Sự tham gia của cơ quan nhà nước và cơ chế ba bên về quan hệ lao động tại địa phương

Hàng năm, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh và Bảo hiểm Xã hội tỉnh tổ chức ký giao ước 3 bên để phối hợp tổ chức tổng kết, đánh giá về công tác quản lý nhà nước về lao động. Tình hình khiếu nại, đề nghị giải quyết tranh chấp lao động và tình hình đình công, lãn công tại các doanh nghiệp thời gian qua không nhiều; một số vụ ngừng việc chủ yếu tập trung ở ngành nghề chế biến, may mặc, nông nghiệp; diễn biến ôn hòa với thời gian diễn ra ngắn; không xảy ra hiện tượng đập phá, quá khích; tuy nhiên, một số cuộc ngừng việc vẫn có hiện tượng kích động, lôi kéo người lao động tham gia; tất cả các cuộc đình công đều xảy ra không đúng theo trình tự quy định và không do tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp lãnh đạo. Khi xảy ra đình công, lãn công, tỉnh chỉ đạo các ngành chức năng nhanh chóng nắm bắt thông tin, tình hình, xác định tính chất, mức độ, nguyên nhân xảy ra đình công, lãn công; phối hợp tham vấn, tư vấn, hòa giải cho cả hai bên (đại diện người lao động và người sử dụng lao động) đáp ứng yêu cầu cơ bản của mỗi bên và nhanh chóng ổn định trở lại làm việc.

Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tranh chấp lao động tập thể và đình công, lãn công là do người sử dụng lao động không thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ cam kết và làm trái nội dung đã thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể như: trả lương quá thấp, không đảm bảo tính minh bạch, công khai đơn giá tiền lương, mức thưởng trong các dịp lễ, tết, điều kiện lao động không được cải thiện, tăng ca, tăng giờ vượt quá quy định của pháp luật...Tình trạng nợ đóng, trốn đóng BHXH của các doanh nghiệp chưa giảm, làm ảnh hưởng đến quyền lợi hưởng chế độ BHXH của người lao động, khiếu kiện về thực hiện chế độ liên quan đến BHXH kéo dài; công tác an toàn, vệ sinh lao động và chăm sóc sức khỏe người lao động tuy có nhiều tiến bộ, nhưng tai nạn lao động vẫn chưa giảm, bệnh nghề nghiệp vẫn còn nguy cơ tiềm ẩn.

e) Sự tham gia của cơ quan nhà nước trong giải quyết tranh chấp lao động: các tranh chấp hầu như là tranh chấp cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền (hoặc tranh chấp tập thể về quyền phối hợp với tranh chấp tập thể về lợi ích) nên hòa giải viên lao động tổ chức hòa giải theo quy định; chưa có cuộc đình công nào trong giai đoạn 2008 - 2018.

g) Hoạt động của thiết chế hòa giải, trọng tài lao động: UBND tỉnh bổ nhiệm hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động theo quy định. Các tranh chấp lao động chủ yếu là tranh chấp cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền; hoạt động của hòa giải viên lao động chủ yếu là hòa giải trực tiếp, hướng dẫn về nghiệp vụ; hầu hết các cuộc hòa giải đều thành công, không tổ chức hòa giải theo như trình tự quy định, chỉ hòa giải với vai trò như cán bộ quản lý nhà nước về lao động cấp huyện. Khi tiếp nhận đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của hòa giải viên lao động, Phòng Lao động- Thương binh và Xã hội phân công hòa giải theo đúng quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên trong quan hệ lao động. Hòa giải viên đa số là cán bộ Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện và một số cán bộ Liên đoàn lao động, BHXH cấp huyện; đa số làm công việc chuyên môn, ít hoạt động hòa giải tranh chấp, do đó kỹ năng hòa giải và kiến thức để hòa giải chưa cao, còn nhiều lúng túng khi xảy ra các tranh chấp phức tạp, nhiều người tham gia.

4. Quản lý nhà nước về thu hút đầu tư

Tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư, huy động mạnh mẽ các nguồn lực cho đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng, thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển kinh tế, bổ sung và công bố công khai các quy hoạch phát triển ngành, quy hoạch sử dụng đất đai, quy hoạch phát triển đô thị, các khu, cụm công nghiệp để chủ động thu hút đầu tư. Tỉnh đã tiến hành rà soát, bãi bỏ các thủ tục hành chính không cần thiết, nhằm giảm thiểu thời gian thành lập doanh nghiệp và chi phí tham gia thị trường; tiếp tục thực hiện tốt cơ chế "một cửa" về đầu tư và cơ chế "một cửa liên thông" trong đăng ký kinh doanh và đầu tư. Tăng cường hỗ trợ pháp lý, cung cấp công khai, đầy đủ các quy định của pháp luật có liên quan về đầu tư, đất đai, lao động, môi trường...Hàng năm, Thường trực Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh chủ trì tổ chức đối thoại định kỳ với doanh nghiệp 02 lần, để tháo gỡ khó khăn vướng mắc, tạo điều kiện cho các nhà đầu tư hoạt động, phát triển sản xuất - kinh doanh; chỉ đạo các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng kế hoạch tổ chức đối thoại với các doanh nghiệp nhằm tháo gỡ kịp thời những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp thuộc lĩnh vực ngành, địa phương quản lý.

5. Phát triển, củng cố, kiện toàn nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn

a) Kết quả thực hiện chương trình thành lập công đoàn và phát triển đoàn viên trong các loại hình doanh nghiệp

Thực hiện nhiệm vụ tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn, LĐLĐ tỉnh đã xây dựng đề án về công tác phát triển đoàn viên, củng cố, kiện toàn nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn và tiến hành phân bổ đến các cấp công đoàn; đồng thời, phân công ủy viên ban thường vụ thường xuyên đôn đốc, hỗ trợ, nhằm hoàn thành chương trình phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS trong các thành phần kinh tế; công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS tiếp tục được các cấp công đoàn quan tâm chỉ đạo, thực hiện; thường xuyên rà soát tình hình CNLĐ trong các doanh nghiệp, trên cơ sở đó, xây dựng chương trình phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS.

- *Nhiệm kỳ 2008-2012:* Phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước được xem là nhiệm vụ trọng tâm của tổ chức công đoàn; cán bộ công đoàn các cấp đã chủ động, nỗ lực, phát huy thế mạnh, tranh thủ ý kiến đóng góp và tập hợp các cách làm hay, cách làm sáng tạo của nhiều đơn vị để nâng cao hiệu quả hoạt động của các công đoàn cơ sở khu vực kinh tế ngoài nhà nước; đa dạng hóa các hình thức vận động tập hợp quần chúng để thu hút, động viên ngày càng đông đảo CNVCLĐ trong mọi thành phần kinh tế tham gia tổ chức công đoàn và tự giác sinh hoạt; vì vậy, số lượng các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn ngày càng nhiều, người sử dụng lao động bước đầu nhận thức vai trò của tổ chức công đoàn trong hoạt động của doanh nghiệp, từ đó tạo điều kiện cho CĐCS hoạt động; người lao động hiểu rõ quyền lợi và trách nhiệm khi gia nhập vào tổ chức công đoàn, tự nguyện viết đơn xin gia nhập.

- *Nhiệm kỳ 2013-2018:* Việc phát triển đoàn viên và thành lập Công đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước tiếp tục được quan tâm tổ chức thực hiện: Tính đến tháng 31/12/2017, kết nạp mới 17.939/10.000 đoàn viên, thành lập 151/70 CĐCS ngoài nhà nước và 12 CĐCS khu vực hành chính; trong đó, số đoàn viên kết nạp khu vực ngoài nhà nước 15.868 người, chiếm 90,44% tổng số kết nạp mới.

b) Kết quả về đổi mới cơ chế, phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp

Các cấp công đoàn đã có nhiều nỗ lực trong công tác tuyên truyền bằng các hình thức đa dạng và phong phú, gắn công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở với việc triển khai thực hiện nội dung xây dựng CĐCS vững mạnh. Tăng cường, hướng dẫn, tư vấn cho người lao động và người sử dụng lao động các quy định của pháp luật công đoàn, về tổ chức và hoạt động công đoàn; cử cán bộ công đoàn đến các doanh nghiệp để tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập tổ chức công đoàn; hướng dẫn người lao động tổ chức ban vận động thành lập CĐCS; thẩm định, công nhận việc gia nhập công đoàn của người lao động và công nhận việc thành lập CĐCS theo quy định; tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng tuyên truyền phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS; thực hiện tốt công tác quản lý đoàn viên và CĐCS; gắn việc sơ kết, tổng kết thực hiện chương trình vào các dịp sơ kết, tổng kết hoạt động công đoàn để bổ sung các giải pháp thực hiện.

Tuy nhiên, trên thực tế hoạt động của CĐCS trong các doanh nghiệp, vai trò của công đoàn vẫn còn mờ nhạt, đặc biệt tại các doanh nghiệp tư nhân, nguyên nhân chủ yếu do phương thức hoạt động của CĐCS chưa phù hợp với loại hình và điều kiện của doanh nghiệp; tổ chức các hoạt động công đoàn còn bị động, lúng túng; trình độ, năng lực của cán bộ CĐCS còn hạn chế và nhân sự thường xuyên biến động; cán bộ CĐCS hầu hết là kiêm nhiệm, ít có thời gian giành cho hoạt động công đoàn; vị trí của cán bộ CĐCS còn bị lệ thuộc về kinh tế và quản lý hoạt động của doanh nghiệp nên thiếu bản lĩnh để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động; tình hình vi phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động vẫn còn diễn ra.

c) Công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ lý luận, bản lĩnh chính trị, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở

Đội ngũ cán bộ CĐCS tỉnh có nhiệt tình, tâm huyết, được quần chúng tín nhiệm, có phẩm chất đạo đức, trách nhiệm luôn cố gắng thực hiện nhiệm vụ được giao, gắn bó với tổ chức công đoàn và người lao động. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CĐCS được các cấp công đoàn quan tâm thực hiện với nội dung phù hợp, hình thức đa dạng, sát với đối tượng, bố trí kinh phí đảm bảo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng; qua đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công đoàn đã nhận thức về vai trò, vị trí, chức năng của tổ chức công đoàn; quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn, từ đó, đề ra những biện pháp tích cực trong hoạt động thực tiễn tại đơn vị. Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở ngày càng được tinh gọn, trưởng thành, về số lượng, chất lượng, trình độ kiến thức được nâng lên; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ được duy trì và phát triển từng bước đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ từng thời kỳ.

d) Sự tham gia của công đoàn vào các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động trong doanh nghiệp

Công đoàn các cấp đã tham gia, phối hợp với lãnh đạo các cơ quan, đơn vị thực hiện các phong trào thi đua yêu nước; tiếp tục bổ sung, ban hành các văn bản thực hiện dân chủ trong hoạt động cơ quan, đơn vị và tổ chức quán triệt, phổ biến đến cán bộ, công chức, viên chức. Những nội dung cán bộ, công chức, viên chức được biết, được bàn và được tham gia ý kiến trước khi thủ trưởng quyết định; cán bộ, công chức, viên chức được phát huy quyền làm chủ, đồng thời thực hiện tốt trách nhiệm, nghĩa vụ cũng như chấp hành nghiêm những việc không được làm theo quy định.

đ) Hoạt động của công đoàn trong việc quan tâm chăm lo cải thiện đời sống vật chất tinh thần cho người lao động trong doanh nghiệp

Để công tác chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động đạt hiệu quả cao nhất, Liên đoàn Lao động tỉnh đã xây dựng chương trình hành động theo hướng đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành hướng về cơ sở, cấp trên phục vụ cấp dưới, tổ chức công đoàn phục vụ đoàn viên, người lao động; đồng thời, phát huy tốt vai trò, trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn các cấp trước đoàn viên, người lao động; mạnh dạn đổi mới tư duy và phương pháp xây dựng chương trình, kế hoạch công tác công đoàn bằng giải pháp cụ thể; vừa nâng cao chất lượng việc xây dựng, ban hành nghị quyết và các văn bản hướng dẫn theo hướng thiết thực, ngắn gọn, dễ hiểu, khả thi vừa hướng về cơ sở với nhiều hoạt động thiết thực cho đoàn viên, người lao động.

Không chỉ tăng cường công tác bảo vệ đoàn viên, người lao động thông qua các hoạt động thường xuyên như: diễn đàn đối thoại với đoàn viên, người lao động; giải quyết các khiếu nại, tố cáo, tranh chấp lao động; tổ chức hoặc phối hợp tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục đoàn viên, người lao động về chủ trương, chính sách pháp luật, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, các hoạt động văn hóa thể thao, các cấp công đoàn còn tăng cường hoạt động chăm lo vật chất như: Chương trình "Mái ấm công đoàn", "Tết sum vầy", "Tháng Công nhân", phúc lợi cho đoàn viên, nâng cao chất lượng bữa ăn ca cho người lao động.

e) Những khó khăn, tồn tại và nguyên nhân

- *Những khó khăn, tồn tại:* Chưa nhận thức được tầm quan trọng của thỏa ước lao động tập thể nên xây dựng thỏa ước lao động tập thể còn đại khái, qua loa, chưa quan tâm đến quyền lợi người lao động; các quy định về chế tài xử phạt chưa đủ mạnh để bắt buộc các doanh nghiệp thực hiện các quy định đã có về thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể nên nhiều doanh nghiệp lợi dụng để né tránh hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể còn mang tính hình thức, đối phó.

- *Nguyên nhân:* Do người làm công tác công đoàn tại doanh nghiệp hầu hết kiêm nhiệm, hưởng lương của doanh nghiệp nên lệ thuộc vào người sử dụng lao động, hiệu quả hoạt động công đoàn chưa cao, nhất là khu vực kinh tế ngoài nhà nước, một số công đoàn cơ sở chưa thực hiện tốt vai trò đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động.

6. Xây dựng, củng cố và hoàn thiện tổ chức đại diện người sử dụng lao động: Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động cấp tỉnh là Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Lâm Đồng hiện chưa có chi nhánh này; việc đại diện cho người sử dụng lao động thường áp dụng đối với Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa, hiệp hội du lịch... Vấn đề này, đề nghị Trung ương nghiên cứu xây dựng mô hình và thống nhất thực hiện đối với cấp tỉnh.

7. Kết quả hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, tranh chấp lao động trong doanh nghiệp

a) Về hoạt động đối thoại: Các cấp công đoàn đã có nhiều nỗ lực trong việc thúc đẩy các hoạt động đối thoại trong quan hệ lao động, chủ động đề nghị và tham gia các hoạt động đối thoại với chính quyền các cấp, với người sử dụng lao động. Kết quả hàng năm, có từ 55% CĐCS ở các doanh nghiệp đã phối hợp tổ chức đối thoại giữa Công đoàn - Người sử dụng lao động - Người lao động để nắm diễn biến, tình hình tư tưởng, kịp thời giải quyết những kiến nghị, bức xúc của người lao động, phòng ngừa tranh chấp lao động xảy ra.

b) Về thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể: với sự cố gắng, nỗ lực của các cấp công đoàn, tình hình thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp đã có chuyển biến tích cực, nhất là khi có Nghị quyết số 01/NQ-ĐCT của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về đổi mới việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh chủ động phối hợp với chính quyền cùng cấp, người sử dụng lao động tổ chức các lớp tập huấn kỹ năng thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; hướng dẫn các công đoàn cơ sở, nhất là công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước rà soát và tham gia sửa đổi, bổ sung các nội dung của thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với điều kiện thực tế của từng đơn vị theo hướng có nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động. Thông qua việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, các cấp công đoàn chủ động giải quyết các tranh chấp lao động, tăng cường đối thoại trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động nên đã hạn chế được các vụ tranh chấp lao động xảy ra.

Tuy nhiên, một số bản thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp có những nội dung chưa phù hợp theo quy định; chủ yếu sao chép lại Bộ Luật Lao động, chưa thể hiện những điểm thỏa ước có lợi, cụ thể hơn cho người lao động so với quy định; việc tổ chức lấy ý kiến người lao động và thương lượng trước khi ký kết và

công khai thỏa ước chưa được chú trọng; các doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn chưa thực hiện thương lượng với ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Nguyên nhân do hầu hết các doanh nghiệp hoạt động ở quy mô vừa và nhỏ, chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân nên việc thành lập tổ chức công đoàn trong lĩnh vực loại hình doanh nghiệp này còn gặp nhiều khó khăn, hoặc đã được thành lập tổ chức công đoàn nhưng cán bộ công đoàn phải kiêm nhiệm nhiều việc chuyên môn, đồng thời trình độ, kỹ năng hoạt động của cán bộ công đoàn, kỹ năng thương lượng ký kết, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể còn yếu.

8. Phát triển nhà ở, hạ tầng xã hội, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

a) Tình hình chung tại các Khu công nghiệp: Hàng năm Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh và các doanh nghiệp đăng ký với các ngành chức năng tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ, công tác quản lý nhân sự, công tác bảo hộ lao động, an toàn vệ sinh lao động, phòng cháy, chữa cháy, đảm bảo an toàn cho người lao động, cải thiện môi trường làm việc. Ban quản lý các Khu công nghiệp xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2012 - 2017 nhằm phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; quan tâm công tác giáo dục, đào tạo nghề cho người lao động; thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động theo Quyết định số 64/QĐ-UBND của UBND tỉnh đến các doanh nghiệp tại Khu công nghiệp. Các doanh nghiệp thường xuyên tổ chức đào tạo cho công nhân lao động phù hợp với từng vị trí việc làm, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng lên hàng năm.

b) Các hình thức và biện pháp chăm lo cải thiện đời sống, vật chất tinh thần của người lao động: Công tác chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và giải quyết những vấn đề bức xúc của công nhân lao động được lãnh đạo Ban quản lý các Khu công nghiệp quan tâm chỉ đạo, thực hiện; thường xuyên giám sát thực hiện các quy định về tiền lương tối thiểu vùng, Luật BHXH, Bảo hiểm thất nghiệp; hướng dẫn, đôn đốc các doanh nghiệp thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật lao động như: xây dựng và đăng ký thang bảng lương, quy chế trả lương, xây dựng và đăng ký nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy định mức tiền ăn giữa ca; tổ chức kiểm tra rà soát ghi phiếu tự kiểm tra pháp Luật Lao động tại doanh nghiệp... Ban quản lý các Khu công nghiệp đã chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra tình hình thực hiện Quy chế dân chủ ở các doanh nghiệp trong khu công nghiệp; đến nay, 60% doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể và hàng năm tổ chức hội nghị công nhân, viên chức, hội nghị người lao động đạt kết quả.

c) Việc quy hoạch các Khu công nghiệp gắn với quy hoạch khu dân cư: Hiện nay, Ban Quản lý các Khu công nghiệp đang xúc tiến mời gọi các nhà đầu tư tham gia xây dựng nhà ở cho công nhân. Ban quản lý các Khu công nghiệp đã tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 07-CT/TW đến các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp. Tuy nhiên, do đặc thù của các doanh nghiệp đa số là doanh nghiệp nhỏ và vừa, mới thành lập, số lượng công nhân ít; 100% là doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp FDI nên chưa phát triển được tổ chức cơ sở đảng và tổ chức đoàn thanh niên, phụ nữ trong doanh nghiệp.

d) Triển khai thực hiện chương trình xây dựng nhà ở cho người lao động và các công trình xã hội, cơ sở phúc lợi trong các Khu công nghiệp: UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1929/QĐ-UBND ngày 31/7/2009 phê duyệt đề án phát triển nhà ở cho công nhân khu công nghiệp giai đoạn 2009 - 2015, trên cơ sở đó, Ban quản lý các Khu công nghiệp đã tiến hành công tác quy hoạch, chuẩn bị đầu tư, triển khai các thủ tục theo quy định để thực hiện việc bồi thường giải phóng mặt bằng tạo quỹ đất sạch mời gọi các nhà đầu tư tham gia xây dựng nhà ở cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp. Hiện nay phần lớn người lao động làm việc tại các doang nghiệp ở Khu công nghiệp đa số là người địa phương, một số lao động ở các địa phương khác đến thuê nhà dân gần Khu công nghiệp để thuận tiện đi làm cũng như sinh hoạt đời sống văn hóa, xã hội. Trong các Khu công nghiệp, chưa có khu sinh hoạt văn hóa thể thao, nhà giữ trẻ.

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Thành tựu đạt được

Sau 10 năm, triển khai thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương, các ngành nhận thức đúng về tầm quan trọng của công tác xây dựng quan hệ lao động hài hoà ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước về lao động được nâng lên; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Các tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp ngày càng phát triển; số lượng đảng viên trong các tổ chức cơ sở đảng và số lượng đoàn viên của các tổ chức đoàn thể trong các doanh nghiệp ngày càng đông, góp phần quan trọng vào công tác chỉ đạo, tham gia cùng với chủ doanh nghiệp xây dựng và tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh hiệu quả, ổn định, bền vững của doanh nghiệp. Ý thức chấp hành pháp về lao động của chủ sử dụng lao động và người lao động được nâng lên; thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Trình độ văn hóa, trình độ tay nghề của người lao động ngày càng được nâng cao; việc làm của người lao động ổn định, thu nhập tăng lên hàng năm; đời sống vật chất, tinh thần của người lao động được cải thiện; người sử dụng lao động đã quan tâm đến môi trường lao động, thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và phúc lợi khác đối với người lao động đầy đủ, đúng quy định và có nhiều điểm có lợi hơn cho người lao động.

2. Tồn tại, hạn chế

- Công tác tham mưu của các cấp, các ngành trong triển khai thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW còn hạn chế, nhất là tham mưu về chế độ, chính sách và vấn đề nhà ở liên quan trực tiếp đến công nhân, lao động; công tác kiểm tra thực hiện Chỉ thị chưa thường xuyên. Công tác sơ, tổng kết rút kinh nghiệm xây dựng các mô hình quan hệ lao động trong doanh nghiệp để nhân rộng còn chậm; thực tế việc giải quyết các tranh chấp lao động thông qua con đường hòa giải, đàm phán chưa được doanh nghiệp quan tâm đúng mức.

- Việc thực thi pháp luật lao động của một số doanh nghiệp chưa nghiêm, còn né tránh, nhất là việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; cơ chế đối thoại, thương lượng, ký thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế; số doanh nghiệp xây dựng đăng ký thang, bảng lương, nội quy lao

động theo quy định chưa nhiều; tình trạng vi phạm pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội vẫn còn.

- Vấn đề việc làm, tiền lương, thu nhập, đời sống của CNLĐ, nhất là CNLĐ khu vực kinh tế ngoài nhà nước còn nhiều khó khăn; hầu hết các khu công nghiệp, cụm công nghiệp chưa có nhà trẻ, nhà văn hoá, khu vui chơi giải trí, điều kiện để học tập, nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động...

- Cạnh tranh giữa các doanh nghiệp chưa lành mạnh, vẫn có một số doanh nghiệp vì mục tiêu lợi nhuận nên chưa thực sự quan tâm đến việc bảo đảm thực hiện chế độ, chính sách cho người lao động; xảy ra xung đột, tranh chấp lao động tập thể, đình công không đúng trình tự quy định của pháp luật.

- Các tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp có phát triển, tuy nhiên số lượng còn ít so với tổng số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp thường hoạt động kiêm nhiệm, hưởng lương từ chủ sử dụng lao động nên chưa phát huy được vai trò của tổ chức trong việc đại diện bảo vệ, quyền và lợi ích cho tập thể lao động.

3. Nguyên nhân hạn chế

Một số cấp ủy, chính quyền chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp nên thiếu sự quan tâm chỉ đạo. Hệ thống chính sách pháp luật của nhà nước, nhất là chính sách về lĩnh vực lao động, tiền lương, tiền công chưa đồng bộ, chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động. Đa số các doanh nghiệp thuộc loại vừa và nhỏ, khả năng cạnh tranh kém, thiếu kế hoạch hoặc chiến lược phát triển doanh nghiệp dài hạn. Một bộ phận người lao động chưa nghiêm túc trong thực hiện nội quy, kỷ luật lao động, ý thức chấp hành pháp luật lao động của chủ doanh nghiệp chưa nghiêm. Cán bộ công đoàn cơ sở hưởng lương từ người sử dụng lao động nên phần nào hạn chế trong việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, chưa mạnh dạn đề xuất những ý kiến có lợi hơn so với quy định cho người lao động, thời gian tham gia công tác công đoàn của cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp còn hạn chế nên việc phát huy vai trò của tổ chức công đoàn chưa cao. Mặt khác, nhu cầu việc làm của người lao động nhiều trong khi việc làm ít nên các doanh nghiệp ít có các chính sách để giữ người lao động.

4. Bài học kinh nghiệm

Một là, nắm vững tư tưởng, quan điểm chỉ đạo của Trung ương và Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về công tác xây dựng và phát triển đảng viên, đoàn viên và tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp ngoài nhà nước. Xây dựng kế hoạch, biện pháp cụ thể, chi tiết, sát thực tế; phân công, phân nhiệm cụ thể cho từng bộ phận, thành viên tổ công tác; thực hiện nguyên tắc vừa làm, vừa rút kinh nghiệm.

Hai là, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, đặc biệt là tổ chức hội nghị người lao động, cũng như gặp mặt đối thoại giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các loại hình doanh nghiệp; tranh thủ sự ủng hộ của các cấp, các ngành xây dựng mối quan hệ phối hợp đồng bộ giữa công đoàn, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội khác, không ngừng kết hợp tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực thi pháp luật tại doanh nghiệp.

Ba là, tăng cường đoàn kết, cộng đồng trách nhiệm trong ban thường vụ, ban chấp hành công đoàn các cấp; phát huy dân chủ trong giải quyết công việc và tập trung hướng về cơ sở; thường xuyên bồi dưỡng cán bộ làm công tác công đoàn đi đôi với động viên khen thưởng để thu hút những người tâm huyết làm công tác công đoàn và động viên các cá nhân, đơn vị có nhiều đóng góp cho công đoàn và phong trào công nhân viên chức lao động. Cán bộ làm công tác công đoàn cần phải nhiệt tình, tâm huyết, có trình độ, hiểu biết pháp luật, lý luận chính trị, làm tốt chức năng là người đại diện cũng là người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.

Bốn là, xác định nhiệm vụ xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài nhằm thực hiện mục tiêu ổn định chính trị - xã hội, đẩy mạnh thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, tạo việc làm, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

B. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỜI GIAN TỚI VÀ ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

I. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỜI GIAN TỚI

1. Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, quán triệt Chỉ thị số 22-CT/TW và các quyết định, kế hoạch của Chính phủ, của Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh, nhằm nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động, tạo chuyển biến cơ bản về quan hệ lao động trong doanh nghiệp, hạn chế tình trạng tranh chấp lao động, đình công không đúng trình tự pháp luật; tăng cường các biện pháp, phối hợp đồng bộ, chặt chẽ với các ngành, địa phương trong tỉnh nhằm thực hiện hiệu quả Chỉ thị số 22-CT/TW.

2. Chỉ đạo tổ chức triển khai kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật An toàn Vệ sinh lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội, nâng cao tính nghiêm túc trong việc thực thi pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đối với các doanh nghiệp; giúp các doanh nghiệp tăng cường đối thoại với tập thể người lao động, thương lượng giải quyết hài hòa lợi ích các bên trong quan hệ lao động.

3. Đảng ủy khối doanh nghiệp chủ động trong việc phát triển tổ chức cơ sở đảng và phát triển đảng viên tại các loại hình doanh nghiệp; nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức cơ sở đảng trong doanh nghiệp, góp phần phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

4. Nâng cao năng lực hoạt động của công đoàn cấp trên cơ sở; chủ động tham gia giải quyết hiệu quả những vấn đề bức xúc của giai cấp công nhân; chăm lo bồi dưỡng, giới thiệu đoàn viên công đoàn, công nhân ưu tú trong doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài để phát triển đảng viên; Liên đoàn Lao động tỉnh tăng cường chỉ đạo, đẩy mạnh công tác tuyên truyền vận động thành lập tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp. 5. Tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc thu hồi nợ tiền BHXH, BHYT, BHTN của

các doanh nghiệp, bảo đảm việc giải quyết các chế độ chính sách về BHXH của người lao động được đầy đủ, kịp thời.

6. Thực hiện tốt các cơ chế chính sách phát triển sự nghiệp đào tạo nghề, ưu tiên hỗ trợ đào tạo những ngành nghề trọng điểm, kỹ thuật cao, những nghề đào tạo mang tính công nghệ cao mà thị trường lao động cần; huy động các nguồn lực của xã hội chăm lo phát triển sự nghiệp dạy nghề; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa;

7. Khảo sát nhu cầu nhà ở của người lao động và nhu cầu sử dụng các dịch vụ hỗ trợ cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp để đầu tư phát triển xây dựng nhà ở, công trình vui chơi giải trí cho công nhân lao động... Đề xuất khen thưởng kịp thời cho các doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh ổn định, thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với nhà nước và thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với người lao động; thúc đẩy doanh nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh.

8. Kiện toàn ban chỉ đạo tăng cường chấp hành pháp luật trong các doanh nghiệp, tổ giúp việc ban chỉ đạo; phát huy vai trò của hòa giải viên lao động và hội đồng trọng tài lao động; rà soát việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo đúng quy định. Xây dựng kế hoạch đào tạo kỹ năng hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động cho thành viên hội đồng trọng tài lao động và hòa giải viên lao động...

II. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ VỚI TRUNG ƯƠNG

1. Sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội đáp ứng được nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động, BHXH trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng.

2. Ban hành chương trình khung, thiết chế cụ thể, nguồn tài liệu chuẩn về công tác phổ biến, tuyên truyền chính sách pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội và công tác, nhiệm vụ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

3. Tổ chức hội nghị, lớp đào tạo nhằm nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về lao động, bảo hiểm xã hội, xây dựng quan hệ lao động; tập huấn, phổ biến thường xuyên kỹ năng hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động cho các địa phương.

4. Đề nghị Trung ương hằng năm cấp sớm, đầy đủ, kịp thời kinh phí để địa phương chủ động triển khai thực hiện kế hoạch một cách hiệu quả./.

Nơi nhận:
- Ban cán sự đảng Bộ LĐ-TB&XH,
- Các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn,
- Các sở, ban, ngành, MTTQ, đoàn thể tỉnh,
- Các huyện, thành ủy, đảng uỷ trực thuộc Tỉnh uỷ,
- Các đ/c Uỷ viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy,
- Lưu VPTU, XH.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

Trần Đức Quận

PHỤ LỤC
TỔNG HỢP TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CHỈ THỊ 22-CT/TW
(Kèm theo Báo cáo số 379-BC/TU, ngày 24/5/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2008	Năm 2013	Năm 2018
I	**Tình hình thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp**				
1	**Tổng số DN đang hoạt động tính đến 31/12, trong đó:**	DN	**2.382**	**2.644**	**3.663**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		16	14	10
	Doanh nghiệp dân doanh		2.282	2.551	3.576
	Doanh nghiệp FDI		84	79	77
2	**Số doanh nghiệp có TULĐTT tính đến 31/12, trong đó:**	DN	**220**	**264**	**338**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		16	14	10
	Doanh nghiệp dân doanh		172	215	281
	Doanh nghiệp FDI		32	35	47
3	**Doanh nghiệp đã có thang lương, bảng lương tính đến 31/12, trong đó:**	DN	**376**	**403**	**443**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		16	14	10
	Doanh nghiệp dân doanh		276	310	356
	Doanh nghiệp FDI		84	79	77
4	**Doanh nghiệp đã có nội quy lao động tính đến 31/12, trong đó:**	DN	**482**	**528**	**579**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		16	14	10
	Doanh nghiệp dân doanh		382	435	492
	Doanh nghiệp FDI		84	79	77
5	**Doanh nghiệp có tổ chức Đảng, trong đó:**	DN	**50**	**52**	**58**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		x	x	8
	Doanh nghiệp dân doanh		x	x	49
	Doanh nghiệp FDI		02	02	01
6	**Doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tính đến 31/12, trong đó:**	DN	**223**	**295**	**345**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		22	17	16
	Doanh nghiệp dân doanh		166	228	276
	Doanh nghiệp FDI		35	50	53
II	**Tình hình lao động**				
1	**Tổng số LĐ đang làm việc trong các loại hình doanh nghiệp tính đến 31/12, trong đó:**	người	**48.600**	**55.340**	**60.234**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		2.600	5.839	1.806
	Doanh nghiệp dân doanh		37.000	39.000	50.412
	Doanh nghiệp FDI		9.000	10.501	8.016
2	**Tổng số LĐ được ký HĐLĐ tính đến 31/12, trong đó:**	người	**41.500**	**45.370**	
	HĐLĐ không xác định thời hạn		14.500	15.800	

	HĐLĐ xác định thời hạn		20.800	20.400	
	HĐLĐ vụ việc		6.200	9.170	
3	**Tiền lương bình quân của người LĐ, trong đó:**	triệu đồng/người /tháng	**3,9**	**4,8**	**5,5**
	Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước		4,4	5,4	6,5
	Doanh nghiệp dân doanh		3,5	4,6	5,2
	Doanh nghiệp FDI		4,2	4,3	5,4
III	**Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động**				
	Số lượt người lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	người	42.256	57.874	66.232
	Số lượt người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động	người	745	821	958
	Kinh phí thực hiện *(cả 5 năm)*	triệu đồng	x	60	110
IV	**Công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động**				
	Số cán bộ làm công tác thanh tra pháp luật lao động	người	04	03	04
	Số doanh nghiệp được thanh tra DN	DN	x	77	23
	Số doanh nghiệp được kiểm tra DN	DN	x	x	88
	Số doanh nghiệp tự kiểm tra (qua phiếu tự kiểm tra) DN	DN	x	200	100
	Số doanh nghiệp bị xử lý vi phạm pháp luật lao động DN	DN	x	25	09
V	**Triển khai thực hiện chính sách nhà ở cho người lao động trong khu công nghiệp, khu chế xuất**		x	x	x
1	**Dự án nhà ở được triển khai**		x	x	x
	Số dự án		x	x	x
	Tổng diện tích nhà ở	m^2	x	x	x
2	**Dự án được doanh nghiệp đầu tư**		x	x	x
	Số dự án		x	x	x
	Tổng diện tích nhà ở	m^2	x	x	x
3	**Tổng kinh phí đầu tư từ ngân sách nhà nước để phát triển nhà ở của người lao động**	triệu đồng	x	x	x
4	**Số người lao động được bố trí nhà ở**	người	x	x	x

- *Ghi chú: những mục đánh dấu "x" là không xác định được số liệu để báo cáo.*