

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TỔ CHỨC, CHỈ ĐẠO THI ĐUA CỦA CÁC CẤP CÔNG ĐOÀN TRONG CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG

 DUƠNG VĂN SAO*

Ngày nhận: 21/2/2020

Ngày phản biện: 14/3/2020

Ngày duyệt đăng: 28/3/2020

Tóm tắt: Đổi mới công tác tổ chức, chỉ đạo thi đua của các cấp công đoàn trong giai đoạn mới là cần thiết khách quan và là yêu cầu cấp bách. Tuy nhiên để đổi mới tổ chức, chỉ đạo thi đua có hiệu quả cao, Công đoàn cần tập trung thực hiện một số giải pháp cơ bản sau: *Thứ nhất là:* Cần đổi mới tư duy, để nhận thức đúng đắn, đầy đủ về vai trò của thi đua và sự cần thiết khách quan phải đổi mới tổ chức, chỉ đạo thi đua, nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm và sự nỗ lực tham gia thi đua của mỗi người, mỗi tập thể; *Hai là:* Quan tâm hơn nữa đến tạo động lực vật chất, tinh thần cho các phong trào thi đua; *Ba là:* Đổi mới, hoàn thiện công tác tổ chức chỉ đạo thi đua; *Bốn là:* Phối hợp đồng bộ giữa các tổ chức trong tổ chức, chỉ đạo thi đua và nâng cao trình độ, năng lực cán bộ làm công tác thi đua.

Từ khóa: Công đoàn; thi đua; đổi mới tổ chức, chỉ đạo thi đua.

RENOVATING ORGANIZATIONAL WORK AND DIRECTING THE EMULATION OF UNION LEVELS IN WORKERS, OFFICIALS AND WORKERS

Abstract: Innovation in the organization and emulation's conducting at all unions' levels is a vital and objective demand. However, in order to improve the efficiency of innovate the organization and emulation's conducting, it should be focused on some following basic measures: *Firstly,* Need in ideation innovation for properly and fully awareness of innovation in the organization and emulation's vital role and objective demand; And for improvement of responsibilities and the efforts of each individual and every team to fulfill; *Secondly,* Pay more attention to create material and spiritual motivation for emulation movements; *Thirdly,* Renovate and perfect the organization and emulation's conducting; *Fourthly,* Synchronously coordinate among agencies in the organization and emulation's conducting and develop capacity building, improve qualifications of those in charge of emulation.

Keywords: Union; emulate; organization innovation, emulation conduct.

Đổi mới tổ chức, chỉ đạo thi đua của các cấp công đoàn trong giai đoạn mới là cần thiết khách quan và là yêu cầu cấp bách. Để đổi mới tổ chức, chỉ đạo thi đua đạt hiệu quả cao, **giải pháp trước tiên** phải xuất phát từ tiền đề nhận thức, nghĩa là phải đổi mới tư duy để đổi mới tổ chức, chỉ đạo hoạt động. Nếu tư duy không đổi mới, thì không hề có đổi mới tổ chức, chỉ đạo hoạt động, mà thậm chí còn làm cho tình hình phức tạp, trì trệ.

Đổi mới tư duy về thi đua, theo tôi cần: Nhận thức đúng đắn, đầy đủ, toàn diện về vai trò to lớn và sự cần thiết khách quan phải đẩy mạnh và đổi mới công tác tổ chức, chỉ đạo thi đua, trước tiên trong Đảng, từ đó lan tỏa ra toàn xã hội, nhằm làm chuyển

biến nhận thức và tinh thần trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, của từng đảng viên, của các cấp, các ngành và toàn xã hội đối với thi đua. Trên cơ sở đó tạo động lực, sức hút mạnh mẽ, sự đồng thuận và ý chí quyết tâm cống hiến sức lực, trí tuệ, tài năng của mọi người, mọi nhà, của tập thể cho thi đua xây dựng đất nước dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Trong giai đoạn mới, cần nhận thức rõ, thi đua không chỉ nhằm thực hiện mục tiêu kinh tế mà còn nhằm thực hiện mục tiêu chính trị, đó là phát huy truyền thống yêu nước, nêu cao ý thức trách nhiệm,

* Trưởng Đại học Công đoàn

tinh thần tự giác rèn luyện phẩm chất đạo đức lối sống, không ngừng nâng cao giác ngộ chính trị, lập trường giai cấp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp và trách nhiệm công dân, trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc. Đồng thời nhằm phát huy tinh thần tự hào dân tộc, truyền thống tốt đẹp của GCCN, của dân tộc.

Trong thi đua, nguyên tắc cao đẹp nhất là phổ biến để nhân rộng những kinh nghiệm hay, những sáng kiến có giá trị, là nuôi dưỡng, nhân rộng các điển hình tiên tiến, thi đua được tiến hành một cách có tổ chức, có kế hoạch, trong thi đua không có đối thủ, mà chỉ có sự đồng tâm, hiệp lực, người biết nhiều, hướng dẫn, giúp đỡ người biết ít, người giỏi dìu dắt, giúp đỡ người kém.

Thi đua là phương tiện tốt nhất để lôi cuốn, thu hút đông đảo người lao động, đẩy lên phong trào cách mạng sôi nổi trong học tập, công tác và trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy mọi người, mọi tập thể, đem hết nhiệt tình, trí tuệ và tài năng cống hiến cho sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc. Thi đua còn là trường học giáo dục, rèn luyện con người, là động lực mạnh mẽ thúc đẩy mọi người không ngừng rèn luyện, nâng cao năng lực, trình độ mọi mặt, làm cho con người ngày càng hoàn thiện về nhân cách, lối sống và trí tuệ. Đặc biệt thi đua còn góp phần quan trọng vào xây dựng, củng cố sức mạnh đoàn kết, thân ái giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể, cộng đồng.

Để đổi mới tư duy về thi đua, phải tiến hành đồng bộ, bằng tổng hợp các giải pháp kinh tế, chính trị, hành chính, tổ chức, văn hóa và phải tiến hành thường xuyên với các biện pháp, hình thức sinh động, có nghệ thuật, khoa học, phù hợp với từng đối tượng. Đặc biệt là cần có sự vào cuộc của tất cả các ngành, các cấp.

Trong phạm vi giải pháp đổi mới tư duy về thi đua, tác giả chỉ đề cập đến một biện pháp chủ yếu: Phải tăng cường và đổi mới công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về thi đua. Đây là lĩnh vực bấy lâu nay chưa thực sự được quan tâm và còn nhiều hạn chế. Trong khi thực tiễn lịch sử trên thế giới và trong nước đang thay đổi rất nhanh, nước ta đang ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, khoa học công nghệ đang phát triển với tốc độ ngày càng nhanh. Nhận thức về thi đua trong các ngành, các cấp và ngay trong tổ chức công đoàn cũng khác nhau. Nên nếu không đẩy mạnh nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, cứ để cho thi đua phát triển theo hướng tự phát hoặc theo chủ nghĩa kinh nghiệm, thì không thể có bước tiến căn bản nào trong công tác thi đua, thậm chí còn có thể dẫn tới tình trạng trì trệ, kém hiệu quả.

Trong nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn về thi đua, theo chúng tôi, Công đoàn một mặt cần tăng đầu tư các nguồn lực cho lĩnh vực này, mặt khác cần chú trọng tập hợp các nhà khoa học, các nhà hoạt động thực tiễn trong và ngoài tổ chức có trình độ, kinh nghiệm và tâm huyết, để phối hợp tổ chức nghiên cứu một cách bài bản, có hệ thống và chất lượng, nhằm đưa ra những đề xuất, kiến nghị, những tư vấn cho lãnh đạo hoạch định chính sách, hoàn thiện tổ chức, chỉ đạo các phong trào thi đua trong công nhân, viên chức, lao động.

Giải pháp thứ 2: Quan tâm hơn nữa đến tạo động lực vật chất, tinh thần cho các phong trào thi đua trong công nhân, viên chức, lao động

Chất lượng, hiệu quả của thi đua, phụ thuộc trước tiên vào tinh thần tự giác tham gia của đông đảo người lao động. Để thu hút được đông đảo công nhân, viên chức, lao động tự giác tham gia, vấn đề có tính quyết định là phải tạo được động lực thu hút, lôi cuốn người lao động. Nghĩa là trong tổ chức thi đua phải thực sự chú trọng đến việc tạo ra những nhân tố kích thích tích cực, hăng hái vượt qua mọi khó khăn, gian khổ, phát huy những sáng kiến, sáng tạo trong lao động, học tập và trong cuộc sống của người lao động.

Do vậy trong tổ chức, chỉ đạo thi đua phải thực sự quan tâm đến lợi ích người lao động, phải gắn thi đua với lợi ích, để tạo động lực lôi cuốn, khuyến khích tính tự giác, lòng nhiệt tình, tính năng động, sáng tạo của người lao động. Quan tâm đến tạo động lực trong thi đua, thực chất là phải gắn thi đua với khen thưởng. Tuy nhiên, để khen thưởng có tác dụng thiết thực, cần đặc biệt chú ý tới tính khác biệt và nhu cầu của các đối tượng tham gia thi đua.

Cụ thể, đối với công nhân, lao động trực tiếp sản xuất, nhất là ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước, ở đó người lao động làm việc chủ yếu vì mục tiêu kinh tế, thu nhập của họ nhìn chung còn thấp, cường độ lao động tương đối cao, điều kiện sống còn nhiều khó khăn, vì vậy, việc khuyến khích bằng lợi ích vật chất là rất cần thiết, để tạo động lực mạnh mẽ lôi cuốn họ tham gia thi đua.

Đối với tầng lớp trí thức, văn nghệ sỹ, những người làm việc trong lĩnh vực quản lý, hành chính sự nghiệp, sáng tác, nghiên cứu... đối tượng này ngoài nhu cầu vật chất, họ còn có nhu cầu vượt trội về tự do, dân chủ, nhu cầu thể hiện và khẳng định cá tính riêng. Nên bên cạnh việc quan tâm đến lợi ích vật chất, còn phải chú trọng hơn đến các khuyến khích tinh thần, đề cao giá trị tinh thần, tạo ra môi trường tự do dân chủ và cần ưu tiên đến việc tôn vinh các giá trị tinh thần để khuyến khích họ lao động sáng tạo.

Trong tạo động lực, cần phải tránh khuynh hướng phiến diện và cực đoan, biểu hiện ở chỗ, tách rời lợi ích vật chất với tinh thần, tuyệt đối hóa lĩnh vực này, để phủ nhận lĩnh vực kia và ngược lại. Nếu quá đề cao lợi ích vật chất, xem nhẹ lợi ích tinh thần, coi thường giá trị tinh thần, nhất là các giá trị đạo đức, dễ làm nảy sinh chủ nghĩa thực dụng, vụ lợi, làm mất đi tinh chất cao thượng của thi đua. Nhưng nếu xem nhẹ, hay coi thường lợi ích vật chất, thì phong trào thi đua sẽ thiếu sức sống, không lôi cuốn được đông đảo người lao động bình thường, tự giác tham gia. Như vậy khó có thể duy trì được khí thế của phong trào thi đua.

Việc thưởng vật chất mà không đúng mức, cũng sẽ mất tác dụng. Mức thưởng quá thấp, quá ít làm tầm thường hóa việc khen thưởng, dễ gây tâm lý vừa chán nản, vừa coi thường thi đua. Đặc biệt không nên thưởng bình quân và cần khắc phục triệt để tình trạng xảy ra khá phổ biến hiện nay, đó là tôn vinh, khen thưởng chủ yếu đối với cán bộ, lãnh đạo, rất ít thấy tôn vinh, khen thưởng những người lao động trực tiếp. Điều này đã đang làm giảm động lực thi đua.

Cần quan tâm giải quyết hài hòa giữa lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể và lợi ích xã hội và giữa lợi ích trước mắt với lợi ích lâu dài của thi đua. Để thực hiện được vấn đề này, Công đoàn cần quan tâm tham gia xây dựng cơ chế, chính sách về thi đua. Đặc biệt công đoàn cơ sở cần chú trọng thương lượng, thỏa thuận với người sử dụng lao động về phân chia lợi ích do thi đua đem lại. Thực tế vấn đề này chúng ta chưa thực sự quan tâm, dẫn đến tình trạng người lao động tham gia thi đua nhưng thiếu động lực.

Giải pháp thứ ba: Đổi mới hoàn thiện công tác tổ chức, chỉ đạo thi đua.

Tổ chức, chỉ đạo thi đua là một quá trình, từ xác định mục tiêu, lựa chọn nội dung, hình thức, tuyên truyền vận động, tập hợp lực lượng, phát động phong trào, triển khai các hoạt động thi đua, đến kiểm tra, đôn đốc, đánh giá, sơ, tổng kết, đúc rút kinh nghiệm để tiếp tục duy trì và phát triển thi đua lên một trình độ cao hơn. Đây là vấn đề khó khăn, phức tạp, đòi hỏi tài năng tổ chức, tính năng động, sáng tạo và sự tâm huyết của đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng.

Công tác tổ chức chỉ đạo thi đua phải xuất phát từ tình hình thực tiễn, phải trên cơ sở của tình hình, nhiệm vụ, yêu cầu mới của đời sống công nhân, viên chức, lao động và của tổ chức công đoàn. Đây là vấn đề căn bản, quan trọng để thi đua gắn với thực tiễn. Nghĩa là tổ chức, chỉ đạo thi đua phải bám sát đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước và phải căn cứ vào chủ trương, nghị quyết của Tổ chức

công đoàn. Đồng thời phải kiên định về nguyên tắc tổ chức, chỉ đạo thi đua và phải vận dụng linh hoạt, mềm dẻo, sáng tạo các biện pháp. Đặc biệt thi đua phải đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, nhằm thực hiện tốt mục tiêu kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội do Đảng đề ra.

Thực hiện nghiêm túc nguyên tắc công khai để tất cả người lao động biết mục đích, yêu cầu, nội dung của thi đua, công khai tổ chức giao ước thi đua, các chỉ tiêu, danh hiệu, tiêu chuẩn thi đua, chế độ khen thưởng, quyền lợi, nghĩa vụ trong thi đua. Khi tổng kết đánh giá thi đua, cần đối chiếu, so sánh kết quả của các cá nhân, tập thể tham gia thi đua, công khai kết quả xét khen thưởng, chú trọng tập hợp những sáng kiến hay, những kinh nghiệm tiên tiến, phổ biến rộng rãi để mọi người nắm được và vận dụng.

Quan tâm tổ chức tốt công tác chuẩn bị tổ chức thi đua. Cụ thể cần xác định rõ mục đích, ý nghĩa, yêu cầu của thi đua, trên cơ sở đó tiến hành xây dựng mục tiêu, nội dung và các tiêu chuẩn khen thưởng, mức khen thưởng cho phù hợp. Cần lựa chọn các hình thức thi đua cho phù hợp với thực tế của cơ sở, ngành, địa phương và đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của cơ sở, ngành, địa phương. Cần xác định rõ đối tượng tham gia thi đua, thời gian tiến hành thi đua, bao gồm thời gian tổ chức phát động, thời gian kết thúc, thời gian sơ kết, thời gian tổng kết, lịch kiểm tra công tác thi đua đối với các cá nhân, bộ phận. Đồng thời xúc tiến việc chuẩn bị các điều kiện vật chất, kỹ thuật cho việc thực hiện các nhiệm vụ tổ chức, chỉ đạo thi đua.

Tổ chức lễ phát động, giao ước thi đua phải thật trang trọng, tạo ấn tượng ban đầu, để động viên, thu hút đông đảo người lao động tham gia. Do vậy phải có sự phối hợp đồng bộ, nhịp nhàng giữa các bộ phận và phải có sự sáng tạo, đổi mới các hình thức, biện pháp tổ chức phát động thi đua. Cán bộ công đoàn làm công tác thi đua, cần đi sâu, đi sát quần chúng, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, chỉ đạo phong trào thi đua, sớm phát hiện những khiếm khuyết và kịp thời phát hiện những nhân tố mới, bồi dưỡng trở thành những điển hình tiên tiến.

Tổ chức tổng kết thi đua phải đánh giá đúng những kết quả đạt được, những hạn chế của phong trào, rút ra những bài học kinh nghiệm cần thiết cho tổ chức, chỉ đạo phong trào thi đua. Do vậy phải tiến hành tổng kết từ cá nhân, đến các tổ, bộ phận và phải tuân theo nguyên tắc cá nhân, tập thể tự tổng kết báo cáo những kết quả đạt được, những hạn chế, nguyên nhân của hạn chế. Công

đoàn có trách nhiệm tổ chức tổng kết nghiêm túc, dân chủ, công khai để mọi thành viên trong tập thể tham gia đóng góp ý kiến và đánh giá khách quan, công bằng, thấu tình, đạt lý kết quả thi đua và đảm bảo đánh giá sâu nội dung và hiệu quả kinh tế, xã hội mà phong trào thi đua mang lại.

Giải pháp thứ tư: Phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa các tổ chức trong tổ chức, chỉ đạo thi đua và quan tâm nâng cao trình độ năng lực cán bộ làm công tác thi đua.

Trong tổ chức phong trào thi đua thì sự phối hợp và sự nỗ lực của các tổ chức Đảng, chính quyền, công đoàn và các đoàn thể khác là yếu tố quan trọng, đảm bảo cho thi đua thành công. Vì vậy, công đoàn cần chủ động đề xuất với các cấp ủy Đảng, để các cấp ủy Đảng quan tâm đến công tác thi đua, coi công tác thi đua, khen thưởng là một trong những nhiệm vụ thường xuyên hàng năm, để gắn công tác lãnh đạo thi đua, khen thưởng với công tác xây dựng Đảng, chính quyền. Đồng thời để các cấp ủy Đảng thường xuyên, đôn đốc kiểm tra công tác thi đua, khen thưởng ở cơ quan, doanh nghiệp, tạo sự phối hợp đồng bộ giữa công đoàn, chính quyền và các tổ chức quần chúng, Công đoàn cần chủ động phối hợp với chính quyền,

người sử dụng lao động trong tổ chức, chỉ đạo thi đua. Cần chủ động đề xuất với nhà nước ban hành, hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm chính sách, pháp luật, tăng cường hơn nữa chỉ đạo các cấp, các ngành phối hợp chặt chẽ với công đoàn trong tổ chức chỉ đạo thi đua, thực hiện nghiêm chính sách, pháp luật về thi đua khen thưởng. Đặc biệt công đoàn cần có giải pháp để duy trì thường xuyên sự phối hợp chặt chẽ với chính quyền, người sử dụng lao động trong suốt quá trình vận động thi đua. Đồng thời quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng tổ chức vận động và luôn gần gũi, sâu sát quần chúng. □

Tài liệu tham khảo

1. Luật Thi đua, Khen thưởng.
2. Chỉ thị số 39-CT/TW ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Bộ chính trị về tiếp tục đổi mới, đẩy mạnh phong trào thi đua yêu nước, phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết và nhân điển hình tiên tiến.
3. Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII, NXB Lao động, HN, 2019.
4. Công đoàn với phong trào thi đua trong công nhân, viên chức, lao động thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, NXB Lao động, HN, 2005.

LUẬT LAO ĐỘNG QUỐC TẾ...

(Tiếp theo trang 27)

Tài liệu tham khảo

1. Thế giới phẳng: Tóm lược Lịch sử Thế giới Thế kỷ 21, Sách do Nguyễn Quang A, Nguyễn Hồng Quang, Vũ Duy Thành, Lê Việt Hà, Lê Hồng Vân, Hà Thị Thanh Huyền dịch và hiệu đính, NXB Trẻ, 2006.
2. Phạm Trọng Nghĩa (2018), Một số vấn đề về Luật Lao động quốc tế, Tạp chí NCLP số 9(125).
3. Martens F.F (2018), Luật Quốc tế hiện đại của các dân tộc văn minh, M., 2008, tập 1.
4. Tunkin G.I (1970), Lý luận về Luật quốc tế. M.
5. Nguyễn Bá Điển (2013, chủ biên), Giáo trình Công pháp quốc tế, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, chương 6 (tr.224-269).
6. Bekiashev K.A (2010), Giáo trình Công pháp quốc tế, M., chương IX (tr.303-327).
7. Lukashuk I.I. Luật quốc tế, M. (1997), Phần riêng, chương III (tr.33-40).
8. Yaroslavl (2009), Chuyên san Luật Lao động và Luật An sinh xã hội: Tuyển tập các công trình khoa học: Luật Lao động quốc tế và Luật An sinh xã hội, do A.M. Lushnikov và M.V Lushnikova đồng biên soạn, Trường ĐHTH Yaroslavl.
9. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M (2011). Luật Quốc tế, Luật Lao động so sánh và luật an sinh xã hội. M..
10. Lê Văn Bình (2013), "Luật mềm": khái niệm và các dấu hiệu, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, tập 305, số 9, tr.57-65, 84.

11. Kashkin Yu.S (2009), Luật Lao động của Liên minh châu Âu. M.
12. Một số Công ước và Khuyến nghị của ILO, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội, 2004.
13. Lyutov N.L (2014), Tính hiệu quả của các quy phạm luật lao động quốc tế. M.
14. Luật Đầu tư Việt Nam năm 2014 (đ4); Luật Đầu tư công Việt Nam năm 2014 (đ.3); và Luật Điều ước quốc tế năm 2016 (k.1, đ.6).
15. Ametistov E.M (1982). Luật Quốc tế và lao động: Các yếu tố để thực hiện các quy phạm quốc tế về lao động. M..
16. Entin L.M (2007), Luật Châu Âu: Luật của EU và sự bảo đảm pháp luật về bảo vệ các quyền của con người. M.
17. Bakhin S.V (2009), Luật hội nhập. St. Petersburg.
18. Gusov K.N., Lyutov N.L (2013), Luật Lao động quốc tế. Moscow.
19. Tuyên ngôn Ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội năm 1977. Văn phòng Lao động quốc tế, Geneva, 2006
20. Bekiashev D.K (2013), Luật lao động quốc tế. M., 2013.
21. Chernyaeva D.V (2016), Các tiêu chuẩn Lao động quốc tế. Luật Lao động quốc tế. M.
22. Sự thống nhất trong một tổ chức với các mục đích công bằng xã hội. Bản báo cáo toàn cầu trình bày theo cơ chế thực hiện Tuyên ngôn của ILO về nguyên tắc và các quyền cơ bản trong lĩnh vực lao động của ILO. Geneva, 2004.
23. Tomashevsky K.L (2013), Hệ thống nguồn của luật lao động ở Belarus: (lịch sử, lý luận, thực tiễn). Sách chuyên khảo. Minsk.
24. Công ước Viên năm 1969 về Luật Điều ước quốc tế.
25. Lê Văn Bình (2006), Chế định kế thừa trong Luật quốc tế, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 8(220).