

Vai trò của tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Lê Công Thành¹, Đào Thị Mai Ngọc²

¹ Công ty TNHH Quốc tế VINATA.

² Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: daomaingoctckhvh@gmail.com

Nhận ngày 20 tháng 12 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 21 tháng 5 năm 2020.

Tóm tắt: Tổ chức đảng (TCD) trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DN FDI) không chỉ đáp ứng nhu cầu sinh hoạt chính trị - xã hội mà còn thể hiện chức năng bảo vệ người lao động, đóng vai trò là cầu nối, tạo mối quan hệ hài hòa về lợi ích giữa người lao động và doanh nghiệp, góp phần thúc đẩy quá trình phát triển của doanh nghiệp; đồng thời khẳng định vai trò, sức hút của Đảng đối với người lao động trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng. Tuy vậy, việc phát huy vai trò của TCD trong các DN FDI ở Việt Nam còn nhiều khó khăn, thách thức.

Từ khóa: Doanh nghiệp FDI, tổ chức Đảng, vai trò, Việt Nam.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Party organisations in enterprises with foreign direct investment (FDI enterprises) not only meet the needs for socio-political activities but also perform the function of protecting workers, playing the role of a bridge, creating a harmonious relationship of interests between them and the enterprise, contributing to the development of the latter. That also affirms the Party's role and attraction to workers in the context of Vietnam's extensive international economic integration. However, many difficulties and challenges remain in bringing into play the role of Party organisations in FDI enterprises in Vietnam.

Keywords: FDI enterprises, Party organisation, role, Vietnam.

Subject classification: Politics

1. Mở đầu

Sau hơn 30 năm đổi mới, kể từ khi Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ra đời vào tháng 12 năm 1987, DN FDI là một trong những loại hình doanh nghiệp năng động, có tốc độ phát triển nhanh và có nhiều đóng góp quan trọng vào việc thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đến nay khu vực DN FDI đã trở thành một bộ phận quan trọng của nền kinh tế, thúc đẩy đáng kể tốc độ tăng trưởng kinh tế, làm chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tích cực, góp phần giải quyết hiệu quả nhiều vấn đề xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Phát triển TCD trong các DN FDI là một chủ trương lớn của Đảng trong những năm qua. Tuy vậy, việc xây dựng và phát huy vai trò của các TCD ở DN FDI còn gặp nhiều khó khăn, thách thức. Bài viết này phân tích thực trạng vai trò của TCD trong các DN FDI, từ đó đưa ra giải pháp nhằm nâng cao vai trò của tổ chức này trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

2. Thực trạng vai trò của tổ chức Đảng trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

2.1. Kết quả đạt được

Nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng đối với khu vực DN FDI, năm 1996, Bộ Chính trị (Khoá VIII) đã ban hành Chỉ thị số 07-CT/TW Về tăng cường công tác xây dựng đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần tư nhân và DN FDI. Năm 2010, Ban Bí thư

ban hành Kết luận số 80-KL/TW Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TW của Bộ Chính trị (khóa VIII) trong tình hình mới.

Với phương châm “ở đâu có người lao động, ở đó có TCD”, trong thời gian qua, các vùng kinh tế trọng điểm trên cả nước đã tăng cường giải pháp phát triển đảng viên và xây dựng TCD trong DN FDI; qua đó, đã thật sự phát huy hiệu quả, đóng góp tích cực vào xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường sản xuất ổn định trong doanh nghiệp.

Trên thực tế hiện nay, các địa phương được tiếp nhận nhiều dự án FDI nhất là Tp. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Hải Phòng và Hà Nội. Đây là những nơi thu hút đông DN FDI, có TCD hoạt động ổn định, thiết thực. Một trong những doanh nghiệp đi đầu trong việc thành lập và phát huy vai trò của TCD, đó là Đảng bộ Công ty Ajinomoto Việt Nam (100% vốn Nhật Bản); là TCD trong DN FDI thành lập đầu tiên tại Đồng Nai năm 1996, lúc đầu với 10 đảng viên, đến nay đã phát triển lên 80 đảng viên. Có nhiều đảng viên nắm giữ những vị trí quan trọng trong công ty. Với đội ngũ đảng viên cơ cấu trong hệ thống quản lý của công ty như trên là cơ sở để bảo đảm vai trò lãnh đạo của TCD trong doanh nghiệp. Đảng bộ Công ty Ajinomoto Việt Nam luôn đóng vai trò là hạt nhân, là cầu nối giữa chủ doanh nghiệp và người lao động trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Nhờ đó, công ty luôn giữ vững nhịp độ phát triển, kết quả năm sau cao hơn năm trước. Tốc độ tăng trưởng giá trị tổng sản lượng trung bình 12%/năm, thu nhập bình quân hàng tháng của người lao động tăng 11%, hiện ở mức bình quân hơn tám triệu đồng/người/tháng, doanh nghiệp làm

tốt nghĩa vụ kê khai, đóng thuế đối với Nhà nước. Từ một doanh nghiệp nhỏ, Ajinomoto Việt Nam đã vươn lên đứng thứ ba trong số các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Ajinomoto trên thế giới [15]. Chi bộ Công ty Changshin (100% vốn Hàn Quốc) được thành lập năm 2001 lúc đầu chỉ có 3 đảng viên. Sau 7 năm hoạt động, tổng số đảng viên tăng lên 47 đồng chí và được cấp trên quyết định thành lập Đảng bộ Công ty Changshin. Đến nay, Đảng bộ Công ty Changshin có 5 chi bộ trực thuộc, với 160 đảng viên [15]. Các đảng viên ở công ty luôn phát huy tốt vai trò tiên phong, gương mẫu trong công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nhiều đồng chí giữ những vị trí quan trọng là tấm gương thiết thực cho công nhân noi theo. Thấy được hiệu quả vai trò của TCD trong doanh nghiệp, Ban Giám đốc công ty luôn tạo mọi điều kiện cho Đảng bộ hoạt động, nhằm xây dựng công ty ngày càng phát triển. Hầu hết đảng viên trong Đảng bộ công ty được bố trí giữ cương vị lãnh đạo quản lý, trong đó có 10 đồng chí là trưởng đầu ngành.

Khu kinh tế Hải Phòng, nơi có đến 300 DN FDI và hơn 100 doanh nghiệp tư nhân trong nước, tất cả cán bộ trong Thường trực Đảng ủy và Văn phòng Đảng ủy đều phải làm nhiệm vụ vận động thành lập TCD, xác minh hồ sơ kết nạp đảng. Đến nay đã có 28 chi bộ được thành lập trong khu kinh tế với 270 đảng viên, trong đó có 17 chi bộ trong DN FDI [16]. Để làm được việc này, Đảng ủy Khu kinh tế dựa vào đảng viên để phát triển đảng viên. Có trường hợp khi thành lập chi bộ, đảng viên chủ động lựa chọn và giới thiệu người có uy tín làm bí thư. Bên cạnh đó, Đảng ủy Khu kinh tế đã xây dựng đội ngũ cộng tác viên phát triển đảng, thường là những đảng viên thông thạo quy

định của DN FDI, có khả năng tiếp cận chủ doanh nghiệp và người lao động, ưu tiên những người biết tiếng nước ngoài. Kinh phí hỗ trợ cộng tác viên bằng hai lần lương tối thiểu, chỉ đủ chi phí đi lại, điện thoại, cho nên hiệu quả công việc phần lớn dựa vào sự nhiệt tình, trách nhiệm cá nhân.

Có thể nói, trong các DN FDI từ những ngày đầu thành lập đến nay, TCD đã khẳng định vai trò là hạt nhân lãnh đạo nòng cốt trong điều hành sản xuất, kinh doanh. Đảng viên đoàn kết, thống nhất, tuyên truyền vận động công nhân tích cực lao động sản xuất, hoàn thành tốt chỉ tiêu nhiệm vụ. Trong doanh nghiệp, đây cũng là lực lượng đi đầu trong tiết kiệm nguyên liệu, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, vận hành tốt công nghệ sản xuất, chịu khó học tập trau dồi trình độ chuyên môn. Từ đó, sự nhìn nhận về đảng viên, TCD trong doanh nghiệp bắt đầu thay đổi, mối quan hệ giữa cấp ủy với Ban Giám đốc ngày càng gắn bó mật thiết.

2.2. Hạn chế và nguyên nhân

Các DN FDI hiện nay chiếm tới 70% giá trị xuất khẩu và hơn 50% giá trị sản xuất công nghiệp, đi đầu về ứng dụng công nghệ mới, đào tạo nhân lực, sử dụng phương pháp quản trị hiện đại. Khối DN FDI còn thu hút hơn 1,7 triệu lao động trực tiếp và tạo việc làm cho khoảng 2,5 triệu lao động gián tiếp. Tuy nhiên, theo Ban Tổ chức Trung ương, đến nay mới có 188 TCD được thành lập trong các doanh nghiệp FDI, gồm 37 đảng bộ và 151 chi bộ cơ sở, tập hợp được 5.784 đảng viên. Trong đó, các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài thành lập được 129 TCD với 3.859 đảng viên [16]. Tính trung

binh, hơn một nghìn dự án FDI mới thành lập được một TCD. Số đảng viên đang sinh hoạt rất nhỏ bé so với tổng số lao động. Hoạt động của các TCD trong doanh nghiệp FDI còn nhiều lúng túng, thiếu hiệu quả và nhiều lúc “lạc nhịp” với môi trường sản xuất công nghiệp.

Một số cấp ủy đảng chưa nắm được số đảng viên trong các DN FDI. Cán bộ đảng chưa tiếp cận được người lao động, gặp khó khăn trong việc phát hiện, bồi dưỡng quần chúng ưu tú. Công tác lãnh đạo của các TCD đối với sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân chưa theo kịp tình hình. Hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội - nghề nghiệp chưa thật sự hiệu quả, chậm đổi mới theo yêu cầu thực tiễn. Nhiều nơi các tổ chức chính trị - xã hội chưa làm tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của doanh nghiệp, người lao động và người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, hầu hết các đảng bộ, chi bộ trong DN FDI gặp khó khăn về phương thức hoạt động, kinh phí, thời gian, địa điểm tổ chức hoạt động. Đến nay chưa có hướng dẫn riêng đối với công tác đảng trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, trong đó có DN FDI. Trong khi đó, công tác đảng trong DN FDI khác với đảng bộ, chi bộ xã, phường hay cơ quan nhà nước. Các DN FDI cũng khác nhau về quy mô, cách thức hoạt động, mô hình quản trị, kinh doanh.

Nguyên nhân của những hạn chế trên là do:

Thứ nhất, chưa có sự quy định cụ thể về tổ chức hoạt động của tổ chức Đảng trong doanh nghiệp. Trong ba tổ chức chính trị, xã hội (Đảng, Công đoàn và Đoàn Thanh niên cộng sản (TNCS) Hồ Chí Minh) chỉ có tổ chức Công đoàn hoạt động trong các loại hình doanh nghiệp, được quy định thành văn bản luật; tổ chức Đảng chỉ được quy

định một cách chung nhất trong Luật Doanh nghiệp năm 1999 (Điều 5), còn đối với tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh thì cho đến nay chưa có văn bản pháp luật nào đề cập đến. Chính vì vậy, sự lãnh đạo của TCD đối với tổ chức Công đoàn và Đoàn TNCS Hồ Chí Minh gặp nhiều khó khăn, tùy thuộc vào đặc thù của quá trình ra đời và hoạt động của những tổ chức này trong mỗi doanh nghiệp.

Thứ hai, chức năng của TCD trong doanh nghiệp chưa được quy định rõ ràng. Hiện nay, những nội dung cần bàn bạc, trao đổi, quyết định trong sinh hoạt chi bộ ở doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt là DN FDI vẫn có nhiều ý kiến trái ngược nhau. Một mặt cho rằng, TCD không nên lãnh đạo, bàn bạc vấn đề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, vì đây là quyền của chủ doanh nghiệp. Mặt khác lại ủng hộ TCD tham gia lãnh đạo vào quá trình sản xuất, kinh doanh vì cho là đúng và cần thiết. Ý kiến trên vẫn đang tồn tại trong sinh hoạt của các chi bộ ở doanh nghiệp. Chủ DN FDI thì ở đâu và bao giờ cũng quan tâm trước tiên đến lợi nhuận doanh nghiệp, bởi thế, quan hệ giữa người sử dụng lao động với các TCD, với người lao động không tránh khỏi quan niệm chủ - thợ, người đi thuê và người làm thuê. Chính thực tế này đã khiến việc xác định chức năng của TCD là rất khó khăn.

Thứ ba, thiếu nguồn cán bộ, nhất là cán bộ có năng lực, nhiệt huyết với công tác đảng, đoàn thể và đa số người lao động chưa có nhận thức đúng về vai trò của TCD trong doanh nghiệp, nhất là DN FDI. Nguyên nhân phổ biến về tình trạng chậm phát triển TCD, trong doanh nghiệp chính là do đội ngũ cán bộ đảng ở cơ sở đều là cán bộ bán chuyên trách và đa số còn rất trẻ

nên kinh nghiệm hoạt động chưa nhiều. Hơn nữa, những cán bộ đảng năng động, nhiệt tình, dám mạnh dạn đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động thì thường dễ bị “mất việc”, trong khi TCD chưa có cơ chế hiệu quả bảo vệ cho họ. Do đó, một số công nhân có năng lực trong doanh nghiệp rất ngại tham gia hoạt động đảng, công đoàn và các tổ chức chính trị, xã hội khác. Một số người sử dụng lao động quan niệm rằng, TCD là tổ chức “đối trọng” với họ nên họ chưa quan tâm, tạo điều kiện đúng mức cho TCD. Bên cạnh đó, một số cán bộ của TCD chưa thật sự tạo được uy tín đối với người lao động, chưa là cầu nối giữa người lao động với người sử dụng lao động. Vì vậy, họ chưa tạo được niềm tin đối với người lao động cũng như người sử dụng lao động. Nhận thức của một bộ phận người lao động về TCD còn nhiều hạn chế; họ chưa nhận thức rõ về quyền lợi và lợi ích khi tham gia vào tổ chức này. Nhiều người lao động không tích cực hoặc từ chối gia nhập vào TCD, nói cách khác, chưa có ý thức chính trị cao; chưa sẵn sàng phát huy vai trò của mình thông qua các tổ chức chính trị, xã hội ở DN FDI.

3. Giải pháp nâng cao vai trò của tổ chức Đảng trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

3.1. Đối với các cơ quan quản lý các cấp có liên quan

Một là, bổ sung, hoàn thiện những quy định về tổ chức hoạt động của TCD tại khu vực DN FDI trong văn bản pháp luật của Nhà nước.

Cần tiếp tục nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận để bổ sung, hoàn

thiện những quy định, luật định sát với thực tế, nhằm đảm bảo bình đẳng thực sự trong quan hệ lao động (về quyền, trách nhiệm và lợi ích) giữa người sử dụng lao động và người lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Làm cho những người sử dụng lao động và người lao động thuộc DN FDI thừa nhận và phát huy vai trò của các tổ chức này nhằm phát triển doanh nghiệp bền vững.

Hai là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm về xây dựng, phát triển TCD trong các DN FDI.

Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, vận động, thuyết phục, tạo sự thống nhất về nhận thức trong TCD, trong cán bộ, đảng viên, đoàn viên và chủ doanh nghiệp về phát triển TCD là việc làm quan trọng để thúc đẩy xây dựng, phát triển tổ chức này trong DN FDI hiện nay.

Các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể các cấp cần lựa chọn hình thức thích hợp tuyên truyền, vận động để các chủ doanh nghiệp, các thành viên hội đồng quản trị doanh nghiệp nắm được quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật nhà nước, nhất là chủ trương của Đảng về phát triển TCD, trong DN FDI, giúp họ hiểu đúng vai trò, chức năng nhiệm vụ của tổ chức này trong DN FDI; thấy được mục đích, lợi ích của việc thành lập TCD trong doanh nghiệp. Hàng năm, cấp ủy, chính quyền các cấp cần tổ chức gặp mặt, động viên biểu dương các doanh nghiệp làm tốt công tác xây dựng đảng, chấp hành tốt chính sách, pháp luật của Nhà nước, đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương; biểu dương, khen thưởng các TCD trong sạch, vững mạnh tiêu biểu, vững mạnh, xuất sắc.

Ba là, tạo sự đồng thuận, ủng hộ của chủ doanh nghiệp đối với việc tổ chức và hoạt động của TCĐ trong các DN FDI. Muốn thành lập TCĐ, thì phải làm cho thông nhận thức và tư tưởng của chủ doanh nghiệp. Thực tế cho thấy khi đã “thông” về tư tưởng, chủ các doanh nghiệp sẵn sàng ủng hộ, giúp đỡ, tạo điều kiện; còn không thì chưa nói đến việc gây khó dễ, mà chỉ cần không ủng hộ, không tạo điều kiện là mọi việc khó có thể triển khai thực hiện. Cấp ủy và đoàn thể cấp trên phải trực tiếp gặp gỡ, tuyên truyền, vận động, thuyết phục để chủ doanh nghiệp thấy được việc thành lập TCĐ trong doanh nghiệp không chỉ bảo đảm lợi ích TCĐ mà chính là đem lại lợi ích cho doanh nghiệp vì TCĐ là cầu nối giữa doanh nghiệp với chính quyền các cấp.

Tập trung xây dựng và khuyến khích thành lập TCĐ (theo Điều lệ Đảng) khi đủ điều kiện có từ ba đảng viên chính thức trở lên cũng như các tổ chức chính trị, xã hội khác như Đoàn thanh niên, phụ nữ.

Trong thời gian vừa qua, nhiều cấp ủy, đoàn thể từ tỉnh, thành phố đến quận, huyện đã tổ chức các buổi tọa đàm, giao lưu, đối thoại trực tiếp với chủ doanh nghiệp, người lao động. Thông qua đó có nhiều chủ doanh nghiệp, người lao động tự giác đăng ký thành lập và tham gia TCĐ.

Bốn là, tiếp tục hoàn thiện mô hình TCĐ trong các DN FDI.

Cần nghiên cứu, áp dụng và cải tiến mô hình TCĐ cho phù hợp và có hiệu quả trong các DN FDI. Tránh mang tính hình thức.

Năm là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, giúp đỡ của cấp ủy cấp trên, nhất là cấp ủy cấp trên trực tiếp; có chế độ, chính sách phù hợp đối với cán bộ làm công tác đảng trong các DN FDI. Phải có sự

quan tâm sâu sát, chỉ đạo và hỗ trợ kịp thời của Đảng ủy cấp trên. Cấp ủy và các tổ chức các cấp thường xuyên theo dõi hỗ trợ và giải quyết kịp thời những khó khăn vướng mắc của TCĐ trong các DN FDI. Quan tâm hướng dẫn nội dung, phương pháp hoạt động phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; tạo điều kiện để TCĐ được thành lập, tồn tại, phát triển và hoạt động có hiệu quả.

Sáu là, quan tâm thực hiện các chương trình bồi dưỡng cán bộ đảng thuộc khu vực DN FDI.

Cần bồi dưỡng, đào tạo để có nguồn cán bộ, nhất là cán bộ có năng lực, nhiệt huyết với công tác đảng tại các DN FDI.

3.2. Đối với tổ chức Đảng trong doanh nghiệp FDI

Một là, trong các DN FDI, các đối tác nước ngoài nắm giữ phần vốn nhưng lực lượng lao động là người Việt Nam chiếm chủ yếu, vì thế cần phải tạo ra đối trọng cân bằng về trách nhiệm và quyền lợi của các bên. TCĐ cần phát huy vai trò và làm đúng chức năng của mình theo quy định của pháp luật để thực sự là một tổ chức bảo vệ lợi ích chính đáng cho người lao động.

Hai là, TCĐ phải có sự thống nhất, phối hợp chặt chẽ và thực sự phát huy được chức năng của mình, không để xảy ra tình trạng chỉ tồn tại cho hợp pháp, là bình phong nên không thể thực sự đại diện cho người lao động.

Ba là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo và nhân viên người Việt Nam phải khẳng định được vị trí trong công việc của mình, chiếm được lòng tin của người sử dụng lao động, từ đó sẽ có nhiều tự tin, chủ động trong công việc. Khi người sử dụng lao động nhận thấy vai trò và hiệu quả của hoạt động của TCĐ

sẽ có tác động tích cực tới nhận thức và cách nhìn, cách đánh giá về tổ chức này của họ. Cần phối hợp với chủ doanh nghiệp đưa ra chiến lược đào tạo cho người lao động có trình độ chuyên môn tốt. Luôn có chủ trương, chính sách đào tạo thường xuyên nâng cao kỹ năng và tư duy nhận thức chuyên nghiệp cho người lao động.

Bốn là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo của TCD nên là cán bộ quản lý, kiêm nhiệm những vị trí chủ chốt, quan trọng trong doanh nghiệp. Mặc dù ở vị trí nào, kiêm nhiệm hay chuyên trách, cán bộ làm công tác ở tổ chức này cũng cần phải có một trình độ hiểu biết nhất định và nắm vững đường lối, chủ trương và chính sách pháp luật của Nhà nước, đặc biệt pháp luật về lao động, về quan hệ lao động. TCD phải phát huy được vai trò một cách rõ rệt, hoạt động phải có tác động, có ảnh hưởng nhất định tới hiệu quả công việc, kết quả kinh doanh của doanh nghiệp và tâm lý của người lao động.

Năm là, trong quan hệ với đối tác, khi tham gia vào các quyết định quản lý, TCD phải thể hiện được tiếng nói của mình, khéo léo, mềm mỏng nhưng cương quyết và phải kiên trì đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động được đảm bảo và duy trì ở mức cao nhất, tổ chức này trong một doanh nghiệp FDI không được phép quay lưng về phía người lao động.

Sáu là, TCD đã được thành lập phải tổ chức sinh hoạt, đại hội đúng định kỳ và thiết thực. Việc sinh hoạt và đại hội cần phải tổ chức vào thời gian hợp lý, tránh ảnh hưởng đến công việc sản xuất kinh doanh của bản thân doanh nghiệp. Tổ chức cho các cán bộ phụ trách đảng tìm hiểu và nắm vững các nghị quyết, luật, nghị định, thông tư có liên quan như: các Nghị quyết của Đảng về các tổ chức chính trị, xã hội, cũng

như về lao động, việc làm, các quy định của Hiến pháp 2013, Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012, Luật Doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014, Luật Đầu tư ngày 26 tháng 11 năm 2014, Luật Công đoàn ngày 20 tháng 6 năm 2012, Luật Thanh niên ngày 29 tháng 11 năm 2005. Nghị định của chính phủ số 98/2014/NĐ-CP, ngày 24 tháng 10 năm 2014, quy định việc thành lập tổ chức chính trị, xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Thường xuyên nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong làm việc công nghiệp cho người lao động.

Bảy là, TCD trong các DN FDI cần chủ động xây dựng quy chế làm việc và quy chế phối kết hợp với người sử dụng lao động. Thường xuyên định kỳ gặp gỡ người sử dụng lao động để trao đổi tình hình hoạt động của doanh nghiệp, bàn bạc thống nhất giải quyết những vấn đề nảy sinh liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, những kiến nghị của người lao động trong doanh nghiệp. TCD cần chú trọng phát triển đoàn viên, củng cố và nâng cao năng lực cán bộ, chất lượng hoạt động của mình.

Tám là, là người đứng giữa người sử dụng lao động và người lao động, cán bộ của TCD cần phải có năng lực, sự nhiệt tình, tận tâm. Họ cần lắng nghe và tham khảo ý kiến của người lao động, chọn thời cơ đúng lúc để đề đạt ý kiến lên giới chủ. Thường xuyên xây dựng chương trình công tác của ban chấp hành, quy chế phối hợp làm việc giữa tổ chức với chủ DN FDI.

Chín là, để người lao động yên tâm công tác và tích cực tham gia vào hoạt động của TCD, cần chủ động tham gia cùng với lãnh đạo doanh nghiệp tạo việc làm ổn định, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp

có hiệu quả cao, đảm bảo các quyền lợi, chế độ chính sách đãi ngộ thỏa đáng theo luật định cũng như thỏa ước lao động tập thể cho người lao động như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động v.v.. Chi ủy cơ sở nên là những người có vị trí trong ban giám đốc thì tiếng nói mới có trọng lượng và dành thời gian hợp lý cho hoạt động của tổ chức. Tăng cường giám sát kiểm tra việc thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động. Chủ động phối hợp với người lao động để thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở nhằm giải quyết những mâu thuẫn nảy sinh và tăng cường cơ chế đối thoại giữa người sử dụng lao động và người lao động.

4. Kết luận

Việt Nam đang hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, việc phát huy hiệu quả vai trò hoạt động của TCD trong các DN FDI là yêu cầu bức thiết đặt ra đối với Đảng, Nhà nước, Chính phủ, các tổ chức chính trị, xã hội ở Trung ương và chính quyền các cấp. Để phát huy vai trò của TCD trong DN FDI, phương thức hoạt động của TCD cần phải tiếp tục đổi mới.

Tài liệu tham khảo

- [1] Chính phủ (2014), Nghị định số 98/2014/NĐ-CP, ngày 24/10, *Quy định việc thành lập tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế*, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Hữu Dũng (2012), “Đình công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam: Thực trạng và một số kiến nghị”, *Tạp chí Xã hội học*, số 1 (117).
- [3] Hồ Giao (2011), “Người lao động trông chờ vào vai trò công đoàn”, *Báo Lao động online*.
- [4] Quốc hội (2005), *Luật Thanh niên*, Hà Nội.
- [5] Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
- [6] Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn*, Hà Nội.
- [7] Quốc hội (2014), *Luật Doanh nghiệp*, Hà Nội.
- [8] Quốc hội (2014), *Luật Đầu tư*, Hà Nội.
- [9] Vũ Thủy, Hoàng Điệp (2015), “Vào TPP: Thêm tổ chức bảo vệ người lao động ngoài công đoàn”, *Báo Tuổi Trẻ online*.
- [10] Nguyễn Việt Quân (2013), “Hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp ở nước ta hiện nay”, *tapchicongsan.org.vn*, ngày 18 tháng 7.
- [11] Đỗ Quyên (2011), “Ký kết thỏa ước lao động và xây dựng công đoàn trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: còn nhiều trăn trở”, *Báo Người lao động*, số 95.
- [12] Lê Việt (2016), “Thúc đẩy thành lập tổ chức chính trị xã hội trong doanh nghiệp”, *baochinhphu.vn*, ngày 2 tháng 4.
- [13] <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Xay-dung-giai-cap-cong-nhan/2008/2965/Cong-doan-co-so-trong-cac-doanh-nghiep-ngoai-quoc-doanh-tren.aspx>
- [14] [Thuctien-Kinhnghiem/2015/8029/To-chuc-dang-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc.aspx](http://thuctien-kinhnghiem/2015/8029/To-chuc-dang-trong-doanh-nghiep-ngoai-khu-vuc-nha-nuoc.aspx)
- [15] <http://nhandan.com.vn/chinhtri/item/30964802-xay-dung-dang-trong-doanh-nghiep-fdi.html>
- [16] <https://nhandan.com.vn/chinhtri/item/35837902-phat-trien-dang-trong-doanh-nghiep-fdi-ky-1.html>