


MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI MÔ HÌNH, NỘI DUNG PHƯƠNG THỨC HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

 TS. VŨ THỊ LOAN* - ThS. NGUYỄN HOÀNG MAI**

Trong những năm qua tổ chức Công đoàn Việt Nam có nhiều đổi mới, góp phần nâng cao nhận thức của toàn bộ hệ thống Công đoàn, luôn đảm bảo tổ chức “*hướng về cơ sở vì quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động, vì sự phát triển bền vững của đất nước*”.

Công tác phát triển đoàn viên, xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh đã đạt được những kết quả nhất định. Nhiều chương trình hoạt động tiếp tục được duy trì và đẩy mạnh như: Chương trình “*Phát triển đoàn viên giai đoạn 2013 - 2018*”; Chương trình “*Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn*”.

Công tác cán bộ được quan tâm phát triển: Nhiều tiêu chuẩn, chức danh cán bộ công đoàn đã được xây dựng làm cơ sở cho việc thực hiện quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ; Công tác đào tạo, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ cũng như việc phân công, phân cấp quản lý cán bộ theo quy định có sự phối hợp chặt chẽ đảm bảo khả thi trong thực tiễn.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã đạt được, nội dung và phương thức hoạt động công đoàn còn bộc lộ một số tồn tại và hạn chế. Do tác động của hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt là những khó khăn trong quá trình xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nhiều doanh nghiệp bị giảm sút lợi nhuận, bị phá sản, kéo theo tình trạng lao động dôi dư, thất nghiệp gia tăng, hoạt động Công đoàn ngày càng gặp nhiều khó khăn. Việc phát triển đoàn viên diễn ra tốt chủ yếu ở những nơi doanh nghiệp phát triển, và hoạt động công đoàn có truyền thống. Tuy nhiên, một số công đoàn cơ sở (CĐCS) tại doanh nghiệp cho thấy công tác quản lý đoàn viên chưa đem lại hiệu quả cao.

Công đoàn ở các doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chưa kịp thời trong việc đổi mới nội dung, phương thức

hoạt động phù hợp với quá trình chuyển đổi của các doanh nghiệp. Chất lượng đánh giá hoạt động công đoàn cơ sở hàng năm tại một số ngành, địa phương chưa tương thích với chất lượng hoạt động. Công tác quy hoạch cán bộ và nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn tuy đã có đổi mới nhưng chưa đủ để đáp ứng được yêu cầu thực tế của công đoàn trong thực hiện nhiệm vụ. Đời sống của cán bộ Công đoàn nói chung, đặc biệt là cán bộ không chuyên trách, còn nhiều khó khăn và nhiều lệ thuộc vào nhà quản lý nên chưa đủ để thu hút sự nhiệt tình, tâm huyết và cống hiến, gắn bó lâu dài của cán bộ Công đoàn.

Vai trò tham gia quản lý của Công đoàn chưa thực sự phát huy hết hiệu quả. Công tác đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ở một số ngành nghề, lĩnh vực và cơ sở nhất định cho thấy nhiều khó khăn. Hoạt động nâng cao chất lượng thương lượng tập thể và thực hiện thoả ước lao động tập thể đã có nhiều cải cách và được quan tâm nhiều hơn nhưng vẫn còn hình thức, chưa thực sự chất lượng. Hoạt động thanh tra, tham gia kiểm tra và giám sát của công đoàn ở một số nơi còn hình thức. Công tác thi đua, khen thưởng chưa đồng đều giữa các đơn vị trong các thành phần kinh tế, việc nhân rộng, phổ biến và áp dụng điển hình tiên tiến trong thi đua còn chưa thực sự chất lượng.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế; hệ thống pháp luật Việt Nam còn thiếu, yếu và chưa đồng bộ; cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn còn hạn chế, đòi hỏi Công đoàn Việt Nam phải thực sự nhìn nhận một cách đúng đắn vấn đề và có những bước chuyển mình tích cực nhằm tiếp tục duy trì sứ mệnh tồn tại của tổ chức là của người lao động, do người lao động và vì người lao động. Vì vậy, việc đổi mới nội

* Viện Công nhân và Công đoàn

** Trường Đại học Công đoàn

dung, mô hình và phương thức hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong thời gian tới cần khắc phục nguyên nhân của những hạn chế nêu trên. Đó là những yếu kém trong sự nhận thức chưa đầy đủ của một bộ phận đoàn viên, cán bộ công đoàn, người lao động về giai cấp công nhân, về công đoàn; Cơ chế chưa đủ thu hút cán bộ giỏi; Lực lượng cán bộ công đoàn còn yếu về chất lượng và thiếu về số lượng so với yêu cầu thực tế; Tình trạng “hành chính hoá” trong hoạt động còn diễn ra ở nhiều cấp, nhiều nơi.

Trước thực trạng trên, tổ chức Công đoàn Việt Nam cần thực hiện một số các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hướng về người lao động, vì người lao động như sau:

Thứ nhất, thay đổi về kết cấu bộ máy tham mưu các cấp Công đoàn Việt Nam, tập trung mọi nguồn lực cho cấp cơ sở để kịp thời bảo vệ người lao động và bảo vệ có hiệu quả. Tổ chức hệ thống bộ máy tổ chức đa dạng, linh hoạt, đáp ứng yêu cầu thiết yếu trong việc triển khai nhiệm vụ thực hiện các chức năng cơ bản của Công đoàn tại cơ sở. Khắc phục tính yếu kém trong quan hệ mang tính truyền thống của cơ chế “*cấp trên giao - cấp dưới thực hiện*”, “*cấp trên phân bổ cho cấp dưới*”. Tập trung xây dựng hệ thống tổ chức cấp trên cơ sở của Công đoàn thực sự đủ mạnh về chất và lượng để đáp ứng nhu cầu hỗ trợ cơ sở trong thực hiện đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, đại diện bảo vệ tốt cho cán bộ Công đoàn.

Thứ hai, kịp thời tổng kết kinh nghiệm xây dựng và thực hiện các mô hình hoạt động của công đoàn trên thế giới, đối chiếu, so sánh với điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội của Việt Nam để tham mưu với cấp có thẩm quyền về mô hình Công đoàn mới đáp ứng được những yêu cầu của bối cảnh hội nhập. Tiếp tục phát huy sức mạnh của gần 90 năm hình thành và phát triển trong sự gắn kết chặt chẽ lợi ích của giai cấp công nhân, lợi ích của người lao động với lợi ích của một Nhà nước của nhân dân - do nhân dân - vì nhân dân, của một Đảng luôn giữ vững bản chất của giai cấp công nhân, vì lợi ích của toàn dân tộc; Tiếp tục phát huy những lợi thế của một hệ thống pháp luật luôn đảm bảo quyền lợi của người lao động, duy trì sự tồn tại của một tổ chức đại diện có bề dày về kinh nghiệm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động là tổ chức Công đoàn truyền thống.

Thứ ba, cần tăng cường nguồn lực: số lượng, chất lượng nguồn lực, tài chính tự chủ và độc lập, quyền tự chủ hoạt động, đồng thời giảm tải thực

hiện nhiệm vụ không liên quan trực tiếp đến người lao động để đảm bảo tổ chức Công đoàn hoạt động đúng mục đích chính trị và đúng vị trí, vai trò, chức năng mà pháp luật đã quy định.

Thứ tư, xây dựng, sửa đổi, bổ sung hệ thống văn bản quy phạm pháp luật nhằm xây dựng mô hình Công đoàn đáp ứng được các tiêu chí của tổ chức ILO mà Việt Nam đã cam kết thực hiện và phù hợp hoá với nội dung các cam kết trong các hiệp định song phương, đa phương khác về thương mại và kinh tế: xây dựng các bộ luật chuyên biệt trong quan hệ lao động.

Thứ năm, tham khảo ý kiến các chuyên gia đầu ngành về quan hệ lao động và công đoàn, đồng thời lắng nghe sự giúp đỡ, chia sẻ kinh nghiệm của các tổ chức Lao động quốc tế, tiếp tục duy trì, phát huy và tận dụng tối đa sự ủng hộ của quốc tế trong quá trình vận hành mô hình mới của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đảm bảo giữ vững vị trí, vai trò trụ cột trong mô hình thí điểm là hệ thống Công đoàn Việt Nam truyền thống với bề dày kinh nghiệm nhằm giúp đỡ, dìu dắt các tổ chức đại diện người lao động mới và còn non trẻ có thể kịp thời hoạt động có hiệu quả. Đồng thời, cùng hợp tác và song hành trong đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Thứ sáu, tổ chức thực hiện thí điểm các mô hình hoạt động Công đoàn mẫu theo ngành nghề và theo địa lý hành chính lãnh thổ và tổng kết một cách chân thật, chất lượng về hiệu quả, đánh giá tính khả thi của các mô hình để nghiên cứu ứng dụng và triển khai nhân rộng. Đảm bảo việc cấp trên cơ sở luôn kịp thời tiếp thu, lắng nghe và hỗ trợ cho cơ sở; Đảm bảo giữ vững và tiếp tục phát huy uy tín, tín nhiệm của tổ chức Công đoàn truyền thống đến với người lao động; Đảm bảo duy trì số lượng đoàn viên tiến tới phát triển thêm đoàn viên để xây dựng tổ chức thực sự lớn mạnh; Đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động là nhiệm vụ số một cần được thường xuyên duy trì và thực hiện tốt nhất, chất lượng nhất; Đảm bảo nghị quyết hoạt động của Công đoàn các cấp thường xuyên được cập nhật, sửa đổi, bổ sung cho kịp với thực tiễn; Giảm tải các nội dung hoạt động không liên quan đến bảo vệ lợi ích người lao động và phát triển tổ chức.

Thứ bảy, xây dựng và đầu tư đội ngũ giảng viên chất lượng, nhiệt tình, tâm huyết, ổn định. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn thành thạo các kĩ năng cơ bản như: Tổ chức và lãnh đạo hoạt động nhóm; Thu thập, xử lý và phản ánh thông tin;

giao tiếp; thuyết trình;... Xây dựng hệ thống kịch bản ứng xử với các tình huống phổ biến trong thực tiễn để cán bộ Công đoàn rút kinh nghiệm và xây dựng các phương án chủ động tiếp ứng các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Thứ tám, tổ chức đào tạo miễn phí và tạo điều kiện cho cán bộ Công đoàn trong quá trình tham gia đào tạo được đảm bảo việc làm nhằm xây dựng đội ngũ chủ chốt có chất lượng, có năng lực trong chỉ đạo và triển khai thực hiện nghiệp vụ hiệu quả. Đặt trọng tâm trong chương trình đào tạo không chỉ trình độ lý luận, nghiệp vụ về Công đoàn mà còn cả về trình độ chuyên môn, hiểu biết pháp luật, hiểu biết quy trình và điều kiện quản lý cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Xây dựng chương trình đào tạo chuyên biệt cán bộ Công đoàn theo công việc cần thực hiện như: Cán bộ nghiên cứu về công đoàn, chuyên gia công đoàn cao cấp; Cán bộ chỉ đạo thực tiễn hoạt động công đoàn, chuyên gia nghiệp vụ trong chỉ đạo thực tiễn ở các đơn vị.

Thứ chín, cần tập trung xây dựng lực lượng thủ lĩnh Công đoàn đáp ứng được những yêu cầu đặt ra của thời kỳ mới. Xác định hoạt động Công đoàn là một nghề, từ đó, thủ lĩnh Công đoàn cần được đảm bảo về việc làm, thu nhập đủ để họ cống hiến, nỗ lực hết mình về mọi mặt, có vị thế tương đương với người sử dụng lao động. Làm thủ lĩnh Công đoàn phải thực sự có nghệ thuật: Biết xác định mục tiêu chiến lược; Biết đáp ứng được mong mỏi về nhu cầu, nguyện vọng của người lao động thông qua các kỹ năng trong hoạt động để giảm thiểu tối đa mâu thuẫn, bất đồng trong quan hệ lao động; Có kỹ năng thương lượng tập thể; Giúp người lao động nâng cao ý thức, trách nhiệm, trình độ của bản thân và đóng góp cho doanh nghiệp; Giúp người sử dụng lao động tin tưởng, gắn bó, và nâng cao chất lượng sử dụng lao động của mình; Giúp các bên đều có lợi và phát triển.

Thứ mười, đổi mới nội dung hoạt động công đoàn hướng về đoàn viên và người lao động. Hiện nay, nội dung của hoạt động công đoàn rất nhiều, dàn trải trên nhiều mặt như: tuyên truyền giáo dục người lao động; tổ chức các phong trào thi đua trong người lao động; bảo vệ lợi ích và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động; vận động lao động nữ; bảo hiểm xã hội; phúc lợi tập thể, an toàn lao động, vệ sinh lao động, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; tham gia quản lý cơ quan, doanh nghiệp; hợp đồng lao động; ký kết thỏa ước lao

động tập thể; giải quyết tranh chấp lao động; đình công; xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh... Với đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở vừa mỏng về số lượng và yếu về chất lượng như hiện nay thì khó có thể tạo nên hiệu quả để đoàn viên, người lao động thấy được sự ưu việt của tổ chức. Vì vậy, những nội dung hoạt động công đoàn trong thời gian tới cần hướng về đoàn viên, người lao động một cách thiết thực hơn. Việc dàn trải quá nhiều nội dung sẽ không phát huy được nguồn lực hiện có, thậm chí làm chia lẻ hiệu quả, vô hình chung lại phản tác dụng và mang lại hậu quả không đáng có. Tính thiết thực ở đây phải gắn liền với bối cảnh, điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp chứ không thể chung chung. Ví dụ như doanh nghiệp đang nợ bảo hiểm xã hội, chậm trả lương mà vẫn phát động phong trào sáng tạo, thi đua làm việc tốt thì rõ ràng phản cảm, nặng về hình thức mà không thể đạt được kết quả như mong muốn. Hay với doanh nghiệp chưa xem trọng vấn đề vệ sinh, an toàn lao động mà vẫn tuyên truyền giáo dục người lao động về trách nhiệm của mỗi cá nhân với doanh nghiệp thì cần phải xem lại. Ngoài ra, một trong những nội dung cần phải đưa vào trong hoạt động công đoàn trong thời gian tới chính là tuyên truyền phổ biến pháp luật cho ban lãnh đạo doanh nghiệp để có được tiếng nói chung trong việc xử lý những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Cần thực hiện thường xuyên công tác nắm bắt tình hình hoạt động của những doanh nghiệp có biểu hiện kinh doanh xấu để dự trừ và kiểm soát được các mục tiêu, phương án bảo vệ người lao động.

Để làm tốt hệ thống các giải pháp nêu trên, các cấp công đoàn cần thay đổi tư duy và nhận thức hiện hành sang tư duy và nhận thức mới: dám nghĩ, dám làm, chủ động mạnh dạn thực hiện để hướng đến xây dựng một tổ chức có uy tín, có tín nhiệm, được đoàn viên tiếp tục tin tưởng, được người lao động gia nhập tổ chức, chủ động trở thành tổ chức nòng cốt, chất lượng và có vị thế xứng đáng trong việc phát huy truyền thống đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết 6a/NQ-TLĐ giai đoạn 2016 - 2020.
2. Bộ Luật Lao động, Chương về Công đoàn.
3. Luật Công đoàn.
4. Văn kiện Đại hội các Khoá VI - XI.