

CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TRONG VIỆC XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG HÀI HÒA, ỔN ĐỊNH, TIẾN BỘ TẠI DOANH NGHIỆP, CƠ QUAN, TỔ CHỨC

 NGUYỄN ĐỨC TĨNH*

Ngày nhận: 05/03/2018

Ngày phản biện: 20/03/2018

Ngày duyệt đăng: 13/04/2018

Tóm tắt: Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có ý nghĩa to lớn và là trách nhiệm của Chủ tịch Công đoàn cơ sở. Chủ tịch Công đoàn cơ sở cần thực hiện tốt 14 nhiệm vụ và 6 phương pháp hoạt động chủ yếu trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

Từ khóa: Chủ tịch Công đoàn cơ sở; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ

CHAIRMAN OF THE GRASSROOT TRADE UNION ORGANIZATION IN ESTABLISHING HARMONIOUS, STABLE, PROGRESSIVE LABOR RELATION IN ENTERPRISES, AGENCIES AND ORGANIZATIONS

Abstract: Establishing harmonious, stable and progressive labor relations in enterprises, agencies and organizations is of great significance and is the responsibility of the Chairman of the grassroots trade union organization. The Chairman of the grassroots trade union organization need to carry out 15 main tasks and 6 major methods for establishing harmonious, stable and progressive labor relation in enterprises, agencies and organizations.

Keywords: Chairman of the grassroots trade union; establishing the harmonious, stable and progressive labor relation

Quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức là quan hệ lao động trong đó tồn tại sự hài hòa về lợi ích, có sự tôn trọng, hỗ trợ và hợp tác lẫn nhau trong thực hiện nhiệm vụ, các bên tham gia quan hệ lao động cùng phấn đấu vì lợi ích chung, vì phát triển kinh tế và ổn định xã hội. Trong phạm vi một doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, các chủ thể chủ yếu tham gia trực tiếp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ là quan hệ giữa người lao động, người sử dụng lao động và đại diện người lao động (Ban chấp hành công đoàn cơ sở).

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức góp phần làm tăng lợi ích đối với người lao động và người sử dụng lao động. Đối với người lao động là cơ sở, điều kiện để người lao động có việc làm ổn định, có nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp; có thu nhập hợp lý hơn, phản ánh được năng lực, trình độ và sự đóng

góp của họ; quyền, lợi ích của người lao động sẽ được đảm bảo, nhất là các lợi ích như: ăn giữa ca, ăn trưa, cải thiện điều kiện làm việc, thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý; tạo ra quan hệ thân ái hợp tác, tôn trọng, giúp đỡ nhau trong lao động, để có cơ hội tham gia sinh hoạt văn hóa, văn nghệ, thể thao, đồng thời được quan tâm thăm hỏi, giúp đỡ vật chất, động viên, khích lệ về tinh thần, được tôn trọng, đối xử bình đẳng, công bằng, được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, được phát huy dân chủ, tôn trọng ý kiến của cá nhân. Đối với người sử dụng lao động, có điều kiện thu hút nhân tài cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với mình, nỗ lực lao động sáng tạo, có ý thức tiết kiệm; nâng cao uy tín và vị thế của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, tăng niềm tin của các đối tác và khách hàng, đồng thời là biện pháp căn bản, lâu dài để giảm thiểu tranh chấp lao động, đình công.

* Trường Đại học Công đoàn

5. Cũm̄aadii ả tham gia thũuẩg lũuẩg, kyk̄i ẻvaả
thũuẩ hĩi ả thoả ửuẩ lao ảẩg tẻp̄ thì ỉnhủ: Thu thẻp̄
thông tin, tẻp̄ hủp̄ kĩi ẻ nghỏ ải ỉxuẻnởđung coải n
quan ải ẻ lủr̄ich hủp̄ pháp, chẻm̄ ảảg của ngũủlao
ảẩg; yĩ u cẻu ngũủsủđủg lao ảẩg trong vủi ả
thũuẩ lũuẩ, kyk̄i ẻ(hoủ sủ ảủi, bẻisung, keả daả
thủảhaả) thoả ửuẩ lao ảẩg tẻp̄ thì ỉtrong doanh
nghiĩ ẻ; tẻi chủả hoủả phẻhủp̄ tẻi chủả phẻĩbĩ ẻ,
giaẻn saẻthủuẩ hĩi ả thoả ửuẩ lao ảẩg tẻp̄ thì ỉ

1. Nghiên cứu nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước liên quan trực tiếp đến xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, nhất là Nghị quyết số 20-NQ/TW về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Chỉ thị 22-CT/TW ngày 05-6-2008 của Ban Bí thư (khoá X) về “Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”, Công văn số 406-CV/TW ngày 13/9/2010 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động, đình công; Kế hoạch 71/KH-TLĐ năm 2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Tổng LĐLĐVN) thực hiện Kết luận 96-KL/TW về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị 22-CT/TW tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp; Hướng dẫn số 1861/HD-TLĐ ngày 9/12/2013 của Tổng LĐLĐVN về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của Công đoàn trong tham gia giải quyết tranh chấp lao động và đình công; Hướng dẫn số 1499/HD-TLĐ ngày 21/9/2015 của Tổng LĐLĐVN về việc công đoàn tham gia tổ chức Hội nghị người lao động và xây dựng quy chế đối thoại tại nơi làm việc.

6. Chỉ đạo, hướng dẫn Ban chuyên đề của CĐCS trong việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở như: Cử người tham gia Ban Chỉ đạo thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở; phối hợp với chuyên môn trong việc tổ chức Hội nghị người lao động (hoặc Hội nghị cán bộ, công chức, viên chức) và giám sát thực hiện nghị quyết của đại hội, hội nghị.

7. Chỉ đạo, hướng dẫn Ban chuyên đề của CĐCS trong việc thực hiện đối thoại tại nơi làm việc như: Tham gia xây dựng, ban hành quy chế đối thoại; thu thập thông tin, tập hợp kiến nghị, đề xuất nội dung có liên quan đến lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; yêu cầu người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật về lao động; thực hiện cơ chế tương tác giữa các bên đối thoại tại nơi làm việc; tiến hành đối thoại định kỳ hoặc đột xuất với người sử dụng lao động; giám sát việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động (hoặc Hội nghị cán bộ, công chức, viên chức).

8. Chỉ đạo, hướng dẫn Ban chuyên đề của CĐCS trong việc thực hiện hòa giải lao động ngay tại cơ sở như: Tìm hiểu nguyện vọng của người lao động, kịp thời phát hiện nguyên nhân làm phát sinh tranh chấp lao động; phối hợp với người sử dụng lao động giải quyết kịp thời các khiếu nại, tố cáo, các vướng mắc, các hiện tượng gây mất đoàn kết, hiểu lầm trong công nhân lao động.

9. Trực tiếp giải quyết tranh chấp lao động và đình công (nếu có), thương lượng, đối thoại với các bên trong quan hệ lao động tìm biện pháp chấm dứt tranh chấp lao động hoặc tổ chức lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

10. Trực tiếp tham gia với cơ quan nhà nước về xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động.

11. Chỉ đạo, hướng dẫn ủy ban kiểm tra của CĐCS trong việc bảo vệ người lao động tại tòa.

12. Chỉ đạo, hướng dẫn Ban chuyên đề của CĐCS vận động người lao động thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ của mình trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp như: Ký và thực hiện hợp đồng lao động, tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN; tham gia xây dựng và thực hiện nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động,

không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, văn hóa...

13. Chỉ đạo, hướng dẫn Ban chuyên đề của CĐCS trong việc vận động, tập hợp người lao động gia nhập tổ chức công đoàn.

14. Chỉ đạo các Ban chuyên đề của CĐCS thực hiện chế độ thông tin, báo cáo về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

Để thực hiện được 14 nhiệm vụ chủ yếu trên, Chủ tịch CĐCS cần có 6 phương pháp chủ yếu sau: (i) Đi sâu, đi sát, lắng nghe ý kiến của người lao động, của cán bộ CĐCS, của người sử dụng lao động và kịp thời xử lý thông tin có liên quan đến quan hệ lao động tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. (ii) Xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động, phân công trách nhiệm cho các công đoàn bộ phận, tổ công đoàn, các Ban chuyên đề để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. (iii) Định kỳ hoặc đột xuất kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện chương trình kế hoạch hoạt động của các công đoàn trực thuộc và các Ban chuyên đề. (iv) Chủ động báo cáo và xin ý kiến chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. (v) Chủ động trao đổi, phối hợp với chính quyền địa phương và chuyên môn cùng cấp trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. (vi) Thực hiện chỉ đạo điểm, sau nhân rộng cho các công đoàn trực thuộc trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ đơn vị. □

Tài liệu tham khảo

1. Chỉ thị 22-CT/TW ngày 05-6-2008 của Ban Bí thư (khoá X) về "Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp".
2. Kỷ yếu Hội thảo: Quan hệ lao động trong xu thế toàn cầu hóa và vai trò của Công đoàn - Trường Đại học công đoàn, Nxb Lao động, năm 2011.
3. Sách: Xây dựng xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp ở Việt Nam, Nxb Lao động, năm 2015.
4. Luật Lao động nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, năm 2012.
5. Luật Công đoàn nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, năm 2012.