

CÔNG ĐOÀN CHỦ ĐỘNG ĐẨY MẠNH ĐỐI THOẠI TẠI DOANH NGHIỆP

 TS. ĐẶNG QUANG ĐIỀU*

Đối thoại tại nơi làm việc là chế định pháp luật mới được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 và được Chính phủ hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013. Mục đích của đối thoại là nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp. Mặc dù là vấn đề mới, tuy nhiên ngay sau khi ban hành, vấn đề đối thoại đã được các cấp công đoàn và người lao động đón nhận tích cực. Bài viết dưới đây sẽ phân tích kết quả, hạn chế tồn tại và đề xuất các giải pháp của công đoàn chủ động đẩy mạnh đối thoại tại doanh nghiệp.

1. 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 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 chủ động cụ thể hóa ban hành hướng dẫn nghiệp vụ và tập huấn kỹ năng về xây dựng các 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 thực hiện; chỉ đạo làm mẫu, làm điểm tại một số doanh nghiệp (DN), rút kinh nghiệm chỉ đạo nhân rộng trên địa bàn.

Đến nay đã có 82,6% số doanh nghiệp bầu được thành viên đối thoại tại Hội nghị người lao động; 34,5% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã xây dựng và ban hành quy chế đối thoại; 43,4% số doanh nghiệp đã tổ chức đối thoại, trong đó 22,3% số doanh nghiệp đối thoại 01 cuộc/năm; có 11,1% doanh nghiệp đối thoại 02 cuộc/năm và có 10% doanh nghiệp đối thoại 03 cuộc/năm.

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: vẫn còn 56% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn chưa tổ chức đối thoại; 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 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 máy móc, cứng nhắc, chưa phù hợp với thực tiễn.

* Ban Chính sách kinh tế xã hội - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

2. Giải pháp chủ động, tích cực đối thoại tại doanh nghiệp

2.1. **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 tham gia 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 tổ chức tuyên truyền chính sách, pháp luật, các văn bản hướng dẫn của các Bộ, ngành, quy chế của doanh nghiệp về đối thoại tại cơ sở.

- Đổi mới nội dung và hình thức tuyên truyền về công tác đối thoại như: biên tập tờ rơi, sổ tay, bài viết, mẫu chuyện làm cho người lao động, các bên có liên quan 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 tại doanh nghiệp.

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

2.2. **Xây dựng, ban hành bộ tài liệu tập huấn kỹ năng tham gia đối thoại trang 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 nhằm đạt được hiệu quả cao.

- Để nâng cao chất lượng thành viên tham gia đối thoại, cần làm tốt khâu lựa chọn những người 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.

- 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.

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

- Chủ động 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.

- Chủ động 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 đối thoại. Đối với những vấn đề bức xúc cần giải quyết ngay thì tổ chức đối thoại đột xuất.

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

- Các Công đoàn cấp trên, các Trung tâm tư vấn pháp luật của Công đoàn có trách nhiệm tư vấn cho công đoàn cơ sở khi có yêu cầu. Khi cần thiết cử cán bộ trực tiếp tham gia 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.

2.5. **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 và phổ biến, nhân rộng. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động 2012.
2. Luật Công đoàn 2012.
3. Nghị định 60/2013/NĐ-CP về thực hiện dân chủ tại cơ sở trong các doanh nghiệp.
4. Kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2015.