

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN ĐỐI VỚI QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Lương Hữu Nam
Khoa Xây dựng Đảng

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện nhằm bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp, chính đáng cũng như chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động. Tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

Có thể khẳng định, vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn là hết sức quan trọng. Tuy nhiên, nhận thức của một số cán bộ công đoàn các cấp đối với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn chưa đầy đủ và đúng đắn. Trong quá trình tổ chức và hoạt động, không ít tổ chức công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở chưa phát huy được vai trò của mình, coi công đoàn đơn thuần chỉ là hoạt động “phong trào, bề nổi” của cơ quan, đơn vị. Trong khi đó chức năng, nhiệm vụ chính của công đoàn phải là bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động lại bị xem nhẹ, thậm chí lãng quên. Một số vấn đề nảy sinh trong quan hệ giữa người lao động với người sử dụng, quản lý chưa được các cấp công đoàn quan tâm đầy đủ, giải quyết thấu đáo.

Bên cạnh đó, nhận thức của một số cấp uỷ, chính quyền về tổ chức công đoàn chưa đầy đủ và sâu sắc. Từ đó, dẫn tới việc chưa quan tâm và tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn hoạt động có hiệu quả. Chính vì vậy, nhiều tổ chức công đoàn cơ sở thành lập đầy đủ các bộ phận như Ban chấp hành, Ban Thường vụ, Ban Nữ công, Thanh tra Nhân dân.. nhưng hoạt động của các bộ phận này khá rời rạc, thiếu tính liên tục và không bám sát chức năng, nhiệm vụ của tổ chức. Khi quyền lợi bị vi phạm hoặc không được bảo vệ, người lao động có xu hướng tự giải quyết hoặc im lặng mà không thông qua công đoàn, mặc dù ở đó có tổ chức công đoàn.

Cán bộ công đoàn cơ sở là người hoạt động kiêm nhiệm, kỹ năng hoạt động công đoàn thiếu tính chuyên nghiệp do không được đào tạo bài bản nên việc xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động và sử dụng lao động còn nhiều hạn

chế. Hơn nữa, trong thực tế, không phải không có những nơi người đứng đầu tổ chức công đoàn cùng với người đứng đầu cơ quan, đơn vị không bảo vệ quyền lợi, lợi ích chính đáng của người lao động, mà quay lại vi phạm quyền lợi của người lao động... từ đó dẫn tới sự giảm sút lòng tin của đoàn viên công đoàn vào tổ chức của mình.

Việc hoạt động của công đoàn một số nơi vẫn dựa trên cơ chế “xin – cho” vì vậy thiếu tính thực chất và nặng sự phụ thuộc. Nếu người đứng đầu cơ quan, đơn vị quan tâm, tạo điều kiện thì hoạt động được đẩy mạnh và có kết quả, nếu không công đoàn hoạt động theo kiểu “chỉ đâu, đánh đó”, nặng về hình thức, thiếu hiệu quả.

Luật Công đoàn đã được Quốc hội khoá XIII ban hành và có hiệu lực từ ngày 01/01/2013, sau đó Chính phủ đã ban hành Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của chính phủ quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, trong thực tế việc nắm bắt và thực thi pháp luật về công đoàn vẫn còn nhiều bất cập và hạn chế cả về khâu tuyên truyền, phổ biến quán triệt và tổ chức thực hiện.

Từ thực tế trên, để phát huy tốt vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn, thiết nghĩ cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, tiếp tục tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về công đoàn theo hướng sát thực với chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị. Đối với tổ chức công đoàn trong các cơ quan đảng, nhà nước, tổ chức chính trị xã hội, đoàn thể, việc tuyên truyền phải gắn với pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, mối quan hệ giữa tổ chức công đoàn với cơ quan, đơn vị; thẩm quyền, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn cơ sở. Đối với doanh nghiệp phải gắn với quyền lợi và trách nhiệm của người lao động, mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động.... Tránh tuyên truyền chung chung, hình thức, vừa thừa vừa thiếu. Phương thức tuyên truyền cần linh hoạt, đa dạng và phong phú, dễ hiểu, sát hợp với từng đối tượng. Tăng cường đối thoại trong tuyên truyền, hạn chế đọc. Cán bộ tuyên truyền cần được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ.

Thứ hai, nâng cao nhận thức của cấp uỷ đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò của công đoàn theo hướng tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn phát huy tốt nhất vai trò là tổ chức bảo vệ quyền lợi, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Định kỳ, nên tổ chức gặp gỡ, đối thoại giữa người đứng đầu cơ quan với tổ chức công đoàn nhằm tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc cũng như những đề xuất, kiến nghị. Đồng thời, lấy hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn làm cơ sở đánh giá đối với người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

Thứ ba, người đứng đầu tổ chức công đoàn phải có đủ bản lĩnh, am hiểu pháp luật về lao động và công đoàn, sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân vì lợi ích tập thể. Thường xuyên gần gũi với đoàn viên công đoàn để lắng nghe, trao đổi những vướng mắc, từ đó kịp thời giải quyết hoặc đề đạt cơ quan, đơn vị hoặc công đoàn cấp trên giải quyết.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả chỉ đạo, kiểm tra của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cơ sở theo hướng tăng cường công tác hướng dẫn nghiệp vụ, thực thi pháp luật về công đoàn và lao động. Phối hợp công tác với người đứng đầu cơ quan, đơn vị nơi có tổ chức công đoàn để kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc.