

TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 02 /NQ-ĐCT

Hà Nội, ngày 17 tháng 11 năm 2015



NGHỊ QUYẾT

CỦA ĐOÀN CHỦ TỊCH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Về đẩy mạnh đối thoại tại cơ sở khu vực doanh nghiệp

Đối thoại tại nơi làm việc được quy định tại Bộ Luật Lao động năm 2012 và được Chính phủ quy định chi tiết tại Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013. Mục đích của đối thoại là nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp.

Để các cấp công đoàn chủ động tham gia có hiệu quả việc tổ chức đối thoại trong doanh nghiệp, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Nghị quyết về “Đẩy mạnh đối thoại tại cơ sở khu vực doanh nghiệp” với các nội dung sau:

I. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN ĐỐI THOẠI TRONG DOANH NGHIỆP

Ngay sau khi Chính phủ ban hành Nghị định 60/2013/NĐ-CP, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Tổng Liên đoàn) đã ban hành các văn bản hướng dẫn; tổ chức, triển khai quán triệt, tập huấn cho cán bộ công đoàn các cấp. Trên cơ sở hướng dẫn của Tổng Liên đoàn, các cấp công đoàn đã tổ chức hàng trăm cuộc tuyên truyền, tập huấn cho cán bộ công đoàn và người lao động. Phối hợp với chính quyền, chuyên môn đồng cấp tiến hành tổ chức phổ biến, quán triệt đến người sử dụng lao động về ý nghĩa, tác dụng của việc đối thoại tại nơi làm việc; một số Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố đã cụ thể hóa hướng dẫn của Tổng Liên đoàn, tổ chức tập huấn kỹ năng về xây dựng quy chế, quy trình tổ chức đối thoại giúp công đoàn cơ sở chủ động tham gia với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại; chỉ đạo làm mẫu, làm điểm tại một số doanh nghiệp, rút kinh nghiệm chỉ đạo nhân rộng trên địa bàn.

Đến nay số doanh nghiệp thực hiện đối thoại có xu hướng ngày càng tăng, nội dung hình thức đối thoại ngày càng đi vào thực chất. Vì vậy đối thoại tại

doanh nghiệp thời gian qua đã mang lại hiệu quả thiết thực, kịp thời giải quyết được những vấn đề bức xúc của người lao động, xử lý những vướng mắc trong sản xuất kinh doanh, góp phần tăng cường sự hiểu biết, cảm thông và chia sẻ giữa người lao động và người sử dụng lao động, thiết lập quan hệ lao động hài hòa, làm cho sản xuất kinh doanh ổn định và phát triển.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, đối thoại tại doanh nghiệp thời gian qua vẫn còn một số tồn tại như: Số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn chưa tổ chức đối thoại còn chiếm tỷ lệ cao; việc thực hiện đối thoại chưa đúng trình tự, thủ tục quy định của pháp luật. Năng lực cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế; chưa chủ động trong chuẩn bị nội dung và đề xuất tổ chức đối thoại; nhiều nơi chưa bầu được thành viên đối thoại, chưa xây dựng và ban hành quy chế đối thoại; nhiều nội dung quy định về đối thoại tại doanh nghiệp trong Nghị định số 60/2013/NĐ-CP chưa rõ, thiếu linh hoạt và cứng nhắc, làm cho việc thực hiện khó khăn.

Nguyên nhân những tồn tại trên là do: Một số cấp ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố vẫn coi việc thực hiện quy chế dân chủ nói chung, tổ chức đối thoại nói riêng là của Công đoàn, có biểu hiện “khoán trắng” cho Công đoàn, chưa thường xuyên tuyên truyền, quán triệt quy định của pháp luật về đối thoại cho người sử dụng lao động, thiếu kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện đối thoại tại doanh nghiệp. Nhiều nơi chưa tổ chức tập huấn, trang bị kỹ năng đối thoại cho cán bộ công đoàn cơ sở. Công đoàn cấp trên trực tiếp chưa sâu sát cơ sở, chưa hỗ trợ, tư vấn giúp đỡ cơ sở khi gặp khó khăn, vướng mắc trong đối thoại. Một số quy định của pháp luật về đối thoại còn chưa linh hoạt, cứng nhắc, chưa phù hợp với thực tiễn.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Đối thoại giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động nhằm tăng cường sự hiểu biết và chia sẻ thông tin giữa các bên trong quan hệ lao động và là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Đối thoại phải được tiến hành thường xuyên, liên tục với nhiều hình thức đa dạng và mềm dẻo. Ưu tiên đối thoại đột xuất và những vấn đề bức xúc, cấp thiết liên quan tới người lao động và các bên trong quan hệ lao động.

- Công đoàn phải luôn chủ động trong chuẩn bị nội dung đối thoại, đề xuất hình thức đối thoại, kiểm tra giám sát thực hiện kết quả đối thoại. Đối thoại phải kịp thời ngay khi phát sinh những mâu thuẫn, bất đồng nhỏ.

2. Mục tiêu

- Nâng cao nhận thức của người lao động, người sử dụng lao động và cán bộ công đoàn, tạo chuyển biến tích cực về vai trò, ý nghĩa, tác dụng của đối thoại tại doanh nghiệp.

- Từng bước đưa đối thoại trở thành việc làm thường xuyên, chủ động của tổ chức công đoàn.

- Thông qua đối thoại, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp, nâng cao vị thế của tổ chức công đoàn.

3. Một số chỉ tiêu phấn đấu đến năm 2020

- Phấn đấu có 100% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn được tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật về đối thoại tại doanh nghiệp.

- Có 70% trở lên số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn xây dựng và ban hành được quy chế đối thoại tại doanh nghiệp.

- Phấn đấu có 90% trở lên số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, tổ chức hội nghị người lao động, bầu được thành viên đối thoại và thành lập được tổ đối thoại; 100% thành viên đối thoại được tập huấn kỹ năng đối thoại.

- Có 100% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức được đối thoại đột xuất khi có vấn đề phát sinh.

III. NHIỆM VỤ GIẢI PHÁP

1. Chủ động tham mưu đề xuất với cấp ủy, chuyên môn đồng cấp trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đối thoại tại doanh nghiệp

- Công đoàn các cấp thông qua Ban chỉ đạo thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tham mưu cho cấp ủy đảng trong lãnh đạo, chỉ đạo việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật về đối thoại tại doanh nghiệp; kiểm tra giám sát việc tổ chức thực hiện. Định kỳ báo cáo với cấp ủy đảng về tình hình thực hiện đối thoại tại doanh nghiệp.

- Phối hợp với chính quyền đồng cấp hàng năm có kế hoạch chỉ đạo việc tổ chức đối thoại tại cơ sở; phối hợp tổ chức tuyên truyền, tập huấn, kiểm tra, thanh tra doanh nghiệp thực hiện quy định pháp luật về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

2. Đẩy mạnh tuyên truyền dưới nhiều hình thức để cán bộ công đoàn cơ sở, người lao động và người sử dụng lao động nhận thức được lợi ích và trách nhiệm tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp

- Sử dụng có hiệu quả các phương tiện thông tin đại chúng ở Trung ương, địa phương và cơ sở để tuyên truyền chính sách, pháp luật, các văn bản hướng dẫn của các Bộ, ngành, về đối thoại tại doanh nghiệp.

- Đổi mới nội dung và hình thức tuyên truyền về công tác đối thoại như biên tập tờ gấp, sổ tay, bài viết, mẫu chuyện giúp người lao động, các bên trong quan hệ lao động hiểu được ý nghĩa, vai trò và sự cần thiết của đối thoại trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Tổ chức để công đoàn cơ sở nơi thực hiện tốt đối thoại tại doanh nghiệp tham gia tuyên truyền, hướng dẫn, phổ biến kinh nghiệm cho những nơi chưa tổ chức đối thoại hoặc đối thoại chưa có hiệu quả.

3. Xây dựng, ban hành bộ tài liệu tập huấn kỹ năng tham gia đối thoại trạng bị cho cán bộ công đoàn cơ sở; không ngừng nâng cao chất lượng và năng lực cho thành viên đối thoại và tổ đối thoại

- Căn cứ vào các quy định của pháp luật hiện hành và tham khảo kinh nghiệm trong và ngoài nước biên tập bộ tài liệu dùng cho tập huấn, vừa là cẩm nang nhằm cung cấp cho cán bộ công đoàn kỹ năng đối thoại đạt được hiệu quả cao.

- Để nâng cao chất lượng thành viên tham gia đối thoại, công đoàn cơ sở cần phối hợp với người sử dụng lao động lựa chọn những người lao động có hiểu biết về pháp luật lao động và công đoàn, chế độ chính sách đối với người lao động, các nội quy, quy chế của doanh nghiệp; hiểu biết về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đời sống, việc làm của người lao động và được người lao động tín nhiệm; có khả năng thuyết trình, thuyết phục hoặc phản biện để bầu làm thành viên đối thoại.

- Tổ chức tập huấn chuyên sâu về kỹ năng đối thoại cho các thành viên đối thoại; tổ chức các hội nghị, hội thảo, phổ biến, chia sẻ kinh nghiệm giữa những đơn vị làm tốt và có nhiều kinh nghiệm đối thoại với đơn vị chưa có kinh nghiệm để các thành viên đối thoại nắm bắt và tích lũy thông tin, kiến thức đối thoại.

- Căn cứ nội dung đối thoại để thành lập tổ đối thoại cho phù hợp, nhằm phát huy cao nhất năng lực, trình độ và sở trường của từng thành viên tổ đối thoại để đạt được mục tiêu đề ra.

4. Công đoàn cơ sở chủ động đề xuất với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại

- Đề xuất với người sử dụng lao động xây dựng và ban hành quy chế đối thoại. Việc xây dựng quy chế đối thoại phải phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp và tuân thủ các quy định hiện hành của pháp luật có liên quan.

- Chủ động đề nghị công đoàn cấp trên tư vấn, hỗ trợ, giúp đỡ trong quá trình chuẩn bị nội dung đối thoại và trong thời gian đối thoại.

- Thường xuyên đi sâu đi sát lắng nghe tâm tư nguyện vọng của người lao động, tổ chức các kênh thông tin thu, nhận các kiến nghị và đề xuất của người lao động liên quan đến nội dung đối thoại theo quy định pháp luật bảo đảm linh hoạt, chính xác và kịp thời.

- Chủ động chuẩn bị nội dung đối thoại, phân loại nội dung ưu tiên đối thoại và đề nghị người sử dụng lao động tổ chức đối thoại. Đối với những vấn đề bức xúc cần giải quyết ngay thì đề nghị tổ chức đối thoại đột xuất.

5. Tăng cường tổ chức tư vấn, giúp đỡ hỗ trợ công đoàn cơ sở trong quá trình tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp

- Công đoàn cấp trên, các Trung tâm tư vấn pháp luật của Công đoàn có trách nhiệm hỗ trợ, tư vấn cho công đoàn cơ sở khi có yêu cầu. Khi cần thiết cử cán bộ trực tiếp hỗ trợ công đoàn cơ sở khi cuộc đối thoại có nội dung phức tạp mà công đoàn cơ sở thiếu thông tin để trao đổi với người sử dụng lao động.

- Tổ chức hội thảo, tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm về đối thoại và cung cấp thông tin, tài liệu cho các công đoàn cơ sở.

6. Coi trọng công tác kiểm tra, giám sát, tổ chức sơ, tổng kết đánh giá định kỳ, phát hiện điển hình tiên tiến phổ biến nhân rộng

- Định kỳ và đột xuất kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật hiện hành về đối thoại tại doanh nghiệp. Kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở việc thực hiện kết quả các kỳ đối thoại.

- Các cấp công đoàn định kỳ sơ, tổng kết làm rõ những ưu điểm và tồn tại, hạn chế, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm trong tổ chức đối thoại. Phát hiện điển hình tiên tiến kịp thời khen thưởng, biểu dương, phổ biến và nhân rộng.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Tham gia với Chính phủ, Ban Chỉ đạo Trung ương về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở và các Bộ, ngành liên quan trong xây dựng, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật về đối thoại tại doanh nghiệp; đồng thời chỉ đạo triển khai thực hiện tốt quy định hiện hành về đối thoại tại doanh nghiệp.

- Chỉ đạo công đoàn các cấp tổ chức tuyên truyền các quy định của pháp luật hiện hành về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở nói chung và tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp nói riêng.

- Ban hành văn bản hướng dẫn công đoàn tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp. Xây dựng và ban hành mẫu quy chế đối thoại; sổ tay đối thoại dành cho cán bộ công đoàn cơ sở.

- Tổ chức tập huấn, đào tạo giảng viên kiêm chức về kỹ năng đối thoại cho các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và tương đương, Công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá các cấp công đoàn trong việc thực hiện quy định của pháp luật và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn về đối thoại tại doanh nghiệp.

- Định kỳ sơ, tổng kết đánh giá tình hình công đoàn tham gia tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp

2. Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương và tương đương; Công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn

- Tham mưu cho cấp ủy đảng, chính quyền đồng cấp có văn bản chỉ đạo đối với các doanh nghiệp, người sử dụng lao động nghiêm túc thực hiện quy định của pháp luật về đối thoại tại doanh nghiệp.

- Phổ biến Nghị quyết tới các cấp công đoàn; căn cứ Nghị quyết này, xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết này để đưa Nghị quyết vào thực tiễn hoạt động công đoàn.

- Tổ chức tập huấn cho cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và cán bộ công đoàn cơ sở trực thuộc năng lực và kỹ năng đối thoại. Lựa chọn tập thể, cá nhân điển hình, tiêu biểu về tham gia tổ chức đối thoại để phổ biến kinh nghiệm và nhân rộng.

- Hàng năm tổng hợp, báo cáo tình hình công đoàn tham gia tổ chức đối thoại tại các doanh nghiệp về Tổng Liên đoàn.

3. Các công đoàn cấp trên cơ sở

- Hướng dẫn, tư vấn, giúp đỡ công đoàn cơ sở chủ động tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động xây dựng, ban hành quy chế đối thoại, tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại đột xuất tại doanh nghiệp bảo đảm thực chất, hiệu quả.

- Tham gia cùng với công đoàn cấp trên tiến hành kiểm tra, khảo sát tình hình công đoàn tham gia tổ chức đối thoại tại các doanh nghiệp thuộc phạm vi quản lý.

- Đối với doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, khi có yêu cầu của tập thể người lao động, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm đại diện cho tập thể người lao động tham gia, phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp.

- Định kỳ hàng năm báo cáo công đoàn cấp trên trực tiếp về kết quả công đoàn tham gia đối thoại tại doanh nghiệp.

Nghị quyết này được triển khai thực hiện ở các cấp công đoàn. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn vướng mắc thì liên hệ với Ban Chính sách Kinh tế xã hội và Thi đua khen thưởng, Tổng Liên đoàn để được hướng dẫn kịp thời. 

Nơi nhận:

- Ban Chỉ đạo thực hiện QCDC TW (báo cáo)
- Các Ủy viên ĐCT;
- Các Ban, đơn vị thuộc TLD;
- Các LĐLĐ tỉnh, TP trực thuộc TLD;
- Các CĐ ngành TW và tương đương;
- Lưu VP, CSKTXH&TĐKT



**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
CHỦ TỊCH**



Đặng Ngọc Tùng