

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

TS PHẠM VĂN GIANG

Học viện Chính trị khu vực III

Phát huy vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong điều kiện đổi mới và hội nhập quốc tế có ý nghĩa rất quan trọng. Thời gian qua, hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đã đạt được những kết quả quan trọng. Bên cạnh đó, vẫn còn có những hạn chế, khó khăn, cần có giải pháp khắc phục để phát huy vai trò của công đoàn trong điều kiện mới.

1. Những kết quả đạt được

Thành phố Đà Nẵng là một trong những địa phương có nhiều doanh nghiệp, có đông người lao động tham gia các tổ chức công đoàn. Tính đến cuối năm 2022, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 1.754 công đoàn cơ sở, với 113.864 đoàn viên. Trong đó, công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước là 1.169 đơn vị, với 78.544 đoàn viên¹. Trong những năm qua, hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đã đạt được những kết quả quan trọng trên nhiều lĩnh vực, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp.

Thứ nhất, trong chăm lo đời sống, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động.

Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã triển khai tốt việc tham gia nghiên cứu, tập hợp ý kiến đoàn viên và người lao động đóng

góp xây dựng các dự thảo luật, các văn bản hướng dẫn của Trung ương và văn bản của Thành phố liên quan đến quan hệ lao động và chế độ, chính sách đối với người lao động. Tích cực tham gia góp ý, đề xuất với các cấp chính quyền về các đề án xây dựng nhà ở công nhân, nhà trẻ, nhóm trẻ độc lập tự thực trên địa bàn các khu công nghiệp; xây dựng các thiết chế văn hóa và tổ chức các hoạt động nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho người lao động; tăng cường thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, thực hiện pháp luật; hỗ trợ đoàn viên công đoàn có hoàn cảnh khó khăn vay vốn ủy thác qua Ngân hàng Chính sách xã hội.

Đến nay, trên địa bàn Thành phố có là 796 doanh nghiệp, đơn vị có công đoàn cơ sở thực hiện việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đạt tỷ lệ 82%. Việc tham gia thực hiện dân chủ ở cơ sở theo quy định của Chính phủ có chuyển biến tích cực, phát huy quyền làm chủ của người lao động. Hiện nay, có 57% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức hội nghị người lao động; 48% doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc với người lao động. Thực hiện hiệu quả các chương trình phối hợp liên tịch với các ngành chức năng, cùng với việc thành lập Câu lạc bộ Luật sư Công đoàn Đà Nẵng đã giúp công đoàn kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc có liên quan đến quyền lợi của người lao động.

Công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động và bảo vệ môi trường được tổ chức thường xuyên. Công đoàn cơ sở tổ chức thực hiện sâu rộng phong trào “Xanh - Sạch - Đẹp, Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động”. Chủ động tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện tốt kế hoạch về công tác bảo hộ lao động hàng năm trong các doanh nghiệp; phối hợp tổ chức cho các đoàn viên được tập huấn về an toàn vệ sinh lao động, bảo hộ lao động, tham gia hiệu quả *Tuần lễ quốc gia An toàn vệ sinh lao động - Phòng chống cháy nổ* của Thành phố.

Công đoàn cơ sở đã triển khai thực hiện tốt Nghị quyết 7C của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Chất lượng bữa ăn ca của người lao động”, tập huấn kiến thức và giám sát về An toàn vệ sinh thực phẩm trong các bếp ăn tập thể tại các doanh nghiệp, đưa bữa ăn ca vào thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, nhờ đó chất lượng bữa ăn ca của công nhân lao động tại nhiều doanh nghiệp được cải thiện.

Ngoài ra, Liên đoàn Lao động Thành phố đã triển khai chương trình “Phúc lợi đoàn viên”, nhằm hướng đến lợi ích thiết thực cho đoàn viên. Cùng với các thỏa thuận hợp tác do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ký kết, Liên đoàn Lao động Thành phố đã tiến hành ký kết thỏa thuận hợp tác với 15 đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố để mang lại nhiều quyền lợi ưu đãi cho đoàn viên công đoàn. Nhìn chung, chương trình “Phúc lợi đoàn viên” đã tạo ra phong trào chăm lo đời sống vật chất cho đoàn viên một cách thiết thực. Bên cạnh đó, đẩy mạnh công tác chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần của đoàn viên, người lao động tại khu công nghiệp theo tinh thần Chỉ thị 52/CT-TW của Ban Bí thư. Trong đó, việc tổ chức “Phiên chợ Công nhân” định kỳ 01 quý/lần tại các khu công nghiệp với nhiều hoạt động bổ ích, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, phục vụ công nhân lao động. Chương trình “Tết Sum vầy” được tổ chức trong những năm qua được nhân rộng, có sức lan tỏa lớn, công đoàn đã tổ chức thăm hỏi, tặng quà Tết, trợ cấp cho công nhân lao động, hỗ trợ vé tàu, xe, tổ chức “Chuyến xe Công nhân” đưa đón công nhân lao động về quê đón tết.

Thứ hai, tuyên truyền, vận động, giáo dục đoàn viên, người lao động trong doanh nghiệp.

Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã phát huy vai trò, trách nhiệm trong việc tuyên truyền Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp, Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam và Nghị quyết Đại hội XVI Công đoàn Thành phố. Vận động đoàn viên, người lao động tích cực tham gia bầu cử Đại biểu Quốc hội khóa XV và Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026. Tuyên truyền chính sách, pháp luật của Nhà nước gắn với việc tập trung thực hiện cuộc vận động “5 xây, 3 chống”, “thành phố 4 an” của Ban Thường vụ Thành ủy.

Trong công tác tuyên truyền, đã chú trọng đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền vận động theo hướng thiết thực, cụ thể, sát với người lao động và tổ chức chủ yếu tại địa bàn cơ sở. Trong đó, đặc biệt coi trọng đối tượng là công nhân trong khu công nghệ cao và các khu công nghiệp. Phối hợp với đội ngũ tuyên truyền viên, cộng tác viên dư luận xã hội của công đoàn cấp trên, kịp thời thông tin tình hình thời sự, kinh tế - xã hội, dự báo, nắm bắt dư luận, phản ánh tâm tư, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động.

Công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã tích cực triển khai thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị khóa XII về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” trong đoàn viên, người lao động bằng nhiều hình thức, đã góp phần tạo sự chuyển biến rõ nét về nhận thức, tác phong làm việc, lối sống của đoàn viên, người lao động.

Thứ ba, tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong đoàn viên, người lao động trong doanh nghiệp.

Các phong trào thi đua của công đoàn trong các doanh nghiệp có nhiều chuyển biến tích cực cả về nội dung và hình thức, thu hút đông đảo đoàn viên, người lao động tham gia hưởng ứng, đóng góp quan trọng vào sự phát triển doanh nghiệp. Trọng tâm là phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất nhằm mục tiêu “Năng suất - Chất lượng - Hiệu quả”. Thực hành tiết kiệm, giảm chi phí quản lý, tiêu hao nguyên vật liệu, với nhiều sáng

kiến cải tiến kỹ thuật làm lợi hàng tỷ đồng cho doanh nghiệp.

Việc xây dựng và nhân rộng điển hình tiên tiến trong đoàn viên, người lao động được coi trọng. Liên đoàn Lao động Thành phố và công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp đã làm tốt việc xét, tôn vinh công nhân lao động tiêu biểu trong phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”. Kịp thời động viên, khen thưởng các tập thể, cá nhân có cách làm hay, hiệu quả, cùng doanh nghiệp vượt qua khó khăn, ổn định sản xuất. Triển khai, phát động phong trào thi đua nhằm hưởng ứng Chương trình “01 triệu sáng kiến - nỗ lực vượt khó, sáng tạo, quyết tâm chiến thắng đại dịch Covid-19” bước đầu đạt nhiều kết quả tích cực.

Với mục đích tôn vinh các doanh nghiệp thực hiện tốt chính sách, pháp luật và chính sách cho người lao động, Liên đoàn Lao động Thành phố đã họp xét và đề nghị Ủy ban nhân dân Thành phố tặng bằng khen để tôn vinh 24 doanh nghiệp chăm lo tốt đời sống người lao động năm 2022, trao bằng “Lao động sáng tạo” của Tổng Liên đoàn cho 03 cá nhân có sáng kiến tiêu biểu, mang lại lợi ích về kinh tế và lợi ích cho xã hội².

Thứ tư, phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp ngày càng vững mạnh.

Công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước có nhiều nỗ lực, cố gắng trong việc triển khai thực hiện Chương trình “Phát triển đoàn viên giai đoạn 2018 - 2023”, trọng tâm là ở những doanh nghiệp có từ 30 lao động trở lên. Trong quá trình thực hiện đã chú trọng đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền vận động kết nạp đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở, gắn với củng cố, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở. Trong năm 2022, đã thành lập 45 công đoàn cơ sở, đạt 23,7% chỉ tiêu Liên đoàn Lao động Thành phố đề ra. Phát triển 11.446 đoàn viên, đạt 76,1% kế hoạch Liên đoàn Lao động Thành phố giao. Đã giới thiệu 1.736 đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét, bồi dưỡng để kết nạp vào Đảng³.

Thực hiện hướng dẫn của Liên đoàn Lao động Thành phố về triển khai bảng chấm điểm, đánh giá xếp loại chất lượng hoạt động của công đoàn cơ sở ngày càng đi vào thực chất. Hàng năm, có 57% công

đoàn cơ sở khu vực ngoài nhà nước đạt danh hiệu vững mạnh.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đã có chuyển biến tích cực theo hướng đa dạng hóa hình thức, đổi mới nội dung, chương trình, phương thức đào tạo. Chú trọng tổ chức đào tạo, tập huấn chuyên sâu cho cán bộ chuyên trách công đoàn nhằm đào tạo đội ngũ chuyên gia giỏi toàn diện về hoạt động công đoàn.

Ngoài ra, công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã thực hiện tốt vai trò công tác vận động nữ công; công tác tài chính và hoạt động kinh tế; công tác kiểm tra; công tác tài chính của công đoàn cơ sở.

2. Một số hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được trên đây, hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua vẫn còn một số hạn chế sau:

Thứ nhất, vai trò của công đoàn trong một số doanh nghiệp còn rất mờ nhạt, chưa bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Ở một số doanh nghiệp chưa có thỏa ước lao động tập thể, chưa xây dựng được quy chế trả lương, dẫn đến người lao động trong nhiều trường hợp bị trừ lương một cách tùy tiện. Một số vi phạm của chủ doanh nghiệp, đoàn viên và cán bộ công đoàn đều biết và tỏ ra bất bình, nhưng chưa có biện pháp hiệu quả trong đấu tranh bảo vệ. Chính sự bất lực của tổ chức công đoàn đã làm cho không ít người lao động giảm lòng tin vào hoạt động của công đoàn.

Thứ hai, hoạt động công đoàn trong một số doanh nghiệp chưa thực sự xuất phát và gắn kết với nhu cầu thực tiễn của đoàn viên, người lao động. Chưa làm rõ được lợi ích khác biệt giữa đoàn viên công đoàn và người lao động, nên chưa tạo sức hấp dẫn, thu hút mạnh mẽ người lao động gia nhập công đoàn. Nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn ở một số doanh nghiệp còn cứng nhắc, chưa xuất phát từ đặc điểm của loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước, cũng như trình độ, nguyện vọng của đoàn viên.

Thứ ba, công tác thực hiện quy chế dân chủ theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP ở một số đơn vị còn lúng túng, gặp nhiều khó khăn. Một số chính sách

của Trung ương, Thành phố đã được ban hành, tuy nhiên công tác triển khai thực hiện còn chậm, còn nhiều bất cập về mặt quy trình, thủ tục, dẫn đến việc thụ hưởng của người lao động chưa kịp thời. Nhiều doanh nghiệp chưa tổ chức Hội nghị người lao động, chưa tổ chức đối thoại. Một số doanh nghiệp do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đã ngừng hoạt động, ảnh hưởng rất lớn đến việc làm, thu nhập, đời sống người lao động. Tình trạng nợ lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế còn kéo dài và có diễn biến phức tạp trong tranh chấp, giải quyết quyền lợi cho người lao động.

Thứ tư, chất lượng tham gia của công đoàn cơ sở trong xây dựng, bổ sung, sửa đổi chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động còn hạn chế. Công tác kiểm tra, giám sát và phối hợp kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ngoài lao động trong một số doanh nghiệp chưa thường xuyên, hoạt động còn hạn chế. Không ít cán bộ công đoàn còn thiếu bản lĩnh, ngại va chạm, sợ bị trù dập, mất việc làm... nên chưa mạnh dạn trong đấu tranh bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

Thứ năm, hoạt động tuyên truyền, giáo dục chưa được tiến hành thường xuyên, chưa có nhiều sáng tạo, hấp dẫn, đổi mới trong cách thức tổ chức, nên chưa thu hút được đông đảo người lao động. Vai trò của công đoàn trong việc phối hợp thực hiện “Chương trình nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp cho đoàn viên, người lao động” chưa được chú trọng đúng mức. Việc nắm bắt dư luận, xử lý kịp thời diễn biến tư tưởng trong đoàn viên, người lao động chưa thật chủ động, hiệu quả.

Thứ sáu, chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu công tác công đoàn trong tình hình mới; còn hạn chế về nghiệp vụ, kỹ năng. Nội dung, thời gian, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng được nhu cầu của cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước. Công tác vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở còn gặp nhiều khó khăn, chưa có nhiều giải pháp mạnh để quản lý đoàn viên và nâng cao chất lượng đoàn viên. Chất lượng tổ chức và hoạt động của nhiều công đoàn cơ sở còn thấp.

Những hạn chế trên đây do nhiều nguyên nhân, trong đó có các nguyên nhân chủ yếu: *Một là*, chính sách pháp luật chưa được thực hiện nghiêm, còn thiếu đồng bộ, đặc biệt là Luật Công đoàn và Bộ luật Lao động. Nhiều nội dung liên quan đến quan hệ lao động có quy định nhưng chưa có chế tài xử phạt. *Hai là*, một bộ phận người sử dụng lao động chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của công đoàn, chưa thực hiện nghiêm quy định của pháp luật về lao động và công đoàn. Chưa tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động. *Ba là*, cán bộ công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hầu hết hoạt động kiêm nhiệm, phụ thuộc nhiều vào người sử dụng lao động nên e ngại, không dám đấu tranh. Cơ chế bảo vệ, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ công đoàn còn bất cập nên không thu hút được những người có tâm huyết, tài năng thực sự tham gia hoạt động công đoàn. *Bốn là*, nguồn lực tài chính còn hạn hẹp, nên mức độ tập trung vào những nhiệm vụ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động, đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động chưa cao. Chưa có sự đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động cho phù hợp với từng loại hình tổ chức công đoàn và phù hợp với yêu cầu phát triển đa dạng và nhanh chóng của doanh nghiệp. *Năm là*, nội dung chỉ đạo của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cơ sở còn chung chung, dàn trải, ít được cụ thể hóa cho phù hợp với tình hình thực tế.

3. Một số giải pháp trong thời gian tới

Trong thời gian tới, để phát huy vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ có cả thuận lợi và khó khăn, nhất là khi thực thi Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), tổ chức đại diện người lao động được cho phép thành lập, đặt ra những thách thức lớn đối với vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp. Vì vậy, trước mắt cần thực hiện tốt những giải pháp sau đây:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức cho các chủ thể về vị trí, vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp.

Các cấp ủy, tổ chức đảng phải quán triệt và thực hiện có hiệu quả quan điểm chỉ đạo của Trung ương “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn Việt Nam trong tình hình mới” theo tinh thần Nghị

quyết số 02-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa XIII. Trong đó, nhận thức đầy đủ, sâu sắc về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, thời cơ, thách thức và những vấn đề mới đặt ra đối với Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh nước ta hội nhập quốc tế sâu rộng, ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và phê chuẩn các công ước quốc tế liên quan đến lao động, công đoàn.

Tuyên truyền, hướng dẫn, động viên các chủ doanh nghiệp tuân thủ các quy định của Đảng, Nhà nước đối với thành lập và tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức công đoàn hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ. Đồng thời, xử lý nghiêm các doanh nghiệp không cho thành lập hoặc cản trở hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp đủ điều kiện. Coi trọng việc tuyên truyền để người lao động hiểu rõ về tổ chức công đoàn, tự nguyện gia nhập công đoàn.

Thứ hai, thực hiện hiệu quả chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động trong doanh nghiệp.

Để thực hiện nhiệm vụ này, cần đổi mới phương thức hoạt động cơ sở theo hướng tập trung nguồn lực thực hiện nhiệm vụ then chốt là bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đoàn viên và người lao động. Nghiên cứu đề xuất xây dựng chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động đảm bảo đúng quy định pháp luật, đáp ứng yêu cầu của hoạt động công đoàn trong tình hình mới.

Nâng cao chất lượng hoạt động thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp. Tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở hỗ trợ, tư vấn, đồng hành cùng công đoàn cơ sở trong quá trình đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể. Trong đó, chú trọng nâng cao hiệu quả thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể với các nội dung: tiền lương, chất lượng bữa ăn ca, cải thiện điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động. Tăng cường phối hợp kiểm tra, giám sát việc thực hiện các thỏa ước lao động tập thể.

Tập trung nâng cao chất lượng hội nghị người lao động và đối thoại tại doanh nghiệp. Thường xuyên tổ chức việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho thành viên đối thoại; giúp đỡ, hỗ trợ công đoàn cơ sở trong việc tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp;

chú trọng hình thức đối thoại đột xuất liên quan những vấn đề bức xúc, cấp bách của người lao động. Mở rộng phạm vi đối thoại ở cấp trên cơ sở, đối thoại giữa các cấp ủy và chính quyền, cơ quan quản lý nhà nước với người lao động tại doanh nghiệp.

Huy động nguồn lực, triển khai đầu tư xây dựng các thiết chế phục vụ đoàn viên, người lao động ở các khu công nghiệp và thực hiện Đề án xây dựng nhà ở cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp. Tích cực vận động các doanh nghiệp xây dựng nhà ở, nhà trẻ, siêu thị, khu sinh hoạt văn hóa, thể thao.

Thứ ba, nâng cao hiệu quả và đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục, vận động của công đoàn trong doanh nghiệp.

Tổ chức tốt các hoạt động tuyên truyền, phổ biến chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đoàn viên và người lao động. Nghiên cứu đề xuất, phối hợp tổ chức học tập lý luận chính trị dành cho cán bộ công đoàn, đoàn viên ưu tú là công nhân trong doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tuyên truyền, vận động, hỗ trợ người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp để thích ứng với điều kiện lao động trong bối cảnh của Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư.

Khai thác tiện ích của internet, mạng xã hội trong tuyên truyền về phong trào công nhân và hoạt động công đoàn. Các hình thức tuyên truyền cần ngắn gọn, hấp dẫn, phù hợp với người lao động trong doanh nghiệp. Cùng cố và nâng cao chất lượng đội ngũ tuyên truyền viên, cộng tác viên dư luận xã hội, kịp thời dự báo, nắm bắt dư luận xã hội, phản ánh tâm tư, nguyện vọng của người lao động trong doanh nghiệp.

Thứ tư, tổ chức hiệu quả hơn các phong trào thi đua trong đoàn viên, người lao động trong doanh nghiệp.

Cần cụ thể hóa, phát triển phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” phù hợp với điều kiện của các doanh nghiệp. Trong đó, trọng tâm là phong trào “Năng suất cao hơn, chất lượng tốt hơn”, đồng hành với doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh.

Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng phù hợp với yêu cầu hội nhập và phát triển đất nước. Kịp thời tôn vinh, khen thưởng những tấm gương thi đua xuất sắc, quan tâm khen thưởng người lao động sản xuất

trực tiếp. Chú trọng xây dựng và nhân rộng điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt trong các phong trào thi đua. Tuyên dương chủ tịch công đoàn cơ sở tiêu biểu, chủ doanh nghiệp vì người lao động. Tổ chức các hội thi tay nghề giỏi, an toàn lao động, vệ sinh thực phẩm cho đoàn viên và người lao động trong doanh nghiệp.

Thứ năm, phát triển đoàn viên, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp.

Nghiên cứu đổi mới, sắp xếp, kiện toàn mô hình tổ chức, nhiệm vụ công đoàn cơ sở, nhằm thu hút, tập hợp đông đảo người lao động gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn. Xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ năng lực, trình độ hoàn thành nhiệm vụ, tâm huyết, nhiệt tình với công việc, vững vàng trước mọi khó khăn, thách thức. Xây dựng chiến lược và có chính sách cụ thể bảo vệ cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp. Có chương trình đào tạo, huấn luyện riêng cho cán bộ công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước; chú trọng bồi dưỡng chuyên sâu gắn với thực hành và kỹ năng xử lý những tình huống nảy sinh trong thực tiễn.

Đổi mới công tác phát triển đoàn viên, cách thức tiếp cận, tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở. Tập trung thực hiện tốt kế hoạch của ban chỉ đạo thực hiện Kết luận 80/KL của Thành phố hằng năm. Coi trọng việc tuyên truyền để người lao động hiểu rõ về tổ chức công đoàn, tự nguyện gia nhập công đoàn. Tập trung vận động thành lập công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có từ 10 lao động ổn định trở lên.

Thực hiện hiệu quả công tác quản lý, đánh giá, phân loại đoàn viên, bằng việc đa dạng các hình thức sinh hoạt và công tác đánh giá đoàn viên công đoàn tại cơ sở. Xây dựng và tổ chức hoạt động của lực lượng đoàn viên công đoàn nòng cốt trong doanh nghiệp dưới sự chỉ đạo, quản lý của Liên đoàn Lao động Thành phố.

Thứ sáu, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng, công đoàn cấp trên đối với công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp.



Liên đoàn Lao động TP Đà Nẵng trao bằng khen cho 24 doanh nghiệp có thành tích xuất sắc tiêu biểu trong công tác chăm lo đời sống người lao động năm 2022 (Ảnh: TL)

Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với tổ chức và hoạt động công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp. Đồng thời, định hướng để tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ra đời và hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích, tuân thủ pháp luật; phòng ngừa, ngăn chặn việc lợi dụng tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để xâm phạm quyền, lợi ích của người lao động và doanh nghiệp, gây mất an ninh, trật tự; có các biện pháp phù hợp, hiệu quả để thu hút, vận động, định hướng tổ chức này gia nhập Công đoàn Việt Nam.

Chú trọng công tác phát triển, nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước; thành lập tổ chức công đoàn để tạo tiền đề thành lập tổ chức đảng, đoàn thể khác. Ở những doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng, Đảng lãnh đạo tổ chức công đoàn thông qua công đoàn cấp trên trực tiếp. Cán bộ công đoàn có nhiệm vụ tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến đoàn viên, người lao động. Quan tâm bồi dưỡng, giới thiệu công nhân, người lao động đủ tiêu chuẩn kết nạp vào Đảng.

Công đoàn cấp trên cần xây dựng nội dung, chương trình, kế hoạch, hướng dẫn hoạt động cụ thể đối với công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, chỉ đạo giải quyết kịp thời các kiến nghị chính đáng của đoàn viên, người lao động trong doanh nghiệp.

1, 2, 3. Liên đoàn Lao động thành phố Đà Nẵng: Báo cáo Tổng kết công tác công đoàn và phong trào công nhân, viên chức, lao động Thành phố năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ năm 2023.