

Số: 1861/HD-TLĐ

Hà Nội, ngày 09 tháng 12 năm 2013



HƯỚNG DẪN

**Về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn
trong tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công**

- Căn cứ Bộ Luật lao động 2012, Luật Công đoàn 2012 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI;

- Căn cứ Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ luật Lao động về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công; Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động; 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 và trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;

Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn việc thực hiện quyền và trách nhiệm của các cấp công đoàn trong tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công như sau:

I. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

1. Phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công không đúng trình tự, thủ tục

Để phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công không đúng trình tự, thủ tục, công đoàn cơ sở cần triển khai tốt các hoạt động sau:

- Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, công đoàn, nội quy lao động và các qui định nội bộ, các thỏa thuận với người sử dụng lao động, trong đó có nội dung liên quan đến tranh chấp lao động, đình công để người lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình.

- Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động về các vấn đề sau:

+ Hình thức, nguyên tắc, loại hợp đồng, nội dung hợp đồng, quyền và nghĩa vụ của các bên về cung cấp thông tin, thời gian thử việc và những vấn đề liên quan khi giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc;

+ Nghĩa vụ thực hiện hợp đồng, trình tự, thủ tục, quyền và nghĩa vụ của các bên trong trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác, các trường hợp tạm hoãn, nhận lại người lao động hết thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc.

- Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể:

+ 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 thương lượng tập thể trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức;

+ Đại diện tập thể lao động tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; sửa đổi, bổ sung, kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động;

+ Phổ biến thỏa ước lao động tập thể đến người lao động;

+ Giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể và yêu cầu người sử dụng lao động thi hành đúng thỏa ước; yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể khi người sử dụng lao động thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động.

- Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động:

+ Tổ chức lấy ý kiến, tổng hợp ý kiến của người lao động, tham gia bằng văn bản với người sử dụng lao động trong việc xây dựng, ban hành, sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động theo quy định của pháp luật lao động;

+ Tổ chức giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động; kiến nghị với người sử dụng lao động nội dung sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.

- Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động:

+ Thu thập thông tin, tập hợp kiến nghị, đề xuất nội dung có liên quan đến lợi ích chính đáng của người lao động; yêu cầu người sử dụng lao động tổ chức đối thoại theo quy định của pháp luật về lao động;

+ Kiến nghị với công đoàn cấp trên hoặc cơ quan quản lý nhà nước về lao động xem xét giải quyết các đơn thư khiếu nại, tố cáo về lao động của người lao động hoặc kiến nghị xử lý người sử dụng lao động có hành vi vi phạm các quy định của pháp luật lao động, công đoàn;

+ Tiến hành đối thoại định kỳ hoặc đột xuất với người sử dụng lao động; phối hợp cùng người sử dụng lao động tổ chức Hội nghị người lao động;

+ Giám sát việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động, các thỏa thuận đạt được qua đối thoại tại nơi làm việc và quy chế dân chủ ở cơ sở theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức tư vấn cho người lao động về pháp luật lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và pháp luật khác có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Nắm bắt kịp thời tình hình quan hệ lao động và nguyện vọng của người lao động bằng nhiều hình thức thích hợp như: lập hòm thư góp ý kiến do công đoàn quản lý; phân công các ủy viên BCH Công đoàn trực tiếp trao đổi với người lao động.

2. Tham gia giải quyết các tranh chấp lao động tại doanh nghiệp

2.1. Tham gia giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

- Khi có tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động, đại diện BCH Công đoàn cơ sở cần gặp gỡ hướng dẫn cho người lao động, tạo điều kiện cho hai bên tự hòa giải trước khi đưa đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

- Đại diện cho người lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động với tư cách đại diện ủy quyền nếu người lao động ủy quyền.

- Giám sát thực hiện các quyền, nghĩa vụ của các bên theo những thỏa thuận đã được ghi nhận trong biên bản hòa giải thành.

- Hỗ trợ người lao động chuẩn bị hồ sơ, giới thiệu luật sư ... cho người lao động khi họ khởi kiện hoặc bị khởi kiện trong vụ án lao động.

- BCH Công đoàn cơ sở có quyền khởi kiện vụ án lao động, yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền lợi ích cho người lao động nếu được người lao động yêu cầu bằng văn bản.

- Đề nghị Tòa án áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời nếu xét thấy có lợi cho người lao động.

- Chuẩn bị các điều kiện cần thiết để thực hiện quyền và trách nhiệm đại diện cho người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động nếu được người lao động ủy quyền để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Giúp người lao động thực hiện quyền kháng cáo (hoặc rút đơn kháng cáo) đối với bản án hoặc quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm để yêu cầu Tòa án cấp trên xét xử phúc thẩm.

- Giám sát việc bảo đảm thực hiện các quyền, nghĩa vụ của mỗi bên theo quyết định hoặc bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

2.2. Tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể

- Khi có biểu hiện tranh chấp lao động tập thể xảy ra, BCH Công đoàn cơ sở cần gặp gỡ tập thể lao động để tìm hiểu tình hình, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động. Vận động, hướng dẫn tập thể lao động thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục qui định về giải quyết tranh chấp lao động và đại diện cho tập thể người lao động tham gia hòa giải giải quyết tranh chấp lao động tại cơ sở.

- **Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền**, công đoàn cơ sở cần tiến hành các hoạt động sau:

+ Sau khi hòa giải không thành, BCH Công đoàn cơ sở chuẩn bị các điều kiện cần thiết để tham gia các hoạt động giải quyết tranh chấp tại Ủy ban nhân dân cấp huyện;

+ Thông báo tình hình, kết quả giải quyết của UBND cấp huyện, giải thích cho tập thể lao động về căn cứ, nội dung quyết định của UBND cấp huyện;

+ Trường hợp tập thể lao động không tán thành với quyết định của UBND cấp huyện thì BCH Công đoàn cơ sở đại diện cho tập thể lao động yêu cầu Tòa án giải quyết;

+ Chuẩn bị các điều kiện cần thiết để thực hiện quyền và trách nhiệm đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động;

+ Thực hiện quyền kháng cáo (hoặc rút đơn kháng cáo) đối với bản án hoặc quyết định giải quyết vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp trên xét xử phúc thẩm;

+ Giám sát việc bảo đảm thực hiện các quyền, nghĩa vụ của mỗi bên theo quyết định hoặc bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

- Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, công đoàn cơ sở cần tiến hành các hoạt động sau:

+ Nếu hòa giải không thành, BCH Công đoàn cơ sở chuẩn bị các điều kiện cần thiết để tham gia các hoạt động giải quyết tranh chấp tại Hội đồng trọng tài lao động;

+ Đại diện cho tập thể lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động; Thông báo tình hình, kết quả giải quyết tại Hội đồng trọng tài lao động, giải thích cho tập thể lao động về căn cứ, nội dung quyết định của Hội đồng trọng tài lao động; ,

+ Trường hợp tập thể lao động không tán thành với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì BCH Công đoàn cơ sở tổ chức lãnh đạo đình công theo qui định của pháp luật.

- Trong quá trình tham gia giải quyết tranh chấp lao động, BCH Công đoàn cơ sở cần duy trì mối quan hệ với Công đoàn cấp trên cơ sở để được chỉ đạo, giúp đỡ và cung cấp cho đại diện công đoàn là thành viên Hội đồng trọng tài lao động, những tư liệu, chứng cứ cần thiết giúp việc giải quyết tranh chấp lao động được nhanh chóng, đúng pháp luật.

Sau mỗi vụ việc, BCH Công đoàn cần tổ chức các hình thức trao đổi thông tin, rút kinh nghiệm, đánh giá kết quả đạt được để tìm ra những biện pháp phòng ngừa tranh chấp.

2.3. Tham gia giải quyết tranh chấp lao động tại đơn vị sử dụng lao động không được đình công

- Đối với các doanh nghiệp không được đình công được quy định tại Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 8/5/2013, công đoàn cơ sở cần chú trọng những biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động.

- Tham gia giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo hướng dẫn tại mục I. 2.1 của bản hướng dẫn này; Tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo hướng dẫn tại mục I. 2.2 của bản hướng dẫn này.

3. Tổ chức, lãnh đạo đình công

3.1. Những yêu cầu đối với BCH Công đoàn cơ sở khi tổ chức đình công

- Tuân theo các quy định về đình công tại Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành.
- Bảo đảm sự chỉ đạo của công đoàn cấp trên, đặc biệt là của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.
- Vận động người lao động trở lại làm việc sau khi đã có quyết định của Tòa án. Thực hiện quyền kiểm tra, giám sát thi hành các quyết định của Tòa án.
- Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cán bộ công đoàn và những người tham gia đình công.

3.2. Chuẩn bị đình công

- Thành lập Ban lãnh đạo đình công: BCH Công đoàn đồng thời làm nhiệm vụ của Ban lãnh đạo đình công. Ban lãnh đạo đình công có thể cử ra bộ phận Thường trực lãnh đạo đình công gồm ít nhất 3 người, trong đó có Chủ tịch Công đoàn cơ sở.
- Ban Chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm xây dựng kế hoạch đình công và triển khai các bước đình công theo đúng quy định của pháp luật.
- Tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động bằng phiếu hoặc bằng chữ ký theo qui định tại Điều 212 Bộ luật lao động năm 2012.
- Chuẩn bị các văn bản, chứng cứ, ra quyết định đình công và gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.
- Chuẩn bị và bảo đảm các điều kiện vật chất cần thiết cho đình công.
- Thông báo quyết định đình công cho người lao động trong doanh nghiệp biết và giải thích rõ lý do, mục tiêu, kế hoạch, thời gian, qui mô tổ chức của cuộc đình công. Nêu rõ yêu cầu đối với người lao động (kể cả đối với những người không tham gia đình công) nhằm tránh những hành vi quá khích, trái pháp luật và tạo sự đoàn kết thống nhất trong nội bộ. Thường xuyên thông báo tình hình, diễn biến cho người lao động được biết.

3.3. Tổ chức và lãnh đạo đình công

- Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì BCH Công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.

- Sẵn sàng tham gia thương lượng để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải. Tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động về phương án mới giải quyết tranh chấp lao động do người sử dụng lao động đưa ra.

- Thực hiện quyết định hoãn hoặc ngừng đình công do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ban hành trong trường hợp xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đồng thời thực hiện quyền khiếu nại đối với quyết định ấy.

- Có quyền quyết định đình công trong cả doanh nghiệp hay bộ phận doanh nghiệp; thay đổi quyết định đình công, hoặc rút quyết định đình công.

3.4. Yêu cầu Tòa án xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công

- Trong quá trình đình công hoặc sau khi cuộc đình công chấm dứt trong thời hạn 3 tháng, BCH Công đoàn chuẩn bị các tài liệu, chứng cứ, soạn thảo đơn và gửi đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

- Cung cấp tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của Tòa án và chịu trách nhiệm về tính chính xác của các tài liệu chứng cứ đó.

- Tham gia phiên họp và trình bày ý kiến tại Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

- Có quyền khiếu nại về quyết định áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời.

- Thực hiện quyền khiếu nại đối với quyết định của Tòa án nhân dân cấp tỉnh lên Tòa án nhân dân tối cao trong trường hợp không đồng ý với quyết định của Tòa án nhân dân cấp tỉnh.

3.5. Tham gia giải quyết các việc liên quan sau đình công, góp phần ổn định sản xuất, xây dựng quan hệ lao động hài hoà ổn định và tiến bộ

- Tổ chức trao đổi, rút kinh nghiệm trong BCH Công đoàn và với người sử dụng lao động để thống nhất biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công không đúng trình tự, thủ tục.

- Bổ sung ngay những thỏa thuận đạt được sau khi đình công vào thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp, vận động người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh.

- Triển khai những hoạt động có liên quan đến trách nhiệm của BCH Công đoàn cơ sở và tập thể lao động theo quyết định của cơ quan hữu quan

(bồi thường thiệt hại trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động).

- Kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quyết định của cơ quan hữu quan để đảm bảo quyền lợi của tập thể người lao động.

- Phòng ngừa những hành vi trù dập của người sử dụng lao động đối với những cán bộ công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công và những người lao động tham gia đình công.

II. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN TRỰC TIẾP CƠ SỞ

1. Chỉ đạo công đoàn cơ sở giải quyết tranh chấp lao động, đình công

- Bố trí cán bộ theo dõi thường trực tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, các địa bàn quận, huyện có nhiều doanh nghiệp, đông công nhân lao động để nắm bắt tình hình, kịp thời kiến nghị và tham gia giải quyết các vướng mắc phát sinh trong quan hệ lao động; hỗ trợ Công đoàn cơ sở chủ động phòng ngừa tranh chấp lao động, đình công không đúng trình tự, thủ tục.

- Khi ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục xảy ra, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phối hợp với cơ quan có liên quan hòa giải, giải quyết kịp thời tranh chấp nhằm ổn định quan hệ lao động và hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Cùng với Công đoàn cơ sở nắm bắt nguyên nhân xảy ra ngừng việc tập thể, đình công không đúng trình tự, thủ tục; vận động công nhân trở lại làm việc, chấp hành các qui định của pháp luật; hỗ trợ Công đoàn cơ sở trực tiếp thương lượng, đối thoại với người sử dụng lao động.

- Trường hợp tập thể lao động không tán thành với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động và quyết định đình công thì Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ Công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo đình công theo qui định của pháp luật.

- Tổ chức công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, tổ chức các lớp tập huấn nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cho cán bộ công đoàn về giải quyết TCLĐ và đình công.

- Tổ chức các hoạt động đảm bảo thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn.

- Xây dựng, chuẩn bị lực lượng, giới thiệu cán bộ công đoàn tham gia hòa giải viên lao động.

- Kiến nghị xử lý nghiêm minh những tập thể, cá nhân cố tình vi phạm pháp luật để đảm bảo trật tự, kỷ cương, công bằng trong việc chấp hành pháp luật. Đối với những doanh nghiệp cố tình vi phạm hoặc tái diễn vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, LĐLĐ cấp huyện hoặc Công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất chọn điểm chỉ đạo và hỗ trợ công đoàn cơ sở để giải quyết quyền, lợi ích cho người lao động.

2. Trực tiếp tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công:

- Đối với doanh nghiệp chưa thành lập Công đoàn cơ sở thì Ban chấp hành Công đoàn Khu công nghiệp, khu chế xuất (đối với doanh nghiệp đóng trong khu công nghiệp, khu chế xuất) hoặc Ban chấp hành Liên đoàn lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn không nằm trong khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc nơi chưa có công đoàn Khu công nghiệp, khu chế xuất) là đại diện cho tập thể lao động giải quyết tranh chấp lao động, đình công khi có yêu cầu bằng văn bản của người lao động tại doanh nghiệp đó.

- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở thực hiện quyền và trách nhiệm giải quyết tranh chấp lao động như hướng dẫn tại mục I văn bản này về hoạt động của Công đoàn cơ sở trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

III. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG, CÔNG ĐOÀN NGÀNH TRUNG ƯƠNG, CÔNG ĐOÀN TỔNG CÔNG TY TRỰC THUỘC TỔNG LIÊN ĐOÀN

- Chủ động phối hợp với các ngành chức năng tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, công đoàn, các chế độ chính sách đối với người lao động.

- Tổ chức công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, tổ chức các lớp tập huấn nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cho cán bộ công đoàn về giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

- Tổ chức các hoạt động đảm bảo thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn.

- Chỉ đạo công đoàn cấp dưới chủ động tham gia với người sử dụng lao động thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; thang lương, bảng lương, định mức lao

động, quy chế trả lương, quy chế thưởng; nội quy lao động, quy chế dân chủ; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ.

- Chỉ đạo công đoàn cấp dưới nắm bắt tình hình giải quyết lương, thưởng, chế độ nghỉ hàng năm và kiến nghị các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách cho người lao động.

- Tiếp tục hướng dẫn các cấp công đoàn xây dựng qui chế phối hợp hoạt động giữa BCH Công đoàn cơ sở với người sử dụng lao động, thực hiện có hiệu quả cơ chế đối thoại giữa người sử dụng lao động với công đoàn và người lao động.

- Cử đại diện tham gia Hội đồng trọng tài lao động theo qui định của pháp luật.

- Khi đình công xảy ra, LĐLĐ tỉnh chủ động phối hợp với các cơ quan chức năng của tỉnh và Ủy ban nhân dân địa phương nơi xảy ra đình công để giải quyết.

- Xem xét mức độ, tính chất, phạm vi tranh chấp xảy ra để cử cán bộ cùng với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xem xét vấn đề tranh chấp, giúp đỡ cơ sở giải quyết tranh chấp.

IV. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA TỔNG LIÊN ĐOÀN

- Tham gia xây dựng, hoàn thiện các văn bản pháp luật hướng dẫn giải quyết tranh chấp lao động, đình công.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, tổ chức các lớp tập huấn nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cho cán bộ công đoàn về giải quyết tranh chấp lao động, đình công.

- Phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tăng cường kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động và công đoàn.

- Triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả Kế hoạch số 1233/KH-TLĐ ngày 17/7/2008 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp, trong đó tập trung vào các công tác sau:

- + Đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trong các loại hình doanh nghiệp, nhất là khu vực ngoài nhà nước;

- + Nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở;

+ Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cán bộ công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Xây dựng chiến lược tổ chức cán bộ, đặc biệt là cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012.

- Thường xuyên tổng hợp tình hình tranh chấp lao động, đình công để hướng dẫn, chỉ đạo các cấp công đoàn trong việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công.

Hướng dẫn này có hiệu lực thi hành từ ngày ký. Các hướng dẫn trước đây của Tổng Liên đoàn trái quy định tại hướng dẫn này hết hiệu lực thi hành.

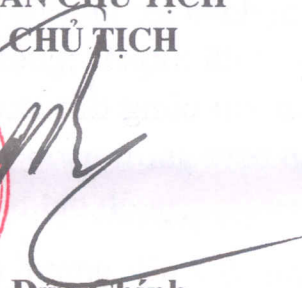
Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có vướng mắc, phản ánh về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để nghiên cứu, xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế. 

Nơi nhận:

- Thường trực ĐCT TLD;
- LĐLĐ các tỉnh, thành phố, CĐ ngành TW, CĐ Tổng Cty trực thuộc TLD;
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Lưu VT, Ban CS-PL.



**TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**


Mai Đức Chính