

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG TÍNH TÍCH CỰC THAM GIA CÁC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CỦA CÔNG NHÂN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

 DƯƠNG DUY ĐẠT*

Ngày nhận: 05/03/2018

Ngày phản biện: 20/03/2018

Ngày duyệt đăng: 13/04/2018

Tóm tắt: Tính tích cực tham gia các hoạt động xã hội của công nhân là tinh thần tự giác, chủ động, sáng tạo vận dụng tổng hợp các điều kiện vật chất, tinh thần trong tham gia các hoạt động xã hội. Nhằm giải quyết những vấn đề xã hội đang đặt ra, góp phần thiết thực vào phát triển kinh tế, xã hội. Trong điều kiện hiện nay, phát huy tính tích cực của công nhân tham gia hoạt động xã hội là biện pháp quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế, văn hóa xã hội.

Để tăng cường tính tích cực của công nhân trong tham gia hoạt động xã hội cần tiến hành bằng nhiều lực lượng tham gia, bằng tổng hợp các biện pháp chính trị, tư tưởng, kinh tế, pháp luật, tổ chức, hành chính. Trong bài viết này, tác giả chỉ tập trung vào một số giải pháp chủ yếu.

Từ khóa: Tính tích cực trong các hoạt động xã hội; công nhân.

STRENGTHEN THE ACTIVE PARTICIPATION IN SOCIAL WORK OF WORKERS IN THE CURRENT PERIOD

Abstract: Positivity in social activities is the workers' self-conscious, active and creative spirit which helps they participate in social activities with their all material and spiritual conditions. It is aimed to solve with posing social issues, practically contributed to the economic-social development. Under current circumstances, promoting the workers' positivity in social activities is an important measure to boost economic, social and cultural development. There are many means to encourage the workers' positivity in social activities such as engaging a number of forces, combining political, ideological, economic, legal, organizational and administrative measures. In this article, the author focuses on some key solutions.

Keywords: Positivity in social activities; worker.

Tính tích cực được hiểu theo hai nghĩa, nghĩa thứ nhất chỉ vai trò hoạt động của con người. Đó là những hoạt động đem lại lợi ích cho con người, cho xã hội, có tác dụng thúc đẩy xã hội phát triển, tiến bộ. Nghĩa thứ hai chỉ khía cạnh tâm lý, ý thức, nó phản ánh sự hiện thực hóa các phẩm chất, năng lực của con người và đưa chúng vào hoạt động, như: tinh thần hăng hái, lòng nhiệt tình, ý chí quyết tâm thúc đẩy hoạt động. Với ý nghĩa như vậy, khi nói đến tính tích cực cần hiểu vừa theo nghĩa là trạng thái hăng hái, nhiệt tình, quyết tâm, chủ động sáng tạo trong hoạt động, vừa hiểu theo nghĩa là giá trị hoạt động của con người đối với sự phát triển và tiến bộ xã hội. Mặt khác, để có được quan niệm đầy đủ về tính tích cực của con người phải xuất phát từ quan niệm con người là chủ thể của hoạt động sáng tạo, từ đó xem xét tính tích cực của con người cần phải

thông qua tổng thể các hoạt động sáng tạo của họ trong lịch sử.

Về tính tích cực của công nhân trong hoạt động xã hội, có thể hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm tổng thể những thuộc tính biểu hiện vai trò của công nhân trong tham gia các hoạt động xã hội. Nó phản ánh toàn bộ các năng lực và phẩm chất, tinh thần tự giác, sáng tạo trong nhận thức và hành động trong các hoạt động xã hội của công nhân. Đồng thời còn là sự thống nhất hữu cơ giữa mục đích, động cơ, tư tưởng đúng đắn trong các hoạt động xã hội của công nhân. Từ quan niệm về tính tích cực trong hoạt động xã hội của công nhân, có thể rút ra một số đặc trưng chủ yếu về tính tích cực trong hoạt động xã hội của công nhân như sau:

* Vụ Hợp tác quốc tế và Khoa học công nghệ, Tổng Cục Biển và Hải đảo Việt Nam

Thứ nhất, tính tích cực trong hoạt động xã hội của công nhân thể hiện ở tinh thần tự giác, chủ động, sáng tạo vận dụng tổng hợp các tổ chức, vật chất, tinh thần trong tham gia các hoạt động xã hội, nhằm giải quyết những vấn đề xã hội đang đặt ra góp phần thiết thực vào phát triển kinh tế, văn hóa và tiến bộ xã hội.

Thứ hai, tính tích cực của công nhân tham gia các hoạt động xã hội thể hiện ở phương diện đạo đức và các giá trị tinh thần, sự tự chủ của cá nhân mỗi người công nhân.

Thứ ba, tính tích cực của công nhân trong hoạt động xã hội không chỉ thể hiện ở cá nhân người công nhân mà còn ở tập thể, giai cấp, được bộc lộ bằng tinh thần hăng hái, tự giác, chủ động, sáng tạo tham gia các hoạt động xã hội và tinh thần trách nhiệm cao của mỗi người công nhân, của tập thể và của giai cấp công nhân vì lợi ích của bản thân, của tập thể và lợi ích của toàn xã hội.

Với những đặc trưng trên, ngày nay trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, tăng cường tính tích cực của công nhân trong tham gia các hoạt động xã hội có vai trò to lớn đối với phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội và giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Tuy nhiên, để tăng cường tính tích cực của công nhân, cần tiến hành bằng nhiều lực lượng tham gia, bằng tổng hợp các biện pháp chính trị, tư tưởng, kinh tế, pháp luật, tổ chức, hành chính...

Trước tiên, cần đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác tuyên truyền giáo dục, nâng cao giác ngộ chính trị, nhận thức về lợi ích cá nhân, tập thể và lợi ích xã hội của việc tham gia các hoạt động xã hội. Do vậy, cần có những hình thức tuyên truyền, giáo dục sinh động, tế nhị, khoa học, có nghệ thuật phù hợp với từng đối tượng, nhằm nâng cao giác ngộ giai cấp, bản lĩnh chính trị, tinh thần dân tộc, ý thức công dân, gắn bó thiết tha với sự nghiệp cách mạng của Đảng của dân tộc, nâng cao ý chí quyết tâm vươn lên làm giàu cho bản thân, gia đình, góp phần đưa đất nước thoát khỏi đói nghèo, lạc hậu; nâng cao tinh thần phấn đấu rèn luyện, xây dựng tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, lương tâm nghề nghiệp cho công nhân. Đặc biệt, cần giáo dục để công nhân nhận thức được lợi ích cá nhân, tập thể và xã hội, lợi ích vật chất, tinh thần, lợi ích trước mắt, lâu dài của việc tham gia các hoạt động xã hội, để một mặt công nhân có điều kiện, khả năng tham gia các hoạt động xã hội. Mặt khác, nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm, tinh thần tự giác,

tích cực, chủ động, sáng tạo của công nhân trong tham gia các hoạt động xã hội do Đảng lãnh đạo nhà nước và các tổ chức quần chúng khởi xướng.

Thứ hai, xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm chỉnh sách, pháp luật, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, tạo động lực mạnh mẽ để công nhân tích cực tham gia các hoạt động xã hội

Nguyên vọng chính đáng của công nhân khi tham gia lao động là được trả công tương xứng với sức lao động bỏ ra, được quan tâm chăm sóc, cải thiện điều kiện lao động, điều kiện sống, được đáp ứng các quyền lợi xã hội khác, bao hàm cả sự công bằng xã hội. Vì thế Đảng, Nhà nước cần quan tâm xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm chỉnh sách, pháp luật, quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của công nhân ngày càng tốt hơn, tạo động lực khơi dậy lòng nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao nói chung, trong tham gia các hoạt động xã hội nói riêng. Hiện nay theo chúng tôi cần tập trung xây dựng, hoàn thiện một số chính sách, pháp luật sau:

a) Chính sách, pháp luật về việc làm

Đối với chính sách này cần tập trung vào giải quyết một số vấn đề trọng tâm sau:

+ Tạo điều kiện và môi trường thu hút các nguồn lực trong nhân dân, đồng thời tranh thủ các nguồn lực bên ngoài cho đầu tư phát triển các loại hình doanh nghiệp để thu hút và giải quyết ngày càng nhiều việc làm cho người lao động;

+ Phát triển giáo dục, đào tạo đáp ứng những yêu cầu mới của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, gắn với phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế, để giải quyết việc làm cho người lao động. Cụ thể, cần xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, đào tạo lại. Đồng thời cần có chính sách khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia giới thiệu và cung cấp thông tin về việc làm. Hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển thị trường lao động, làm cho mọi người có sức lao động đều có cơ hội học nghề và tìm được việc làm thích hợp, có thu nhập thỏa đáng, tương xứng với sức lao động bỏ ra;

+ Tiếp tục hoàn thiện thể chế thị trường lao động, tạo khung pháp lý phù hợp, đảm bảo đối xử bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động.. Nhằm tạo động lực mạnh mẽ phát triển sản xuất, thu hút, giải quyết ngày càng nhiều việc làm cho người lao động và tạo động lực để người lao động tham gia các hoạt động xã hội...

+ Phát triển, hoàn thiện hệ thống giao dịch của

thị trường lao động rộng khắp, thông qua việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia. Thiết lập hệ thống kết nối giữa định hướng nghề nghiệp cho thanh niên với hệ thống đào tạo, dạy nghề và hệ thống thông tin thị trường lao động, tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng lao động để kết nối cung - đào tạo, dạy nghề - cầu lao động để người lao động dễ tiếp cận với việc làm.

b) Xây dựng, hoàn thiện chính sách tiền lương, xác định rõ quan điểm phân phối tiền lương và thu nhập ở doanh nghiệp trong kinh tế thị trường

Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo đủ sống, tức là đảm bảo tái sản xuất sức lao động của bản thân người lao động và gia đình họ. Đảm bảo nguyên tắc công bằng trong phân phối tiền lương và thu nhập cho người lao động và đảm bảo mối quan hệ hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn (trước mắt) và dài hạn (lâu dài). Phân phối tiền lương liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, nên công tác tiền lương cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

+ Điều chỉnh mức lương tối thiểu chung để tiếp cận với nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, nhưng phải trên cơ sở tăng trưởng kinh tế, khả năng chi trả của doanh nghiệp và sự biến động của chỉ số giá sinh hoạt (CPI). Đồng thời phải đảm bảo tương quan mức sống giữa các khu vực nông thôn, thành thị và các tầng lớp dân cư... Cần đổi mới mạnh mẽ công tác tổ chức tiền lương, để gắn tiền lương, thu nhập của người lao động, với năng suất lao động cá nhân và hiệu quả của sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Nhà nước cần tăng cường quản lý công tác tiền lương, tiền công theo hướng tiếp tục hoàn thiện khung khổ pháp lý, như: xây dựng luật tiền lương tối thiểu, luật việc làm; xác định mức tiền lương tối thiểu đủ sống cho khu vực sản xuất kinh doanh và công bố định kỳ để các doanh nghiệp làm căn cứ thỏa thuận về tiền lương; Quan tâm hơn nữa đến hướng dẫn các doanh nghiệp xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, định mức lao động và đơn giá tiền lương, xây dựng thang, bảng lương, quy chế trả lương, cơ chế đối thoại, thương lượng và thỏa thuận về tiền lương trong doanh nghiệp. Tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra Nhà nước về tiền lương trong các doanh nghiệp và có cơ chế xử lý nghiêm những vi phạm để đảm bảo trật tự kỷ cương trong công tác tiền lương.

c) Phát triển hệ thống an sinh xã hội, mở rộng phúc lợi xã hội cho công nhân

+ Cần sớm hoàn thiện hệ thống BHXH, theo nguyên tắc “đóng - hưởng”. Cụ thể cần đa dạng hóa và mở rộng loại hình, đối tượng tham gia BHXH; thực hiện BHXH tự nguyện theo lộ trình quy định của luật BHXH; nghiên cứu áp dụng loại hình BHXH do doanh nghiệp tổ chức theo nguyên tắc tự nguyện và cơ chế thỏa thuận giữa các bên trong doanh nghiệp; về lâu dài nghiên cứu cho phép phát triển loại hình BHXH của tư nhân (kinh doanh bảo hiểm xã hội có điều kiện)

Nghiên cứu tách BHXH khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực doanh nghiệp, để BHXH khu vực doanh nghiệp phát triển phù hợp với cơ chế thị trường và thực hiện đúng nguyên tắc đóng - hưởng, nhằm, mở ra cơ hội cho công nhân tham gia nhiều loại hình BHXH, nhất là các bảo hiểm tự nguyện.

+ Cần tập trung, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả chính sách nhà ở cho cán bộ, công nhân, trong đó cần đặc biệt quan tâm đến các chính sách về đất ở, chính sách tài chính và chính sách đầu tư xây dựng, tạo điều kiện cho các cá nhân, tập thể thuộc các thành phần kinh tế tham gia thực hiện các dự án phát triển nhà ở. Đồng thời có chính sách hỗ trợ để có giá thuê, giá mua hợp lý đối với người lao động hưởng lương ở khu vực đô thị. Đặc biệt là đối với công nhân nhập cư ở các khu công nghiệp tập trung, đông công nhân, để khắc phục tình trạng hiện nay giá thuê và mua nhà quá cao. Quan tâm hơn nữa đến chính sách đầu tư xây dựng trường học, trạm y tế, trung tâm giáo dục sức khỏe cộng đồng ở các vùng có nhiều khó khăn Mặt khác cần có quy định về tăng cường công tác quản lý, kiểm tra thực hiện chính sách, pháp luật về nhà ở, nhằm đảm bảo việc tuân thủ nghiêm các chính sách, pháp luật và các điều kiện về vệ sinh, giá thuê nhà và đảm bảo trật tự, trị an và môi trường sống lành mạnh cho công nhân, nhằm tạo động lực và môi trường hấp dẫn để công nhân tham gia các hoạt động xã hội.

d) Hoàn thiện chính sách, luật pháp về bảo hộ lao động trên cơ sở xây dựng văn hóa an toàn tại nơi làm việc

Đây là chính sách liên quan đến con người và phải được tiếp cận từ góc độ “quyền con người”. Để tạo động lực mạnh mẽ phát huy vai trò của công nhân trong mọi hoạt động. Từ đó, để có giải pháp thiết thực đảm bảo cho công nhân có quyền làm việc trong điều kiện an toàn - vệ sinh lao động tốt. Đây là trách nhiệm chính trị, kinh tế và là một đòi hỏi bắt buộc về mặt nhân phẩm, đạo đức xã hội của các nhà quản lý, người sử dụng lao động

và của bản thân người công nhân. Mặt khác, đây còn là động lực để khuyến khích công nhân lao động với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao và là động lực để phát huy tính tích cực của công nhân trong tham gia hoạt động xã hội. Do vậy, công tác an toàn - vệ sinh lao động thời kỳ mới cần: Tập trung các nguồn lực để đảm bảo trên thực tế ở mức cao nhất quyền được làm việc trong điều kiện an toàn - vệ sinh và môi trường thuận lợi của công nhân phù hợp với trình độ phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ và thị trường lao động. Cần hoàn thiện và thực hiện nghiêm các tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn - vệ sinh lao động quốc gia, để từng bước tiếp cận với tiêu chuẩn quốc tế. Tiến tới mở rộng áp dụng trách nhiệm xã hội của tất cả các loại hình doanh nghiệp.

Có các giải pháp thiết thực, hiệu quả, để nâng cao tinh thần trách nhiệm của cả người sử dụng lao động và người lao động trong thực hiện chính sách an toàn - vệ sinh lao động và xây dựng văn hóa an toàn tại nơi làm việc. Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về an toàn - vệ sinh và môi trường lao động. Nhất là cần tăng cường - thanh tra kiểm tra về an toàn - vệ sinh lao động và chất lượng kiểm định thiết bị an toàn - vệ sinh lao động... để đảm bảo môi trường lao động an toàn.

Thứ ba, đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp cho công nhân, để công nhân có điều kiện, khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và điều kiện, khả năng tham gia các hoạt động xã hội.

Để tạo điều kiện cho công nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tạo động lực tích cực tham gia các hoạt động xã hội. Trong công tác đào tạo, trước tiên cần tập trung cải cách hệ thống đào tạo nghề, theo hướng tiêu chuẩn hóa, hiện đại hóa và xã hội hóa, để đào tạo gắn với nhu cầu của sản xuất, kinh doanh và thị trường lao động; cần tập trung xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng bộ để phát triển dạy nghề, chú trọng kiểm định chất lượng các cơ sở dạy nghề và các chương trình đào tạo, nhằm đảm bảo công tác đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và chuẩn của khu vực và thế giới. Tăng cường đầu tư các nguồn lực để đào tạo, đào tạo lại đội ngũ công nhân đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, có trình độ cao, làm chủ được những công nghệ tiên tiến, biết ứng xử linh hoạt và sáng tạo trong lao động, sản xuất và trong đời sống xã hội, có đủ khả năng thực hiện

nhiệm vụ tăng tốc, “đi tắt đón đầu”. Chú trọng xây dựng, hoàn thiện chính sách khuyến khích đầu tư phát triển công nghệ tiên tiến, ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ mới vào sản xuất một cách đồng bộ, phấn đấu giảm tình trạng lao động thủ công ở tất cả các ngành, nhất là các ngành kinh tế mũi nhọn đòi hỏi công nghệ cao, nhằm tạo ra nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ công nhân.

Đặc biệt, cần xây dựng, hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo nghề, gắn đào tạo lý thuyết với rèn luyện kỹ năng thực hành, gắn đào tạo nghề với giáo dục nâng cao nhận thức về Chủ nghĩa Mác - Lênin, về GCCN và với rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong công nghiệp. Tiến hành kế hoạch hóa công tác dạy nghề một cách đồng bộ cả ở trong và ngoài nước, nhằm đảm bảo sự cân đối ngay trong hệ thống giáo dục đào tạo, giữa đào tạo với phát triển kinh tế, giữa đào tạo và sử dụng, nhằm đáp ứng nguồn nhân lực có chất lượng cao, phục vụ cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế, đồng thời hạn chế tổn thất, lãng phí trong công tác đào tạo. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động, để toàn xã hội và chính người công nhân nhận thức được giá trị của việc nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ đối với phát triển kinh tế - xã hội, và đối với bảo đảm việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động. Để công nhân nâng cao tinh thần nỗ lực khắc phục khó khăn, phấn đấu học tập, văn hóa, chuyên môn, nghề nghiệp và ngoại ngữ, gắn với phấn đấu rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong lao động công nghiệp đáp ứng yêu cầu công việc đặt ra.

Thứ tư, đẩy mạnh, đa dạng hóa các hoạt động xã hội, lựa chọn nội dung hình thức hoạt động xã hội thiết thực, hấp dẫn, phù hợp với các đối tượng công nhân và có cơ chế chính sách động viên khuyến khích tham gia các hoạt động xã hội.

Trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, đã, đang tạo nên tính đa dạng trong cơ cấu giai cấp công nhân, chính sự đa dạng trong cơ cấu giai cấp công nhân đã đưa đến sự đa dạng về khả năng, điều kiện và nhu cầu của công nhân. Do vậy, cần đa dạng các hình thức hoạt động xã hội, cần lựa chọn các nội dung, hình thức hoạt động xã hội thiết thực, phù hợp với khả năng, điều kiện của công nhân, để công nhân có cơ hội, điều kiện tham gia. Mặt khác cần có cơ chế, chính sách động viên, khuyến khích công nhân tham gia các hoạt động xã hội.

Để đáp ứng yêu cầu trên, đòi hỏi Đảng, Nhà nước, các tổ chức quần chúng cần đẩy mạnh phát

triển và đa dạng các hoạt động xã hội. Chú trọng lựa chọn, tổ chức, quản lý một cách khoa học để các hoạt động xã hội thực sự thiết thực, hiệu quả đối với người lao động, với tập thể và đối với toàn xã hội. Do vậy, trong giai đoạn mới, đòi hỏi các cấp ủy Đảng phải tăng cường hơn nữa công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, để Đảng phát triển vượt bậc về năng lực và trí tuệ, biểu hiện ở trình độ lý luận và tư duy khoa học, cùng với một bản lĩnh chính trị cao, giữ vững và tăng cường bản chất GCCN, để mọi đường lối, chủ trương của Đảng thực sự là đường lối chính trị của GCCN, thể hiện được ý chí, nguyện vọng của GCCN, của nhân dân lao động và của cả dân tộc.

Nhà nước cần tích cực chủ động đổi mới, xây dựng bộ máy từ trung ương đến cơ sở trong sạch, vững mạnh. Quan tâm hơn nữa đến cải cách hành chính, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Tập trung xây dựng, hoàn thiện cơ cấu tổ chức và đẩy mạnh hơn nữa cải cách hành chính, theo hướng đơn giản hóa các thủ tục giấy tờ, hướng hoạt động của Nhà nước vào phục vụ lợi ích của nhân dân nói chung của công nhân lao động nói riêng.

Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách, pháp luật, xử lý nghiêm những vi phạm chính sách pháp luật để giữ vững kỷ cương, pháp luật của Nhà nước, đảm bảo đời sống vật chất, tinh thần của công nhân ngày càng được cải thiện và nâng cao.

Công đoàn tổ chức quần chúng rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động, cần đổi mới mạnh mẽ tổ chức và hoạt động, kiên quyết khắc phục những phương pháp hoạt động xơ cứng và hiện tượng “hành chính hóa, nhà nước hóa” trong tổ chức, để hoạt động công đoàn luôn gắn với phong trào công nhân, sâu sát quần chúng.

Cần coi trọng công tác vận động, thuyết phục, tổ chức cho quần chúng công nhân hoạt động, cần đa dạng hóa các hình thức vận động tập hợp, để thu hút, động viên được ngày càng đông đảo công nhân, lao động trong các thành phần kinh tế tự giác gia nhập và tham gia hoạt động do công đoàn tổ chức. Đẩy mạnh và nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động cho cán bộ công đoàn. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực, có phẩm chất đạo đức và bản lĩnh, nhiệt tình và tâm huyết với hoạt động công đoàn, nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động, góp phần phát huy mạnh mẽ tính tích cực của công nhân

trong các hoạt động xã hội để thúc đẩy mạnh mẽ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Văn Hòa (2007), Phát huy tính tích cực của đội ngũ giảng viên trong các trường sỹ quan quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay, Luận án tiến sỹ triết học, Học viện Chính trị quân sự, Hà Nội.
2. Nguyễn Linh Khiếu (1996), Lợi ích với tư cách là động lực của sự phát triển xã hội, Luận án tiến sỹ Triết học, Viện Triết học, Hà Nội.
3. Trịnh Trí Thức (1994), Một số nhân tố khách quan tác động đến tích cực xã hội của sinh viên Việt Nam trong thời kỳ đổi mới, Luận án Tiến sỹ Triết học, Trường Đại học Khoa học xã hội nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Phi Yến (1998), Vai trò quản lý Nhà nước đối với việc phát huy nhân tố con người trong quá trình phát triển kinh tế ở nước ta hiện nay, Luận án tiến sỹ Triết học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỘT SỐ ĐIỂM MỚI CỦA CHẾ ĐỘ KẾ TOÁN...

(Tiếp theo trang 52)

Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Thông tư 107 đã kế thừa những ưu điểm, khắc phục tồn tại, hạn chế của Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Quyết định số 19/2006/QĐ-BTC và Thông tư số 185/2010/TT-BTC của Bộ Tài chính. Thông tư 107 được áp dụng kể từ ngày 01/01/2018 thay thế Quyết định số 19 và Thông tư số 185. Đây là một bước thay đổi lớn trong Chế độ kế toán HCSN để phù hợp với Luật Ngân sách 2015, Luật Kế toán 2015 và cơ chế tự chủ ngày càng cao của các đơn vị HCSN theo quy định tại Nghị định 16/2015. □

Tài liệu tham khảo

1. Luật Ngân sách nhà nước, Luật số 83/2015/QH13 của Quốc hội nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa khóa 13 thông qua ngày 25 tháng 06 năm 2015.
2. Luật Kế toán, Luật số 88/2015/QH13 của Quốc hội nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa khóa 13 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2015.
2. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 14/2/2015.
3. Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Quyết định số 19/2006/QĐ-BTC ngày 30/3/2006 của Bộ Tài chính.
4. Thông tư số 185/2010/TT-BTC của Bộ Tài chính ban hành ngày 15/11/2010 hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Quyết định số 19/2006.
5. Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Thông tư số 107/2017/TT-BTC ngày 10/10/2017 của Bộ Tài chính thay thế Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Quyết định số 19/2006/QĐ-BTC ngày 30/3/2006 và Thông tư số 185/2010/TT-BTC hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Chế độ kế toán HCSN ban hành theo Quyết định số 19/2006.