

CHUYÊN ĐỀ 1

Tư duy mới và vấn đề lớn từ Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam

I. Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII

Với phương châm “Đổi mới, Dân chủ, Đoàn kết, Trách nhiệm”, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam thể hiện tinh thần đổi mới toàn diện, đổi mới không chỉ thể hiện trong nội dung các văn kiện trình Đại hội, mà đổi mới ngay từ việc xây dựng nội dung, chương trình và cách thức tiến hành Đại hội, tài liệu Đại hội và quan điểm phục vụ đại biểu Đại hội; việc tuyên truyền, quán triệt, học tập và triển khai thực hiện Nghị quyết, để mỗi đại biểu dự Đại hội cảm nhận được không khí, tinh thần, yêu cầu đổi mới của nhiệm kỳ tới ngay từ khi tiếp cận nội dung và đặt chân đến Đại hội. Qua phương tiện truyền thông, tinh thần đổi mới phải lan tỏa tới đông đảo cán bộ, đoàn viên và người lao động cả nước.

Thứ nhất, đổi mới công tác chuẩn bị và tổ chức Đại hội

1. Chương trình Đại hội thể hiện những nội dung đổi mới quan trọng đó là:

- Chương trình được xây dựng trọn trong ba ngày, đảm bảo khoa học, chặt chẽ, hợp lý.
- Trong Chương trình Đại hội, lần đầu tiên có một buổi dành riêng để Thủ tướng và các thành viên Chính phủ gặp gỡ đại biểu và cùng Đại hội thảo luận chủ đề “Công đoàn trong việc đồng hành cùng Chính phủ nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước”. Nội dung này nhận được sự quan tâm rất lớn của dư luận và khẳng định Chính phủ, người đứng đầu Chính phủ đánh giá cao vai trò và đặt nhiều kỳ vọng ở hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

- Ngoài nội dung thảo luận tại Hội trường như truyền thống, lần đầu tiên Đại hội Công đoàn Việt Nam dành riêng một buổi thảo luận sâu bằng việc tổ chức 12 trung tâm thảo luận với 12 chủ đề khác nhau. Việc đổi mới nội dung, cách thức thảo luận vừa thu hút được nhiều ý kiến với 143 ý kiến phát biểu tại 12 trung tâm, về nhiều vấn đề lớn, đồng thời chất lượng các ý kiến cũng được nâng lên, sâu sắc và thẳng thắn hơn, đóng góp nhiều cho việc hoàn thiện các văn kiện trình Đại hội và cho công tác chỉ đạo thực hiện sau này.

2. Cách thức tổ chức Đại hội

- Lần đầu tiên Đại hội Công đoàn Việt Nam được tổ chức tại Trung tâm Hội nghị Quốc gia với cơ sở vật chất hiện đại, phục vụ chuyên nghiệp, nơi đã từng diễn ra nhiều sự chính trị trọng đại của quốc gia, nhiều sự kiện lớn quốc tế nên Đại hội được nâng tầm, góp phần vào thành công chung của Đại hội.

- Trong điều kiện còn khó khăn về nguồn lực của tổ chức Công đoàn, Thường trực Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã nỗ lực kêu gọi xã hội hóa để có thêm nguồn lực, chăm lo một cách tốt nhất đại biểu dự Đại hội, để đại biểu có đủ điều kiện thực hiện tốt nhiệm vụ đại biểu, đồng thời thấy được vinh dự là đại biểu của Đại hội, để từ đó làm tròn trách nhiệm đại biểu tại Đại hội cũng như khi về địa phương, đơn vị.

- Đại hội đã tích cực ứng dụng thành tựu khoa học, công nghệ, về cơ bản không phát hành văn bản giấy, mà đại biểu sử dụng văn bản điện tử trong toàn bộ quá trình Đại hội thông qua phần mềm được xây dựng riêng cho đại hội. Cách thức này không chỉ tiết kiệm kinh phí cho Đại hội mà còn giúp định hướng về tầm nhìn, gợi mở trách nhiệm của đại biểu và cán bộ, đoàn viên cả nước nói chung trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Việc tặng quà thiết thực, ý nghĩa cho đại biểu Đại hội, để động viên đại biểu lan tỏa Nghị quyết Đại hội đến đoàn viên, người lao động, xứng tầm với đại biểu Đại hội của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong cả nước.

3. Đổi mới trong nội dung các văn kiện trình Đại hội

Tại Đại hội, Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XI đã trình Đại hội: Báo cáo (tóm tắt) kết quả công tác công đoàn nhiệm kỳ 2013 – 2018, phương hướng, nhiệm vụ công tác công đoàn nhiệm kỳ 2018 – 2023; Báo cáo kiểm điểm kết quả lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam nhiệm kỳ 2013 – 2018; Báo cáo việc sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI và Dự thảo Điều lệ Công đoàn Việt Nam (sửa đổi), Báo cáo kiến nghị của đoàn viên, người lao động với Đảng, Nhà nước. Các văn kiện được chuẩn bị kỹ càng, chu đáo, lấy ý kiến rộng rãi các cấp công đoàn, đoàn viên, người lao động cũng như cán bộ công đoàn lão thành, các chuyên gia, nhà quản lý, nhà khoa học.

Về báo cáo kết quả công tác nhiệm kỳ 2013 – 2018, phương hướng, nhiệm vụ công tác công đoàn nhiệm kỳ 2018 – 2023

- Báo cáo được kết cấu và trình bày theo vấn đề, khác với kết cấu báo cáo truyền thống. Cách kết cấu và trình bày mới giúp việc nhận diện kết quả, tồn tại, hạn chế, nguyên nhân cũng như nhiệm vụ, giải pháp cụ thể theo từng lĩnh vực, rõ ràng, logic, cụ thể, tránh chung chung, hình thức. Lần đầu tiên Đại hội xác định 3 khâu đột phá là những vấn đề trọng tâm cần tập trung thực hiện nhằm tạo chuyển biến thực sự trong hoạt động công đoàn.

- Báo cáo tóm tắt trình bày tại Đại hội thể hiện rõ là báo cáo tóm tắt (không là báo cáo rút gọn như ở nhiều Đại hội), phản ánh được nội dung cơ bản và linh hồn của Báo cáo toàn văn, với nhiều nhận định, đánh giá mang tính khái quát.

4. Việc chuẩn bị và lựa chọn đội ngũ cán bộ công đoàn cấp chiến lược để triển khai thực hiện Nghị quyết

Trên cơ sở các chủ trương, quan điểm, quy định của Đảng ta về cán bộ và công tác cán bộ, để thực hiện có hiệu quả chủ trương và nhiệm vụ đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn, trong quá trình chuẩn bị Đại hội XII Công đoàn Việt Nam, Đảng đoàn, Đoàn Chủ tịch và Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã đặc biệt quan tâm công tác chuẩn bị, rà soát, lựa chọn nhân sự dự kiến tham gia Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, đặc biệt là Thường trực Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn. Một số nội dung mới và điểm nhấn trong công tác nhân sự Đại hội XII như sau:

- Bên cạnh nguồn hiện có, trước Đại hội, căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ, Đảng đoàn và Đoàn Chủ tịch đã thông nhất bổ sung kịp thời một số nhân tố mới, có triển vọng tham gia Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Thường trực Đoàn Chủ tịch để phục vụ lâu dài cho tổ chức.

- Việc thực hiện quy trình nhân sự đảm bảo chặt chẽ, nghiêm túc, dân chủ, thực chất, khách quan; lần đầu tiên, Đại hội Công đoàn Việt Nam lấy phiếu tín nhiệm danh sách dự kiến bầu Ban Chấp hành trước khi bầu chính thức. Nhân sự được lựa chọn đều đủ tiêu chuẩn, điều kiện, học vấn cao, có nhiều nhân tố mới năng động, tư duy đổi mới và hành động quyết liệt. Có cơ cấu hợp lý, đảm bảo tính đại diện, tính tiêu biểu. Lần đầu tiên có 1 đồng chí Ủy viên Đoàn Chủ tịch là Chủ tịch Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Độ tuổi trong Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Thường trực Đoàn Chủ tịch đều được hạ thấp so với nhiều nhiệm kỳ gần đây, trong đó có 05 đồng chí Ủy viên Đoàn Chủ tịch dưới 45 tuổi, có 01 đồng chí Phó Chủ tịch 45 tuổi.

Thứ hai, về các bài học kinh nghiệm rút ra

Một là, sự lãnh đạo của Đảng là nhân tố quyết định thắng lợi trong hoạt động Công đoàn Việt Nam.

Hai là, quan tâm chăm lo lợi ích chính đáng của đoàn viên, lấy lợi ích là điểm quan trọng tập hợp, thu hút người lao động đến với tổ chức Công đoàn.

Ba là, thực hiện tốt vai trò đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên, người lao động.

Bốn là, chú trọng nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn, kịp thời thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của tình hình thực tế.

Năm là, chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn trong tình hình mới.

Thứ ba, những yêu cầu của Đảng, Nhà nước với tổ chức Công đoàn Việt Nam

- Đại hội đã nhận được sự quan tâm tham dự và chỉ đạo của các đồng chí lãnh đạo, nguyên lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cùng lãnh đạo các ban, bộ, ngành và lãnh đạo hầu hết các tỉnh, thành phố tham dự và chúc mừng Đại hội.

- Tại Đại hội, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã có bài phát biểu quan trọng, trong đó có nhiều đánh giá, biểu dương tổ chức Công đoàn Việt Nam nói chung và kết quả hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 2013 – 2018: *“Công đoàn Việt Nam không ngừng lớn mạnh, trưởng thành và có những đóng góp xứng đáng vào thắng lợi vĩ đại của cách mạng Việt Nam. Công đoàn luôn gắn bó máu thịt với giai cấp công nhân, đồng hành với dân tộc và với Đảng Cộng sản Việt Nam”*.

Đồng thời, đặt ra bốn yêu cầu đối với tổ chức Công đoàn trong giai đoạn mới:

Một là, chú trọng nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị cho công nhân, viên chức, người lao động.

Hai là, thường xuyên quan tâm chăm lo lợi ích chính đáng của đoàn viên và thực hiện tốt hơn nữa vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên, người lao động, coi đây là điểm then chốt để thu hút đông đảo người lao động tự nguyện tham gia công đoàn, luôn ủng hộ, gắn bó và tin tưởng vào tổ chức công đoàn.

Ba là, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng tổ chức, phương thức và hiệu quả hoạt động công đoàn cho phù hợp với tình hình mới, yêu cầu mới, thích ứng với tình hình thực tế nước ta đã và đang tiến hành công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế nhiều thành phần, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, chủ động và tích cực hội nhập quốc tế.

Bốn là, tham gia xây dựng, chỉnh đốn, bảo vệ Đảng và hệ thống chính trị, coi đây cũng là trách nhiệm và quyền lợi chính trị của đoàn viên, công nhân, viên chức, người lao động và tổ chức công đoàn.

Đồng chí bày tỏ tin tưởng và kỳ vọng: *“...sau Đại hội này, phong trào công nhân, viên chức, lao động và công đoàn nước ta sẽ có bước phát triển mới, mạnh mẽ hơn nữa, sáng tạo hơn nữa, đóng góp xứng đáng vào việc thực hiện thắng lợi các Nghị quyết Đại hội của Đảng”*; *“...tổ chức Công đoàn Việt Nam mãi mãi xứng đáng là cơ sở chính trị - xã hội vững chắc của Đảng và Nhà nước ta; đội ngũ công nhân, viên chức, người lao động không ngừng lớn mạnh, là một điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công của công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*.

- Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc cùng các Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ, Vũ Đức Đam và một số thành viên Chính phủ đã tới gặp gỡ đại biểu dự Đại hội, cùng Đại hội thảo luận chủ đề *“Công đoàn Việt Nam đồng hành với Chính phủ nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước”*. Đây là sự kiện chưa có tiền lệ đối với Đại hội Công đoàn Việt Nam cũng như Đại hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị khác. Lần đầu tiên sự kiện được tổ chức tại Đại hội, cho thấy Chính phủ và người đứng đầu Chính phủ có niềm tin tưởng rất lớn ở tổ chức Công đoàn Việt Nam, mong muốn, kỳ vọng tổ chức Công đoàn Việt Nam tiếp tục đồng hành với Chính phủ và có nhiều đóng góp hơn nữa cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Thủ tướng đã bày tỏ sự hài lòng về những kết quả đạt được và thành tựu đổi mới của Công đoàn Việt Nam, mong muốn Công đoàn Việt Nam tiếp tục đồng hành với Chính phủ nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước, đồng thời Thủ tướng gửi thông điệp hành động chung đến các cán bộ công đoàn và đoàn viên, người lao động cả nước:

+ “Tôi mong muốn công nhân, viên chức, lao động cả nước, mỗi người một tay, góp sức chung tạo thành sức mạnh cả dân tộc tham gia nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước”.

+ “Các đại biểu dự Đại hội phải là những hạt nhân nòng cốt của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong việc truyền cảm hứng cho công nhân, viên chức, lao động cả nước tích cực, nhiệt tình phát động và tham gia chương trình nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước”.

+ “Tôi đề nghị Đại hội nghiên cứu, thảo luận, có thể đưa chủ đề chúng ta thảo luận hôm nay “Công đoàn Việt Nam đồng hành với Chính phủ nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững đất nước” thành một chương trình hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong nhiệm kỳ tới”.

+ “Tôi kỳ vọng từ diễn đàn Đại hội, chủ đề mà chúng ta thảo luận tiếp tục được thăm sâu, lan tỏa mạnh trong các cấp công đoàn, đến từng đoàn viên, công nhân lao động”.

+ “Tôi đặt niềm tin tuyệt đối ở tổ chức Công đoàn Việt Nam, ở giai cấp công nhân Việt Nam giàu truyền thống tiến công và cách mạng”.

Thứ tư, việc triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội

- Ngay sau khi bế mạc Đại hội, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã gửi tới các đoàn đại biểu dự Đại hội Thông báo nhanh kết quả Đại hội để công đoàn các địa phương, ngành, tổng công ty kịp thời thông tin, tuyên truyền cho cán bộ công đoàn và đoàn viên, người lao động nắm được những thông tin cần thiết về Đại hội.

- Hội nghị học tập, quán triệt Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam lần này được tổ chức bằng hình thức trực tuyến, thu hút được đông đảo cán bộ công đoàn các cấp tham dự; các chuyên đề - bài giảng được chuẩn bị kỹ công, chu đáo, do các đồng chí trong Thường trực và Đảng đoàn trực tiếp truyền đạt.

- Trên cơ sở Nghị quyết Đại hội, đặc biệt là 3 khâu đột phá và các nhiệm vụ tổng quát, trọng tâm, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn đã chỉ đạo các ban xây dựng 07 chương trình công tác lớn và dự kiến ban hành 5 Nghị quyết chuyên đề. Trong từng chương trình, sẽ ban hành các kế hoạch, đề án để tổ chức thực hiện. Mỗi chương trình sẽ thành lập Ban Chỉ đạo, tổ giúp việc để kiểm tra, đôn đốc, tổng hợp kết quả thực hiện.

- Đoàn Chủ tịch và Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn yêu cầu các công đoàn trực thuộc, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và công đoàn cơ sở, theo chức năng, nhiệm vụ, cập nhật các nội dung của Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam để điều chỉnh, bổ sung các chương trình, kế hoạch hoạt động ở cấp mình, bảo đảm thống nhất trong toàn hệ thống, tạo cao trào hoạt động mạnh mẽ của các cấp Công đoàn Việt Nam, đưa Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam vào cuộc sống, quyết tâm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam và các Nghị quyết của Đảng.

- Khi tình hình có sự thay đổi ở mức cơ bản, ban chấp hành công đoàn các cấp theo thẩm quyền cần chủ động điều chỉnh các nhiệm vụ, chỉ tiêu cho phù hợp. Đối với những kết quả, chỉ tiêu đạt được còn thấp so với mục tiêu, chỉ tiêu đề ra cho cả nhiệm kỳ, cần phải có các biện pháp chỉ đạo, đôn đốc thường xuyên, quyết liệt, đồng thời đưa ra được các giải pháp mới có hiệu quả để triển khai thực hiện.

- Các cấp công đoàn, trước hết là cấp Tổng Liên đoàn sẽ tăng cường và đổi mới mạnh mẽ công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong toàn hệ thống, trước hết là đối với đội ngũ cán bộ công đoàn, tập trung vào trách nhiệm của người đứng đầu công đoàn các cấp.

II. Tư duy mới, vấn đề lớn từ Nghị quyết Đại hội

Trong nhiệm kỳ 2018 – 2023, môi trường hoạt động công đoàn sẽ có những thay đổi, trong đó có những yếu tố rất mới tác động đến quá trình phát triển của tổ chức Công đoàn Việt Nam:

- Đất nước tiếp tục đổi mới toàn diện và đồng bộ, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Những chủ trương Nghị quyết của Đảng về phát triển kinh tế, nhất là các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khóa XII) thúc đẩy chuyển dịch lao động và tăng cơ cấu khu vực ngoài nhà nước trong Công đoàn Việt Nam.

- Yêu cầu đổi mới hệ thống chính trị trong đó tinh gọn bộ máy, giảm biên chế và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là những giải pháp được ưu tiên hàng đầu;

- Nước ta tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đặc biệt là hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) vừa được Quốc hội phê chuẩn tạo ra những cơ hội:

+ Mở rộng, đa dạng hóa thị trường với mức ưu đãi cao, tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng, mạng lưới sản xuất toàn cầu; góp phần tích cực vào quá trình đổi mới đồng bộ và toàn diện, khơi dậy tiềm năng của đất nước và sức sáng tạo của các tầng lớp nhân dân, cải thiện đời sống nhân dân, nâng cao trình độ phát triển, giảm dần tỉ trọng gia công lắp ráp của nền kinh tế.

+ Nước ta cũng có cơ hội tham gia chủ động và sâu hơn vào quá trình định hình và cải cách các định chế, cơ chế, cấu trúc khu vực và quốc tế có lợi cho ta và có điều kiện thuận lợi để đấu tranh bảo vệ lợi ích quốc gia - dân tộc, lợi ích của các tổ chức, cá nhân; bảo đảm độc lập, tự chủ, củng cố và duy trì môi trường hòa bình, ổn định để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

+ Doanh nghiệp Việt Nam nhìn chung có cơ hội để phát triển mạnh hơn, sáng tạo hơn và có sức cạnh tranh hơn. Người tiêu dùng có thêm cơ hội lựa chọn hàng hóa, dịch vụ chất lượng cao, giá cả cạnh tranh; bảo đảm tiêu chuẩn vệ sinh, môi trường. Người lao động có thêm nhiều cơ hội về việc làm và được thụ hưởng nhiều hơn các lợi ích từ việc phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động, trong đó có các quy định về điều kiện làm việc, sự minh bạch về tiền lương, sự phân chia thu nhập...

Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện các cam kết quốc tế mới cũng sẽ đặt ra nhiều khó khăn, thách thức không chỉ về kinh tế mà còn cả về chính trị, xã hội:

+ Sức ép cạnh tranh ngày càng gay gắt, nhiều ngành, doanh nghiệp và sản phẩm của nước ta sẽ gặp khó khăn hơn.

+ Việc thực hiện các cam kết sâu rộng và cao hơn, nhất là vấn đề lao động, việc làm, bảo vệ môi trường... đáp ứng yêu cầu nội luật hóa các cam kết nếu không được nghiên cứu, chuẩn bị kỹ, có lộ trình, bước đi phù hợp, sẽ tác động tiêu cực đến quá trình đổi mới, hoàn thiện thể chế, giải quyết những vấn đề phức tạp, nhạy cảm.

+ Việc thực hiện các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cũng đặt ra những thách thức mới không chỉ đối với quản lý của Nhà nước mà còn có thể ảnh hưởng đến ổn định chính trị - xã hội, đơn cử như sự xuất hiện của tổ chức đại diện diện người lao động không thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tại cơ sở và cạnh tranh trực tiếp với tổ chức công đoàn, điều này sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến vai trò và hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

- Cùng với đó, là tác động hai mặt của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4: Một mặt sức lao động được giải phóng, nhiều ngành nghề mới ra đời cùng với sự phát triển của công nghệ, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh tế cao hơn; mặt khác lại tạo sự đào thải lao động khi “máy móc hóa” quá trình sản xuất, đoàn viên, người lao động – đối tượng tập hợp của tổ chức Công đoàn sẽ đối mặt với nguy cơ mất việc làm nhất là trong những ngành nghề thâm dụng lao động mà Việt Nam chúng ta đang có lợi thế như dệt may, da giày...

Sự phát triển của công nghệ thông tin, mạng xã hội sẽ làm thay đổi căn bản hình thức tiếp nhận và chia sẻ thông tin của con người, điều này tác động trực tiếp đến việc tập hợp và quản lý, đoàn viên; nhất là việc nắm bắt và định hướng tư tưởng cho đoàn viên và người lao động, giúp người lao động tránh được sự kích động, lợi dụng của các thế lực thù địch.

Những cơ hội và thách thức nêu trên có mối quan hệ qua lại và có thể chuyển hóa lẫn nhau. Cơ hội có thể trở thành thách thức nếu không được tận dụng kịp thời. Thách thức có thể biến thành cơ hội nếu chúng ta chủ động ứng phó thành công. Tất cả những yếu tố đó đòi hỏi Công đoàn Việt Nam phải đổi mới toàn diện, triệt để về tổ chức và hoạt động để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, tập trung vào một số vấn đề chủ yếu như sau:

Thứ nhất, xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam thật sự lớn mạnh để thực hiện tốt nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên, người lao động

Xác định xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam thật sự lớn mạnh là nhiệm vụ trọng tâm, sống còn của tổ chức Công đoàn trong giai đoạn mới, nhiệm kỳ 2018 – 2023 các cấp công đoàn cần tập trung thực hiện một số nhiệm vụ cơ bản, chủ yếu trong (1) Công tác đoàn viên; (2) Công tác xây dựng tổ chức bộ máy, tổ chức cơ sở; (3) Công tác cán bộ công đoàn; (4) Công tác công đoàn tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh; (5) Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật công đoàn để giữ vững kỷ cương, xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh; (6) Đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức Công đoàn Việt Nam; (7) Một số điểm mới trong sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

1. Công tác đoàn viên

a) Triển khai áp dụng phần mềm quản lý đoàn viên công đoàn và đổi thẻ đoàn viên

- Thông qua việc đổi thẻ xác định chính xác số đoàn viên công đoàn hiện nay; nâng cao ý thức của đoàn viên thông qua sử dụng thẻ đồng thời làm cơ sở thực hiện các chính sách ưu đãi đối với đoàn viên công đoàn.

- Áp dụng phần mềm quản lý đoàn viên công đoàn sẽ góp phần quản lý đoàn viên một cách chặt chẽ, đúng quy định; tạo điều kiện cho các cấp công đoàn đặc biệt là cơ quan lãnh đạo thường xuyên nắm bắt thông tin về đoàn viên. Đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho đoàn viên trong quá trình di chuyển, thay đổi công việc.

b) Tiếp tục chương trình phát triển đoàn viên

- Mục tiêu đến hết năm 2022 cả nước kết nạp mới 2 triệu đoàn viên: kết nạp mới ở đây đồng nghĩa với tăng thêm vì khi thực hiện quản lý đoàn viên bằng phần mềm, mỗi đoàn viên sẽ có mã đoàn viên gắn với số chứng minh thư nhân dân. Nếu đoàn viên ở nơi khác, khi chuyển đến đơn vị mới chỉ cần xuất trình thẻ đoàn viên để được tiếp tục sinh hoạt. Nếu đoàn viên không xuất trình thẻ hoặc kể cả đoàn viên đã tạm dừng sinh hoạt khi kê khai thông tin để cấp thẻ đoàn viên mới phần mềm sẽ báo NLĐ đã là đoàn viên công đoàn. Trong trường hợp này chỉ tính là tiếp nhận thêm đoàn viên mà không tính là kết nạp mới.

- Tập trung tập hợp phát triển đoàn viên khu vực phi kết cấu; hoàn thiện mô hình nghiệp đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; thí điểm mô hình công đoàn ghép ở các công đoàn phường, xã

c) Nâng cao chất lượng đoàn viên gắn với đánh giá, phân loại đoàn viên khu vực hành chính, sự nghiệp hàng năm.

2. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ

- Ban hành nghị quyết công tác cán bộ để thống nhất nhận thức và hành động, cụ thể hóa các quy định của Đảng về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm.

- Xây dựng và ban hành tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ công đoàn làm căn cứ giới thiệu ứng cử, đề cử, bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo công đoàn các cấp.

- Tăng cường đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo hướng: Đa dạng hóa các hình thức đào tạo; Đổi mới hình thức đào tạo; Thực hiện đào tạo theo chức danh, hình thành đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp trong một số lĩnh vực chủ yếu.

- Tăng cường luân chuyển cán bộ: Luân chuyển gắn với quy hoạch; Thực hiện luân chuyển trên xuống, dưới lên để đảm bảo thường xuyên có cán bộ đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

- Tạo nguồn cán bộ cấp chiến lược và đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp: Xây dựng đề án tuyển dụng sinh viên giỏi, cán bộ khoa học trẻ; Tái khởi động chương trình đào tạo trình độ đại học cho cán bộ công đoàn và đoàn viên ưu tú.

3. Về xây dựng bộ máy, xây dựng tổ chức cơ sở

- Sắp xếp kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan và các đơn vị trực thuộc TLD; phối hợp với các tỉnh thành ủy sắp xếp bộ máy cơ quan công đoàn cấp tỉnh, cấp huyện đảm bảo thống nhất, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

- Cơ cấu lại các công đoàn ngành TW, công đoàn TCty trực thuộc TLD phù hợp với cơ cấu nền kinh tế và mô hình quản lý mới.

- Nghiên cứu thí điểm một số mô hình tổ chức mới, phù hợp, trong bối cảnh Việt Nam phê chuẩn và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (Hội đồng công đoàn một số ngành, nghề; nghiệp đoàn cấp trên; mô hình công đoàn cơ sở ghép ở phường xã...).

- Cơ cấu lại tổ chức bộ máy các đơn vị kinh tế, đơn vị sự nghiệp công đoàn đảm bảo thống nhất trong toàn hệ thống.

- Tập trung xây dựng tổ chức cơ sở của công đoàn hoạt động hiệu quả, tập trung thực hiện nhiệm vụ đại diện chăm lo, bảo vệ đoàn viên, người lao động. Các cấp công đoàn phải tập trung, quan tâm chăm lo xây dựng tổ chức cơ sở vững mạnh.

4. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật công đoàn để giữ vững kỷ cương, xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đặc biệt là kiểm tra tài chính. Hàng năm có từ 50% trở lên công đoàn các cấp có kiểm tra tài chính cùng cấp. Trong đó, 100% công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên kiểm tra tài chính cùng cấp; Đảm bảo nguyên tắc khi đoàn kiểm tra công đoàn đã kiểm tra kết luận, song đoàn của cơ quan khác kiểm tra chính nội dung đó và phát hiện vi phạm thì trường đoàn kiểm tra và các thành viên đoàn kiểm tra công đoàn phải chịu trách nhiệm và bị xử lý.

- 100% công đoàn cơ sở đủ điều kiện phải thành lập ủy ban kiểm tra.

- Nâng cao nhận thức và tăng cường sự lãnh đạo của ban chấp hành, sự chỉ đạo của ban thường vụ công đoàn các cấp đối với tổ chức và hoạt động ủy ban kiểm tra công đoàn, coi đây là hoạt động thường xuyên và bắt buộc, không phải có sự việc mới kiểm tra.

- Chủ động xây dựng chương trình kế hoạch công tác kiểm tra, giám sát, xử lý kỷ luật cán bộ và giải quyết khiếu nại, tố cáo. Hàng năm thực hiện tốt việc kiểm tra cùng cấp, tăng cường kiểm tra cấp dưới.

- Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra chấp hành Điều lệ Công đoàn; kiểm tra quản lý, sử dụng tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế của công đoàn, kiểm tra việc chấp hành các chủ trương mới. Cán bộ công đoàn phải gương mẫu thực hiện đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và Điều lệ, Nghị quyết, quy định của tổ chức Công đoàn, nếu vi phạm thì phải bị xử lý, kỷ luật.

- Thực hiện việc giám sát đối với ủy viên ban chấp hành, cán bộ công đoàn. Giám sát hàng năm trong việc công khai tài chính công đoàn.

5. Về đổi mới phương thức lãnh đạo của tổ chức Công đoàn

Đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành trong hoạt động Công đoàn theo hướng cấp trên phục vụ cấp dưới, tổ chức công đoàn phục vụ đoàn viên, người lao động; đồng thời, phát huy dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương. Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm và giải quyết kịp thời những bất cập, phát huy tốt hơn vai trò, trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn các cấp trước đoàn viên, người lao động.

- Xây dựng cơ chế để các cấp công đoàn phát huy tính chủ động, sáng tạo, gắn với trách nhiệm trong hoạt động công đoàn phù hợp với thực tiễn ngành, địa phương, cơ sở và quy định của Tổng Liên đoàn.

- Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng việc xây dựng, ban hành Nghị quyết của Ban Chấp hành công đoàn, các văn bản hướng dẫn theo hướng thiết thực, ngắn gọn, khả thi.

- Cụ thể hóa, quy trình hóa và tiêu chuẩn hóa các hoạt động của mỗi cấp công đoàn để thực hiện các nhiệm vụ chuyên nghiệp, hiệu quả hơn.

- Xây dựng cơ chế để các đơn vị, viện nghiên cứu của công đoàn tham gia tư vấn, phản biện các chủ trương quan trọng của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đồng thời có cơ chế phản biện đối với hiệu quả trên thực tế của những đề tài, dự án có sử dụng kinh phí công đoàn.

- Thực hiện cải cách hành chính trong tổ chức Công đoàn, tập trung rà soát, điều chỉnh, bổ sung các quy định hiện hành của Tổng Liên đoàn đảm bảo phù hợp thực tiễn; thực hiện tốt công tác pháp chế văn bản. Đảm bảo đơn giản hóa, chuyên nghiệp hóa, giảm mạnh các thủ tục hành chính, đẩy nhanh việc ứng dụng công nghệ thông tin, nhất là trong công tác chỉ đạo, điều hành, quản lý tài chính, quản lý đoàn viên.

- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong xử lý văn bản; gửi chuyển văn bản; tổ chức giao ban trực tuyến giữ trung ương với các địa phương, ngành.

6. Về công đoàn tham gia xây dựng đảng, xây dựng chính quyền, xây dựng doanh nghiệp

- Chủ động phối hợp với các cơ quan, ngành chức năng, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội theo Quyết định số 217-QĐ/TW của Bộ Chính trị, phát huy dân chủ của cán bộ, đoàn viên tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch vững mạnh theo Quyết định số 218-QĐ/TW của Bộ Chính trị.

- Tăng cường giới thiệu kết nạp Đảng theo Điều lệ Đảng đối với cán bộ công đoàn xuất sắc, đoàn viên công đoàn ưu tú, chú trọng phát hiện, bồi dưỡng đoàn viên tiên tiến, nòng cốt trong các doanh nghiệp, đơn vị ngoài khu vực nhà nước. Ban hành quy định về tiêu chuẩn, quy trình, trách nhiệm của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong việc đảm bảo, giới thiệu, bồi dưỡng đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp.

- Tiếp tục duy trì và nâng cao hiệu quả các hoạt động với phương châm "Công đoàn đồng hành cùng sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, vì việc làm, đời sống của người lao động".

7. Về một số điểm mới trong sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam

Đại hội đã thống nhất sửa đổi, bổ sung Điều lệ Công đoàn Việt Nam (Điều lệ cũ gồm 10 chương, 45 điều) nay sửa thành 11 chương và 35 điều, tăng 01 chương, giảm 10 điều.

Điều lệ Công đoàn Việt Nam sửa đổi, bổ sung đảm bảo nguyên tắc các nội dung, quy định đã ổn định, phù hợp với thực tiễn thì tiếp tục giữ nguyên; sửa đổi, bổ sung nhằm khắc phục những quy định không còn phù hợp, bất cập trong áp dụng cũng như giải quyết những

vấn đề mới phát sinh. Nhiều điều, khoản được gộp lại, đảm bảo tính chặt chẽ, khoa học. **Một số điểm mới nổi bật của Điều lệ Công đoàn Việt Nam sửa đổi, bổ sung cụ thể:**

- Sửa đổi chữ viết tắt “TLĐ” trong Huy hiệu thành chữ viết tắt “CĐVN”;
- Đại hội thống nhất chọn bài hát “Hãy hát lên bài ca Công đoàn” của Nhạc sĩ Lê Tú Anh làm bài hát truyền thống của tổ chức Công đoàn Việt Nam; kể từ nay Công đoàn Việt Nam có trang phục, có bài hát truyền thống nhằm xây dựng tổ chức Công đoàn ngày càng lớn mạnh.
- Về đối tượng kết nạp đoàn viên Công đoàn, khuyến khích người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người lao động hợp pháp tại Việt Nam tham gia các hình thức tập hợp của tổ chức Công đoàn Việt Nam;
- Quyên hạn và nhiệm vụ của đoàn viên được gộp trong 1 điều;
- Quy định rõ hệ thống tổ chức công đoàn gồm 4 cấp, trong đó làm rõ các loại hình của cấp trên trực tiếp cơ sở và CĐCS; các loại hình cụ thể CĐCS không quy định trực tiếp trong Điều lệ Công đoàn mà được thể hiện trong Hướng dẫn Điều lệ Công đoàn Việt Nam.
- Thống nhất đại hội công đoàn các cấp được tổ chức theo nhiệm kỳ 5 năm một lần và linh hoạt trong việc điều chỉnh thời gian đại hội để nhiệm kỳ sau thống nhất thời gian đại hội các cấp công đoàn phù hợp với Đại hội Công đoàn Việt Nam.
- Quy định nguyên tắc, hình thức bầu cử tại đại hội và hội nghị công đoàn, theo đó: Trong một số trường hợp có thể bầu cử bằng biểu quyết giơ tay theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, ở cấp Trung ương do Đại hội và hội nghị quyết định;
- Thống nhất quy định số lượng đoàn viên tối thiểu để được thành lập CĐCS và nghiệp đoàn cơ sở đều là 5 đoàn viên;
- Không quy định chức năng, nhiệm vụ của từng loại hình công đoàn cơ sở, cấp trên cơ sở trong Điều lệ mà để Đoàn Chủ tịch hướng dẫn nhằm linh hoạt hơn cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn trong từng loại hình công đoàn cơ sở phù hợp với yêu cầu của tình hình mới, giai đoạn mới.
- Bổ sung quyền của UBKT được xem xét, quyết định xử lý kỷ luật cán bộ, đoàn viên công đoàn theo thẩm quyền quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn; UBKT công đoàn tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương và tương đương, UBKT Tổng Liên đoàn được sử dụng con dấu riêng và thống nhất giao nhiệm vụ giám sát gắn với kiểm tra của các cấp công đoàn.

Thứ hai, tập trung thực hiện tốt chức năng đại diện, bảo vệ đoàn viên, người lao động

- Chủ động, tham gia tích cực, có hiệu quả vào việc sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các đạo luật khác có liên quan đến lĩnh vực tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, an toàn vệ sinh lao động...; bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ, không làm suy giảm hoặc mất đi quyền lợi của NLĐ, bảo vệ được nhóm yếu thế trong quan hệ lao động.
- Thành lập Hội đồng tư vấn chính sách - pháp luật của Tổng Liên đoàn, bao gồm các chuyên gia giỏi trong lĩnh vực lao động, công đoàn; xây dựng mạng lưới cộng tác viên chính sách, pháp luật ở cấp tỉnh và công đoàn trực thuộc.
- Nâng cao năng lực hoạt động của các trung tâm, văn phòng tư vấn pháp luật công đoàn; thành lập Trung tâm tư vấn và hỗ trợ NLĐ ở Tổng Liên đoàn và một số địa phương đông công nhân lao động, có quan hệ lao động phức tạp; xây dựng phần mềm tư vấn pháp luật trực tuyến; xây dựng đội ngũ luật sư công đoàn chuyên sâu về lĩnh vực pháp luật lao động, công đoàn; hỗ trợ đoàn viên, NLĐ khởi kiện và tham gia tố tụng tại tòa án.
- Thúc đẩy, tăng cường đối thoại cấp tỉnh, cấp khu công nghiệp với đoàn viên, NLĐ, NSDLĐ; thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể cấp ngành và nhóm doanh nghiệp; nâng cao

năng lực đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp với các nội dung có lợi hơn cho đoàn viên, NLD theo quy định của pháp luật. Thí điểm, đối thoại thương lượng thỏa ước lao động tập thể khung quốc gia giữa Tổng Liên đoàn và tổ chức đại diện NSDLĐ cấp Trung ương.

- Đẩy mạnh công tác tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát gắn liền với công tác tuyên truyền, hướng dẫn thi hành pháp luật lao động, công đoàn, BHXH và các chế độ chính sách liên quan đến đoàn viên công đoàn, người lao động. Kiên quyết đề nghị xử phạt kịp thời, nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm pháp luật, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên, người lao động, góp phần giữ vững trật tự, kỷ cương pháp luật.

- Thực hiện có hiệu quả công tác an toàn, vệ sinh lao động, góp phần cải thiện điều kiện lao động, giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động, đến hết nhiệm kỳ giảm ít nhất 2% số vụ tai nạn lao động tại các doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở; xây dựng tiêu chí và tổ chức đánh giá xếp hạng doanh nghiệp thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động.

- Dành từ 2% trở lên nguồn thu tài chính công đoàn hàng năm cho nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích cho đoàn viên, cán bộ công đoàn và người lao động như: hỗ trợ đình công cho người lao động; hỗ trợ việc xây dựng lực lượng nòng cốt trong đoàn viên, công nhân lao động; hỗ trợ các chi phí bảo vệ người lao động theo quy định tại Điều 9, Quyết định 1911/QĐ-TLĐ ngày 19/12/2016 quy định về tiêu chuẩn, định mức chế độ chi tiêu trong các cơ quan công đoàn.

- Mỗi cấp công đoàn cần cụ thể hóa các nhiệm vụ phải làm trong việc thực hiện chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ đoàn viên và người lao động, làm căn cứ tổ chức thực hiện, không bỏ sót công việc.

Thứ ba, tập trung chăm lo lợi ích cho đoàn viên, lấy lợi ích là điểm quan trọng tập hợp, thu hút người lao động đến với tổ chức Công đoàn Việt Nam

- Giám sát việc áp dụng tiền lương tối thiểu tại các doanh nghiệp,
- Đàm phán, thương lượng, ký kết, giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể,
- Triển khai có hiệu quả các thỏa thuận đã ký, tích cực tìm kiếm và ký thêm các thỏa thuận hợp tác với các đối tác mới (*Gia tăng không ngừng các lợi ích cho đoàn viên CĐ*),
- Nâng cao hiệu quả và thực hiện tốt các kế hoạch chăm lo cho đoàn viên CĐ trong các dịp: *Tết Nguyên đán, Tháng Công nhân, Tết Lao động...*, các sự kiện trọng đại.
- Rà soát, cam kết chính sách giảm giá cho cán bộ, đoàn viên khi sử dụng các dịch vụ và cơ sở vật chất của hệ thống công đoàn: (*khách sạn, nhà hàng, nhà văn hóa, cơ sở giáo dục, khu vui chơi...*),
- Tăng cường công tác phát triển Đảng trong CNVCLĐ; tích cực nâng cao trình độ Chính trị, văn hóa, tay nghề cho CNVCLĐ đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.
- Tham gia giới thiệu, đề xuất, phát hiện đoàn viên tiêu biểu cho các cấp ủy, chính quyền và công đoàn cấp trên.
- Từng cấp công đoàn cần cụ thể hóa việc chăm lo lợi ích cho đoàn viên về vật chất, về tinh thần, về chính trị, làm những việc cụ thể gì để tổ chức thực hiện có hiệu quả.

Thứ tư, xây dựng nguồn lực công đoàn đủ mạnh để thực hiện tốt nhiệm vụ trong giai đoạn mới

1. Thu kinh phí công đoàn.

- Theo quy chế phối hợp giữa Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam với Bảo hiểm xã hội Việt Nam để xác định số phải thu kinh phí công đoàn hàng năm. Đưa ra các biện pháp đối với những đơn vị nợ đọng kéo dài làm cơ sở kiến nghị xử phạt cũng như khởi kiện theo quy

định của pháp luật. Xây dựng kế hoạch phối hợp giữa công đoàn với Công an các địa phương trong việc tuyên truyền, ngăn chặn việc doanh nghiệp vi phạm pháp luật về đóng KPCĐ 2%.

- Xác định nhiệm vụ thu tài chính công đoàn, giảm thất thu kinh phí công đoàn là nhiệm vụ của mỗi cán bộ công đoàn. Xây dựng kế hoạch thu kinh phí công đoàn của đơn vị chưa thành lập công đoàn cơ sở từ đó gắn với việc phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn tại các đơn vị này.

- Tiếp tục phối hợp với Vietinbank triển khai thu KPCĐ 2% khu vực SXKD qua tài khoản trung gian và cấp trả tự động cho 4 cấp CĐ, kiểm tra và Phê bình nghiêm túc đối với đơn vị nào không triển khai thực hiện.

- Quyết liệt thực hiện các biện pháp chống thất thu KPCĐ như phối hợp với các cơ quan quản lý Nhà nước, Cơ quan thanh tra Nhà nước, xây dựng đội ngũ chuyên thực hiện đôn đốc, đối chiếu, xác định số thu tại các doanh nghiệp, đơn vị...

- Các cấp công đoàn hàng năm phải xây dựng kế hoạch kiểm tra, phối hợp kiểm tra, kiến nghị xử lý vi phạm hành chính, khởi kiện ra Tòa án đơn vị vi phạm Luật Công đoàn về đóng kinh phí công đoàn, thực hiện tốt công tác thi hành án trong trường hợp doanh nghiệp không thực hiện kết luận bản án thì xem xét chuyển hồ sơ cho cơ quan công an.

- Nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi hướng dẫn mức thu đoàn phí đối với đoàn viên công đoàn cơ sở doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước theo hướng linh hoạt nhằm tăng nguồn thu, để công đoàn cơ sở thực hiện đúng quy định về đóng đoàn phí.

- Tổng Liên đoàn tiếp tục nghiên cứu đề nghị với Đảng, Chính phủ ban hành các chế tài xử lý với việc vi phạm pháp Luật Công đoàn năm 2012; đồng thời bổ sung, sửa đổi quy định về tài chính công đoàn cho phù hợp với tình hình mới. Các cấp CĐ thực hiện nghiêm quy định về tài chính công đoàn của Tổng Liên đoàn.

2. Về chi tài chính công đoàn.

- Xây dựng tỉ lệ chi hợp lý trong cơ cấu chi của các cấp công đoàn. Các cấp công đoàn thực hiện chương trình thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tạo hướng chuyển biến tích cực trong tiết kiệm chi hành chính. Tập trung nguồn tài chính công đoàn phục vụ cho nhiệm vụ trọng tâm là bảo vệ, chăm lo lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, không dàn trải, hạn chế hoạt động bề nổi, hình thức.

- Xây dựng quy định của Tổng Liên đoàn về định mức lao động bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách; định mức kinh phí được sử dụng để chi cho bộ máy, phụ cấp cán bộ công đoàn của các cấp công đoàn làm căn cứ bố trí cán bộ chuyên trách và kiện toàn, sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị.

- Quy định mức kinh phí cho các hoạt động cốt lõi của tổ chức công đoàn. Các cấp Công đoàn ban hành quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị mình đảm bảo chi hợp pháp, hợp lý.

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến cũng như đôn đốc để các cấp công đoàn nghiêm túc thực hiện việc nộp nguồn tiết giảm chi hành chính và chi hoạt động phong trào từ đó tập trung nguồn lực thực hiện đầu tư xây dựng các thiết chế công đoàn tại các KCN, KCX trên phạm vi cả nước.

3. Xây dựng nguồn lực tài chính công đoàn.

- Tập trung tạo nguồn lực cho tổ chức công đoàn từ nguồn thu tài chính từ đó có nguồn để đảm bảo những hoạt động thường xuyên của tổ chức CĐ; dành 8% nguồn thu tài chính hàng năm để đầu tư nơi làm việc của một số cơ quan công đoàn có vị trí, đất đai thuận lợi gắn liền với các hạng mục văn hóa, thể thao và dịch vụ thương mại; đầu tư xây dựng các thiết chế của tổ chức công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất... hình thành cơ sở vật chất, tài sản thuộc sở hữu của tổ chức Công đoàn, thực hiện các hoạt động phục vụ lợi ích chính đáng của đoàn viên, người lao động; dành 2% nguồn thu tài chính hàng năm cho nhiệm vụ đại diện bảo vệ quyền lợi

hợp pháp của đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn; đảm bảo nguồn thực hiện các nhiệm vụ cốt lõi, trọng yếu của tổ chức công đoàn theo từng thời kỳ.

- Xây dựng đề án để tập trung nguồn lực tại TLD và LĐLĐ các tỉnh, thành phố; CĐ ngành TW và tương đương; CĐ TCTY trực thuộc TLD, đặc biệt là nguồn tài chính tích lũy và tài sản công đoàn còn phân tán quản lý chưa tập trung, từ đó có kế hoạch sử dụng nguồn lực theo hướng có hiệu quả.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp theo hướng tự chủ hàng năm đảm bảo khấu hao để bảo toàn tài sản đồng thời có chênh lệch thu chi theo hướng tích cực tăng dần. Các đơn vị kinh tế kết quả hoạt động có lợi nhuận sau khi đã phân bổ đầy đủ chi phí, lợi nhuận đạt được phải tương xứng với giá trị tài sản đang quản lý cùng với lợi thế hiện có của doanh nghiệp.

- Thí điểm xây dựng mô hình hoạt động kinh doanh, dịch vụ mang thương hiệu Công đoàn theo hướng: quản lý tập trung để điều tiết và điều phối nhưng có phân quyền trong hệ thống mạng lưới, chuỗi, đảm bảo tính đồng bộ, đồng nhất nhưng vẫn hỗ trợ chia sẻ trong hệ thống toàn quốc. Tiêu chí kinh doanh, dịch vụ để phục vụ đoàn viên và công nhân lao động tốt nhất các hệ thống như: siêu thị công đoàn, nhà trẻ, nhà hàng, trung tâm sự kiện tiệc cưới...

Thứ năm, thực hiện thật tốt việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước, các hoạt động tuyên truyền giáo dục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam vững mạnh

1. Tổ chức các phong trào thi đua yêu nước

Tiếp tục thực hiện phong trào thi đua “Lao động giỏi”, “Lao động sáng tạo” sát hợp từng khu vực, đối tượng, trọng tâm là phong trào “Năng suất cao hơn, chất lượng tốt hơn” trong khu vực sản xuất kinh doanh; phong trào “Tham mưu giỏi, phục vụ tốt” trong khu vực cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Phát động phong trào thi đua “Đổi mới, sáng tạo, hiệu quả” trong hoạt động công đoàn, lấy kết quả phong trào này làm căn cứ trong công tác cán bộ công đoàn, tạo động lực thực sự cho cán bộ, đoàn viên công đoàn các cấp. Tổ chức sơ, tổng kết và thường xuyên đôn đốc, giám sát, kiểm tra trong thực hiện nhất là đối với những đợt thi đua cao điểm.

Sửa đổi, bổ sung Quy chế Khen thưởng của tổ chức Công đoàn; Quy chế xét công nhận sáng kiến của Tổng Liên đoàn cho phù hợp với các quy định mới của Nhà nước. Nghiên cứu lượng hóa các tiêu chí đánh giá thi đua cho từng đối tượng người lao động, lấy kết quả thi đua làm cơ sở đề xuất khen thưởng tương xứng. Chú trọng phát hiện, nhân rộng điển hình tiên tiến, mô hình hoạt động hiệu quả; nâng cao trách nhiệm của công đoàn cấp trên trong khen thưởng cấp dưới, phân đấu tỷ lệ khen thưởng đối với lao động trực tiếp đạt từ 15% trở lên trong tổng số những người được khen thưởng.

Nâng cao chất lượng giải thưởng Nguyễn Đức Cảnh, Tôn Đức Thắng, Nguyễn Đức Thuận, Giải thưởng Doanh nghiệp Vì người lao động và các giải thưởng khác của các cấp công đoàn, thực sự là động lực tinh thần của các điển hình tiêu biểu. Tổ chức trao giải thưởng Nguyễn Văn Linh ghi nhận, tôn vinh cán bộ công đoàn các cấp, nhất là cấp cơ sở có nhiều đóng góp quan trọng trong xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh.

Xây dựng đội ngũ cán bộ công tác thi đua, khen thưởng theo hướng chuyên nghiệp; hoàn thiện các quy trình, thủ tục trong công tác thi đua, khen thưởng đảm bảo minh bạch, chính xác, kịp thời.

2. Các hoạt động tuyên truyền, giáo dục

Xây dựng Đề án tuyên truyền, giáo dục, nâng cao bản lĩnh chính trị, ý thức giác ngộ giai cấp cho đoàn viên công đoàn và người lao động Việt Nam trong giai đoạn mới. Thực hiện đồng bộ công tác tuyên truyền, vận động của tổ chức Công đoàn; phát triển các phương thức tuyên truyền có tác động nhanh, sức lan tỏa rộng và đưa các hoạt động văn hóa tinh thần đến đông đảo người lao động. Trong đó tập trung vào một số nhiệm vụ, giải pháp sau:

Xây dựng nội dung và phương thức tuyên truyền cho phù hợp, hiệu quả với từng đối tượng đoàn viên, CNVCLĐ như công nhân làm việc tại các khu công nghiệp, công nhân làm việc tại các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang... .

Nhất là quan tâm một số Phương thức như: tuyên truyền qua báo chí, tư vấn trực tuyến, tuyên truyền miệng, tài liệu sách báo, tờ gấp, mạng xã hội, hội thi, hội diễn, hội thao và trực quan cổ động.

Giải pháp nâng cao hiệu quả của các cơ quan truyền thông trong và ngoài hệ thống Công đoàn, chủ động thông tin, tuyên truyền về phong trào công nhân, hoạt động công đoàn; sử dụng có hiệu quả những ứng dụng tích cực của internet, mạng xã hội để truyền tải thông tin và tăng cường tương tác, chia sẻ với công nhân.

Giải pháp đầu tư, nâng cao hiệu quả hệ thống thông tin cơ sở phục vụ nhu cầu thông tin của đoàn viên, CNVCLĐ như: thư viện, phòng đọc, bảng tin, hệ thống truyền thanh nội bộ, tủ sách pháp luật, điểm sinh hoạt văn hóa công nhân, hệ thống wifi miễn phí khu nhà trọ công nhân.

Giải pháp đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên ở các cấp công đoàn. Theo đó, mỗi cấp công đoàn cần đầu tư, lựa chọn, bồi dưỡng đội ngũ làm công tác báo cáo viên, tuyên truyền viên, hoạt động thực chất, hiệu quả mang lại lợi ích cho đoàn viên, CNVCLĐ.

Giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động các đơn vị văn hóa của công đoàn; tổ chức phục vụ các nhiệm vụ theo kế hoạch của đơn vị và theo yêu cầu của các cấp công đoàn; quan tâm tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho công nhân khu công nghiệp, khu chế xuất.

CHUYÊN ĐỀ 2

Đổi mới việc thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong tình hình mới

Thứ nhất, kết quả thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước nhiệm kỳ Đại hội XI (2013 – 2018).

Thứ hai, tình hình mới và những vấn đề lớn đặt ra cần đổi mới việc thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước.

Thứ ba, định hướng những nội dung cần đổi mới trong việc thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XII.

1. Kết quả thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước nhiệm kỳ Đại hội XI (2013 – 2018)

Hoạt động chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động được tập trung đầu tư với nhận thức mới, có nhiều điểm nhấn, tạo sức lan tỏa rộng. Chương trình phúc lợi đoàn viên công đoàn, năm Vì lợi ích đoàn viên, Tháng Công nhân, “Tết Sum vầy”, “Mái ấm Công đoàn” và nhiều hoạt động ý nghĩa khác đã góp phần thiết thực chăm lo, hỗ trợ đoàn viên, người lao động. Tham mưu, đề xuất với Thủ tướng Chính phủ về Đề án đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất và tổ chức đầu tư, xây dựng các thiết chế tại những địa phương có nhiều bức xúc về

nhà ở, nhà trẻ, nơi vui chơi, giải trí của công nhân; tham gia cùng chính quyền các địa phương và doanh nghiệp giải quyết các nhu cầu thiết yếu về đời sống của người lao động.

Công đoàn đã tích cực tham gia xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến người lao động với 521 văn bản góp ý kiến, đề xuất; thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm đại diện người lao động trong Hội đồng tiền lương quốc gia, góp phần điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng tăng trên 55%. Công tác thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể có chuyển biến mới. Đến nay, toàn hệ thống đã ký kết được 27.866 bản thỏa ước lao động tập thể, tăng 5% so với đầu nhiệm kỳ. Công đoàn chủ động phối hợp với chính quyền, chuyên môn tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, hội nghị người lao động. Tiến hành các cuộc đối thoại định kỳ và đột xuất. Trong 3 năm liên tiếp từ 2016 đến 2018, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tham mưu, đề xuất để Thủ tướng Chính phủ 3 lần gặp gỡ, đối thoại với công nhân, lao động, góp phần giải quyết kịp thời nhiều khó khăn, vướng mắc, tạo hiệu ứng để lãnh đạo các địa phương, đơn vị gặp gỡ, đối thoại, giải quyết kịp thời các kiến nghị, đề xuất chính đáng của người lao động. Hoạt động tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát của các cấp công đoàn có chuyển biến tốt. Công tác tư vấn pháp luật được quan tâm thực hiện, nhiều nơi hoạt động hiệu quả. Hoạt động tham gia đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, cải thiện điều kiện và môi trường làm việc cho người lao động được các cấp công đoàn quan tâm thường xuyên, có nhiều đổi mới, góp phần giảm thiểu tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Công đoàn đã phối hợp chặt chẽ với các cấp, các ngành và người sử dụng lao động tham gia giải quyết có hiệu quả các tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể và đình công, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

Phong trào thi đua yêu nước và công tác thi đua, khen thưởng có chuyển biến tích cực. Các cấp công đoàn đã cụ thể hóa phong trào thi đua “Lao động giỏi”, “Lao động sáng tạo”; phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”; phong trào “Xanh - Sạch - Đẹp, Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động”, phong trào “Văn hóa, thể thao”; động viên, cổ vũ đoàn viên, người lao động đăng ký hoàn thành 77.753 đề tài nghiên cứu khoa học với giá trị làm lợi là 336.777 tỷ đồng; phát huy 1.170.884 sáng kiến với giá trị làm lợi 203.579 tỷ đồng..., góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Các hình thức tôn vinh, khen thưởng động viên người lao động có thành tích xuất sắc trong lao động sản xuất được các cấp công đoàn thực hiện với cách làm mới. Nhiều hoạt động tôn vinh để lại ấn tượng sâu sắc, điển hình là Chương trình Vinh quang Việt Nam.

2. Tình hình mới và những vấn đề lớn đặt ra cần đổi mới việc thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước

2.1. Vấn đề quy định chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức phong trào thi đua qua các bản Hiến pháp

- Vị trí pháp lý và chức năng của tổ chức Công đoàn Việt Nam lần đầu tiên được quy định trong Hiến pháp, cụ thể là tại Điều 10, Hiến pháp 1980, theo đó “Tổng công đoàn Việt Nam là tổ chức quần chúng rộng lớn nhất của giai cấp công nhân Việt Nam, là trường học chủ nghĩa cộng sản, trường học quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước. Trong phạm vi chức năng của mình, công đoàn tham gia công việc Nhà nước và kiểm tra hoạt động của cơ quan nhà nước, tham gia quản lý xí nghiệp; giáo dục công nhân, viên chức; tổ chức phong trào thi đua xã hội chủ nghĩa; cùng với cơ quan Nhà nước chăm lo đời sống và bảo đảm quyền lợi của công nhân, viên chức”.

Vào thời điểm này, chức năng *chăm lo đời sống, bảo đảm quyền lợi* cho đoàn viên, người lao động đã đặt ra nhưng diễn đạt ở đoạn cuối cùng của điều luật; chức năng giáo dục, quản lý và tổ chức các phong trào thi đua được đề cao, đặt lên hàng đầu.

- Đến Hiến pháp 1992 - Hiến pháp của thời kỳ bắt đầu đổi mới đất nước, tại Điều 10 quy định “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao

động cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác; tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế; giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Nghiên cứu quy định này cho thấy đã có bước phát triển mới về nhận thức khi Hiến pháp coi chức năng *chăm lo, bảo vệ quyền lợi* của đoàn viên, người lao động là chức năng quan trọng, đặt lên đầu khi diễn đạt về chức năng của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

- Điều 10, Hiến pháp 2013 quy định “Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Cách diễn đạt này cho thấy, sau gần 30 năm thực hiện đường lối đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo, nhận thức của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta về chức năng của tổ chức Công đoàn đã đầy đủ, hoàn thiện hơn, theo đó chức năng *đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên, người lao động* được đặt lên hàng đầu, là chức năng đặt trung, cốt lõi, cần được tập trung tổ chức thực hiện cùng với hai chức năng khác được diễn đạt chuẩn mực, chặt chẽ và khoa học hơn.

2.2. Công đoàn Việt Nam đang ở thời điểm có tính bước ngoặt

- Đảng đặt ra yêu cầu đổi mới toàn diện và đồng bộ đất nước, trong đó có đổi mới hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; do vậy đòi hỏi Công đoàn cũng phải đổi mới.

- Đất nước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhất là CPTPP và EVFTA, trong đó cam kết đảm bảo sự ra đời và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Tương lai không xa, ở nước ta lần đầu tiên có cạnh tranh công đoàn.

- Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đối với việc làm của người lao động và hoạt động của công đoàn. Việt Nam được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) dự báo là một trong những quốc gia chịu tác động lớn, nhất là đối với những ngành công nghiệp thâm dụng lao động như dệt may, da giày và điện tử.

- Số lượng đoàn viên tăng nhanh (đến nay đã đạt hơn 10 triệu đoàn viên), dự báo tiếp tục tăng mạnh trong thời gian tới. Đoàn viên khu vực nhà nước giảm trong khi đoàn viên khu vực ngoài nhà nước tăng nhanh.

- Mong muốn, yêu cầu, đòi hỏi của đoàn viên, người lao động với tổ chức Công đoàn Việt Nam ngày càng cao.

- Một số đạo luật liên quan trực tiếp đến người lao động và hoạt động của tổ chức công đoàn dự kiến được sửa đổi, bổ sung trong những năm tới. Định hướng chung của Đảng, Nhà nước là giảm dần, hướng tới không can thiệp từ phía Nhà nước đối với vấn đề tiền lương khu vực doanh nghiệp, tạo điều kiện và tôn trọng quyền thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động.

2.3. Một số vấn đề lớn đặt ra trong lĩnh vực quan hệ lao động và tổ chức Công đoàn Việt Nam hiện nay

2.3.1. Đặc trưng của quan hệ lao động ở nước ta hiện nay

- Các yếu tố tạo lập quan hệ lao động chưa đồng bộ và mang tính tự phát.

- Quan hệ lao động ở nước ta được thiết lập và thực hiện trong tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động.

- Quan hệ lao động đang trong quá trình phát triển, hoàn thiện, ngày càng phong phú và phức tạp.

- Quan hệ lao động nước ta mang đặc điểm chung của các quan hệ kinh tế trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, với nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế, đồng thời mang đặc điểm riêng của Việt Nam.

- Công đoàn Việt Nam là tổ chức đại diện duy nhất của người lao động, đến thời điểm hiện nay; trong khi chưa có khuôn khổ pháp luật đầy đủ về tổ chức đại diện của người lao động.

2.3.2. Những vấn đề lớn đặt ra trong lĩnh vực quan hệ lao động

- Thứ nhất, nhận thức của các chủ thể trong quan hệ lao động còn nhiều hạn chế. Nhận thức về quan hệ lao động của các chủ thể trực tiếp tham gia quan hệ lao động còn yếu, không xác định đúng vị thế và nghĩa vụ, quyền của mình trong quan hệ lao động dẫn đến các hành vi xử sự hoặc đòi hỏi không đúng mức, trái pháp luật, gây ra sự hiểu lầm đáng tiếc, thậm chí dẫn đến xung đột.

- Thứ hai, do áp lực về việc làm, hạn chế về nhận thức cũng như năng lực tự bảo vệ của phần lớn người lao động nên trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị trí yếu thế, bất bình đẳng.

- Thứ ba, công đoàn cơ sở - tổ chức đại diện cho người lao động tại không ít doanh nghiệp hoạt động chưa hiệu quả, tiếng nói thiếu mạnh mẽ, nhất là trong công tác đối thoại, thương lượng để bảo vệ quyền lợi của đoàn viên, người lao động. Vấn đề này thực sự là một thách thức lớn khi Đảng và Nhà nước ta chủ trương “Nhà nước... không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Doanh nghiệp và người lao động thương lượng, thoả thuận tiền lương, ký hợp đồng lao động và trả lương gắn với năng suất và kết quả lao động. Doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động thương lượng, thoả thuận về tiền lương, tiền thưởng, các chế độ khuyến khích khác trong thoả ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp. Tăng cường vai trò, năng lực của tổ chức công đoàn và công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan quản lý nhà nước” (Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về cải cách chính sách tiền lương...)

- Thứ tư, quy định của pháp luật trong lĩnh vực quan hệ lao động chưa hoàn thiện, trong khi tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động xảy ra nhiều, có nơi, có vụ việc nghiêm trọng hoặc rất nghiêm trọng, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Thứ năm, tranh chấp lao động tập thể và đình công diễn biến có xu hướng phức tạp hơn trong những năm tới, trong khi cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể về cơ bản chưa được vận hành, công đoàn cơ sở vì nhiều lý do chưa thể đứng ra lãnh đạo và tổ chức đình công, các yếu tố bên ngoài (an ninh chính trị) tác động làm phức tạp tình hình quan hệ lao động.

2.2.3. Những thách thức đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam

Trong lĩnh vực quan hệ lao động, ngày càng đặt ra nhiều thách thức đối với Công đoàn Việt Nam, có thể nhìn nhận một số thách thức cơ bản sau:

- Thứ nhất, việc chuyển tư duy hoạt động công đoàn mang nặng tính hành chính, bao cấp với đặc trưng tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, quản lý doanh nghiệp, tổ chức phong trào thuần túy và “hiếu, hỷ” là chủ yếu của nhiều thập kỷ qua sang hoạt động theo đúng chức năng “bẩm sinh” của công đoàn mà trong đó nhiệm vụ cơ bản, cốt lõi là đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, là vấn đề khó khăn, cần nhiều thời gian, phải làm một cuộc cách mạng thực sự với quyết tâm cao và hành động quyết liệt của toàn hệ thống. Khi chưa giải quyết đến nơi đến chốn vấn đề này thì ở nhiều nơi, hoạt động công đoàn sẽ còn trì trệ, hình thức, tốn kém, không đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động.

- Thứ hai, khi tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở ra đời theo cam kết của nước ta trong các hiệp định tự do thể hệ mới, cũng đồng nghĩa với việc Công đoàn Việt Nam sẽ có “đôi thủ cạnh tranh” bình đẳng để giành được sự thừa nhận, tham gia của người lao động, sau hơn 90 năm thành lập. Một loạt vấn đề đặt ra cần giải quyết như: phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở, kinh phí công đoàn bị chia sẻ, vấn đề đại diện thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, giá trị và phạm vi tác động của thỏa ước trong doanh nghiệp, vấn đề lãnh đạo và tổ chức đình công, vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động...

- Thứ ba, sự phong phú, tính biến động của thị trường lao động, tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 làm cho việc phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trở nên khó khăn hơn. Khi các doanh nghiệp nhà nước thu hẹp do cơ cấu lại nền kinh tế, tính bấp bênh của việc làm trong điều kiện nền kinh tế có quy mô nhỏ, sự đa dạng, phức tạp của các loại hình việc làm, sự chuyển dịch của lao động di cư; cùng với các hình thức sử dụng lao động ngày càng phát triển đa dạng, linh hoạt theo nhu cầu của thị trường, trong đó, đáng chú ý là các hình thức mới của quan hệ việc làm, như lao động cho thuê lại, lao động bán thời gian, lao động gia công tại nhà, lao động trong các doanh nghiệp công nghệ cao (như Uber, Grab...) làm cho việc thu hút, tập hợp người lao động, thành lập công đoàn cơ sở, tổ chức và hoạt động công đoàn khó khăn hơn bao giờ hết.

- Thứ tư, nguồn lực tài chính của tổ chức công đoàn thời gian tới phải tập trung cho nhiều nhiệm vụ lớn, quan trọng để chăm lo lợi ích, bảo vệ quyền lợi người lao động, trong khi công tác thu còn nhiều khó khăn, hoạt động kinh tế công đoàn chưa được nhiều nơi coi trọng và tổ chức hiệu quả. Chủ trương khoan thu sức dân của Chính phủ đối với các doanh nghiệp ít nhiều ảnh hưởng đến nguồn thu tài chính công đoàn.

- Thứ năm, bộ máy tổ chức công đoàn sẽ tinh gọn, biên chế cán bộ công đoàn sẽ giảm sút theo chủ trương của Đảng, trong khi theo dự báo, số lượng đoàn viên và tổ chức công đoàn cơ sở sẽ tiếp tục tăng mạnh do nước ta đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nhiệm vụ của tổ chức công đoàn ngày càng nặng nề, đi vào thực chất, quan hệ lao động trở nên phức tạp hơn, trong bối cảnh cạnh tranh bình đẳng cùng phát triển với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, song biên chế cán bộ công đoàn bị giảm sút, cùng với đó là việc đổi mới, tìm ra mô hình tổ chức phù hợp cho tổ chức công đoàn trong tình hình mới, là một thách thức rất lớn đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam trong những năm tới.

3. Đổi mới, nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động và tổ chức các phong trào thi đua

3.1. Đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động chăm lo lợi ích, bảo đảm việc làm, thu nhập và đời sống người lao động

3.1.1. Mục tiêu

Đổi mới căn bản hoạt động chăm lo lợi ích cho đoàn viên, người lao động theo hướng phát triển các chương trình xuyên suốt toàn hệ thống như một chính sách an sinh xã hội của công đoàn phục vụ trực tiếp và đúng đối tượng, đảm bảo quyền lợi gắn với trách nhiệm, từ đó thu hút, tập hợp và gắn kết chặt chẽ đoàn viên, người lao động với tổ chức công đoàn.

3.1.2. Chỉ tiêu

Triển khai đầu tư xây dựng tối thiểu 50 thiết chế của tổ chức Công đoàn gồm nhà ở, nhà trẻ, siêu thị, y tế, văn hóa, thể dục thể thao, tư vấn pháp luật... tại các khu công nghiệp, khu chế xuất.

3.1.3. Nhiệm vụ và giải pháp

- Đổi mới nhận thức về hoạt động chăm lo lợi ích theo hướng thường xuyên, toàn diện, kịp thời, hướng tới số đông, tạo điểm khác biệt về quyền được thụ hưởng của người lao động là đoàn viên công đoàn, là chất kết dính để thu hút, tập hợp, giữ chân đoàn viên, người lao động.

- Tập trung thông tin, tuyên truyền về quyền được chăm lo của đoàn viên, người lao động; về nội dung, hình thức chăm lo, về các chương trình cụ thể để đoàn viên, người lao động biết và tiếp cận.

- Đẩy mạnh, đảm bảo tính thực chất, nâng cao hiệu quả Chương trình Phúc lợi đoàn viên công đoàn. Rà soát, đánh giá và có giải pháp cụ thể triển khai các thỏa thuận đã ký kết; tìm kiếm các đối tác mới thiện chí, trách nhiệm, có các sản phẩm, dịch vụ phù hợp với nhu cầu số đông đoàn viên, người lao động để đàm phán, ký kết và triển khai thực hiện. Đảm bảo triển khai đồng bộ các thỏa thuận giữa Trung ương và địa phương; thường xuyên đôn đốc, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện. Phát huy hiệu quả cơ sở vật chất và các sản phẩm, dịch vụ hiện có của tổ chức công đoàn trong việc chăm lo, hỗ trợ, giảm giá phục vụ đoàn viên.

- Chủ động giải quyết và phối hợp giải quyết các nhu cầu bức thiết của đoàn viên, người lao động về nhà ở, nhà trẻ, trường học, bệnh viện, siêu thị, nơi vui chơi giải trí, chăm sóc con công nhân, an ninh trật tự nơi ở và nơi làm việc. Đẩy mạnh chương trình xây dựng thiết chế công đoàn; tham mưu đề xuất với Chính phủ và các địa phương dành quỹ đất và kinh phí xây dựng nhà ở và các thiết chế cho công nhân; đảm bảo an ninh trật tự, môi trường làm việc ngày càng tốt hơn cho người lao động.

- Tích cực tham gia vào việc tuyên truyền, vận động, hỗ trợ đào tạo nghề, thay đổi nghề nghiệp khi cần và phát triển việc làm bền vững cho người lao động. Xây dựng các chương trình, kế hoạch tuyên truyền và giáo dục nghề nghiệp, thành lập các quỹ học bổng, kêu gọi các nhà tài trợ, đề xuất doanh nghiệp hỗ trợ kinh phí cho công nhân, người lao động có nhu cầu học nghề nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, đổi nghề, phát triển đa nghề. Phối hợp chặt chẽ với chính quyền, chuyên môn đồng cấp, người sử dụng lao động để xây dựng và triển khai các chương trình học nghề, nâng cao trình độ và tạo việc làm mới tốt hơn cho người lao động. Đề xuất các nội dung về tạo điều kiện cho người lao động học tập, nâng cao trình độ là nội dung để thương lượng trong quá trình xây dựng thỏa ước lao động tập thể và xây dựng các quy chế, quy định nội bộ của cơ quan, doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của hệ thống công đoàn.

- Tiếp tục hoàn thiện, nâng cao hiệu quả các mô hình chăm lo lợi ích thiết thực cho đoàn viên công đoàn, trước hết là các đoàn viên có hoàn cảnh khó khăn, đoàn viên có nhiều đóng góp cho tổ chức công đoàn và doanh nghiệp. Phát triển mạnh Chương trình “Tết sum vầy”, “Mái ấm Công đoàn”, Quỹ xã hội từ thiện “Tấm lòng vàng lao động”; nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức tài chính vi mô, Quỹ trợ vốn, các chương trình vay vốn quốc gia. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị cùng các tổ chức xã hội và doanh nghiệp tham gia các hoạt động chăm lo, hỗ trợ đoàn viên, người lao động.

- Tổ chức triển khai và giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Nâng cao chất lượng hội nghị cán bộ, công chức, viên chức và hội nghị người lao động. Tăng cường đối thoại (định kỳ và đột xuất) trong khuôn khổ doanh nghiệp, đơn vị và với lãnh đạo cấp ủy, chính quyền địa phương, cơ quan, đơn vị để giải quyết kịp thời các vấn đề mà công nhân, lao động quan tâm, bức xúc. Tích cực đề xuất với người sử dụng lao động giải quyết các khó khăn của đoàn viên, người lao động.

- Tổ chức rộng rãi các hoạt động vui chơi giải trí lành mạnh, tổ chức tham quan, du lịch, các chương trình nâng cao nhận thức, bồi dưỡng kỹ năng, sáng kiến, đoàn kết công nhân, lao động.

3.2. Nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động

3.2.1. Mục tiêu

Tập trung các nguồn lực và tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả việc thực hiện nhiệm vụ đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, góp phần củng cố, tăng cường sự gắn bó giữa đoàn viên, người lao

động với tổ chức công đoàn, xây dựng tổ chức Công đoàn Việt Nam vững mạnh trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

3.2.2. *Chỉ tiêu*

- Có từ 95% trở lên doanh nghiệp nhà nước và 60% trở lên doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tổ chức hội nghị người lao động và các hình thức dân chủ khác theo quy định của pháp luật.

- Có từ 90% trở lên doanh nghiệp nhà nước và 70% trở lên doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước đã thành lập CĐCS tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

- Phần đầu 100% Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và 80% Công đoàn ngành, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc chủ động đề xuất với cấp ủy, phối hợp với chính quyền tổ chức đối thoại với đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn, ít nhất 2 lần/nhiệm kỳ.

- Ký mới ít nhất 03 thỏa ước lao động tập thể ngành trung ương, ngành địa phương.

- Có từ 70% trở lên doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong đó ít nhất 45% thỏa ước lao động tập thể được phân loại chất lượng đạt loại B trở lên.

- Mỗi địa phương, ngành có đông công nhân lao động, công đoàn cơ sở, công nghiệp, dịch vụ phát triển thực hiện thương lượng tập thể, ký kết ít nhất 01 thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp.

- 100% cán bộ chuyên trách công đoàn từ cấp trên cơ sở phụ trách công tác đối thoại, thỏa ước lao động tập thể được đào tạo về kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể.

- Đến năm 2023, xây dựng và phát triển được đội ngũ luật sư công đoàn chuyên sâu về lĩnh vực pháp luật lao động, công đoàn.

- Đến năm 2023, ít nhất 65% số vụ việc của đoàn viên, tổ chức công đoàn có nhu cầu tư vấn, tranh tụng sẽ có đại diện công đoàn tham gia.

- 100% cán bộ công đoàn được phân công làm công tác an toàn, vệ sinh lao động ở công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác an toàn, vệ sinh lao động.

- Phần đầu 100% các vụ tai nạn lao động nặng và chết người có đại diện công đoàn tham gia điều tra.

- Phần đầu dành 2% nguồn thu tài chính hàng năm cho nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, cán bộ công đoàn và người lao động.

3.2.3. *Nhiệm vụ và giải pháp*

- *Đổi mới và nâng cao chất lượng tham gia xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến người lao động và tổ chức công đoàn*

+ Nâng cao nhận thức trong toàn hệ thống về nhiệm vụ quan trọng này, coi đây là phương thức bảo vệ người lao động từ xa, trên diện rộng và hiệu quả.

+ Nghiên cứu, sắp xếp, thống nhất một đầu mối cơ quan tham mưu xây dựng chính sách, pháp luật của Tổng Liên đoàn; phát huy vai trò của các cơ sở nghiên cứu khoa học, đào tạo của Tổng Liên đoàn tham gia vào quá trình xây dựng chính sách, pháp luật.

+ Thành lập Hội đồng tư vấn chính sách – pháp luật của Tổng Liên đoàn, bao gồm các chuyên gia giỏi trong lĩnh vực lao động, công đoàn ở cấp Tổng Liên đoàn; xây dựng mạng lưới cộng tác viên chính sách, pháp luật ở cấp tỉnh và công đoàn trực thuộc.

+ Có các giải pháp phát huy vai trò đội ngũ cán bộ công chức là đoàn viên công đoàn đang công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước và cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể

chính trị tham mưu xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật, tập trung triển khai trong Công đoàn Viên chức các cấp.

+ Tăng cường công tác thông tin, đối thoại và tham gia các diễn đàn chính sách; làm tốt công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát, phát hiện vấn đề và tham mưu, đề xuất sửa đổi, bổ sung kịp thời chính sách, pháp luật.

+ Có các giải pháp và hình thức phù hợp phát huy vai trò của người lao động trực tiếp sản xuất và cán bộ công đoàn ở cơ sở tham gia xây dựng chính sách, pháp luật; tăng cường tương tác giữa tổ chức công đoàn với đoàn viên, người lao động trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật.

+ Tham gia tích cực, chủ động, hiệu quả việc sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các đạo luật khác liên quan đến lĩnh vực tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động, công chức, viên chức... và các văn bản hướng dẫn thi hành, trong đó đặc biệt quan tâm các vấn đề lớn liên quan đến người lao động và tổ chức công đoàn.

+ Tham gia tích cực vào quá trình đánh giá và phê chuẩn các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

+ Sửa đổi, thay thế, ban hành các chỉ thị, nghị quyết, hướng dẫn của Tổng Liên đoàn đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật, Nghị quyết và Điều lệ Công đoàn Việt Nam Khóa XII đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

- Thực hiện có hiệu quả công tác đối thoại, thương lượng tập thể tại các cấp công đoàn

+ Đẩy mạnh đối thoại, thương lượng tập thể với đại diện người sử dụng lao động thông qua định kỳ hàng năm tổ chức đối thoại, chia sẻ thông tin về tình hình quan hệ lao động giữa tổ chức công đoàn với các tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong nước, hiệp hội các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư tại Việt Nam ở cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế.

+ Tăng cường tổ chức đối thoại cấp tỉnh, cấp khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế giữa lãnh đạo cấp ủy, chính quyền với đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn và người sử dụng lao động.

+ Tiếp tục thúc đẩy đối thoại, thương lượng tập thể cấp ngành thông qua tăng số lượng doanh nghiệp tham gia vào các thỏa ước lao động tập thể ngành đã ký kết, ký kết mới một số thỏa ước lao động tập thể ngành sử dụng đông lao động, quan hệ lao động phức tạp.

+ Triển khai thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp trong toàn hệ thống, phân đầu mỗi địa phương, ngành có đông công nhân lao động, công đoàn cơ sở, công nghiệp, dịch vụ phát triển ký kết ít nhất 01 thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp.

+ Nâng cao số lượng, chất lượng đối thoại và thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp. Phân đầu 80% các thỏa ước lao động tập thể chỉ bao gồm các nội dung có lợi hơn quy định của pháp luật. Có cơ chế hỗ trợ tài chính đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ công đoàn cơ sở ký kết được thỏa ước lao động tập thể. Có các hình thức tôn vinh, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích trong đối thoại, thỏa ước lao động tập thể.

+ Thí điểm thực hiện một số mô hình đối thoại, thương lượng tập thể như: thỏa ước lao động tập thể khung cấp quốc gia giữa Tổng Liên đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp trung ương; hình thành thỏa ước lao động tập thể ngành địa phương, khu công nghiệp trên cơ sở mở rộng thỏa ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp đã được ký kết; đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể với các nhãn hàng quốc tế/Công ty xuyên quốc gia, các doanh nghiệp là nhà thầu, nhà cung cấp cho nhãn hàng quốc tế/Công ty xuyên quốc gia tại Việt Nam.

+ Thí điểm bố trí cán bộ chuyên trách về đối thoại, thỏa ước lao động tập thể tại một số Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế có đông công nhân lao động, công đoàn cơ sở.

+ Vận hành và khai thác hiệu quả Thư viện thỏa ước lao động tập thể của Tổng Liên đoàn làm căn cứ hoạch định chiến lược, mục tiêu dài hạn của tổ chức công đoàn.

- Tập trung nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động tư vấn pháp luật công đoàn

+ Tiếp tục triển khai thực Nghị quyết số 10b/NQ-BCH ngày 12/01/2017 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Khóa XI) về nâng cao hiệu quả công tác pháp luật của tổ chức công đoàn trong tình hình mới, trọng tâm là sắp xếp, cơ cấu lại mô hình tổ chức và hoạt động của các trung tâm, văn phòng tư vấn pháp luật theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

+ Nghiên cứu, đề xuất cơ quan có thẩm quyền việc xây dựng Trung tâm tư vấn và hỗ trợ người lao động cấp Tổng Liên đoàn và một số địa phương phù hợp nhằm thực hiện hiệu quả nhiệm vụ tư vấn pháp luật và các hoạt động tư vấn khác cũng như các hoạt động hỗ trợ công nhân, tham gia tố tụng tại Tòa án, cung cấp các dịch vụ thiết yếu nhà ở, nhà trẻ, cung cấp hàng hóa, các hoạt động văn hóa thể thao, y tế, các chế độ phúc lợi cho công nhân... tại các khu thiết chế của công đoàn và tại địa phương.

+ Đa dạng hóa nội dung, phương thức, phạm vi hoạt động tư vấn pháp luật, trong đó tập trung đẩy mạnh hoạt động tư vấn pháp luật tại nơi ở, nơi làm việc của đoàn viên, người lao động, tư vấn pháp luật lưu động, tư vấn pháp luật trực tuyến.

+ Triển khai rộng rãi Phần mềm tư vấn pháp luật tự động của Tổng Liên đoàn tới đông đảo đoàn viên, người lao động với nhiều hình thức hiện đại, phù hợp, hiệu quả như gắn với mạng xã hội, các website có lượng công nhân lao động truy cập lớn, kios trả lời tự động tại khu nhà trọ, doanh nghiệp lớn, các khu công nghiệp...

- Đẩy mạnh công tác tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát, phản biện xã hội

+ Nâng cao nhận thức của các cấp công đoàn về công tác tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát và phản biện xã hội, phản biện chính sách, pháp luật để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

+ Đa dạng hóa nội dung giám sát; phát huy hiệu quả cơ chế liên ngành; phát hiện kịp thời, đề nghị xử lý và định hướng dư luận phê phán những hành vi vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

+ Đẩy mạnh công tác tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát gắn liền với công tác tuyên truyền, hướng dẫn thi hành pháp luật lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội và các chế độ chính sách liên quan đến đoàn viên công đoàn, người lao động và tổ chức Công đoàn.

+ Kiến nghị kịp thời với Nhà nước, các cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật và cơ chế chính sách; có hướng dẫn quy trình cụ thể trong việc thực hiện phản biện chính sách, pháp luật, tạo cơ chế thuận lợi để xử lý vấn đề sau phản biện cũng như giám sát việc tiếp thu của các cơ quan, đơn vị.

+ Kiên quyết đề nghị xử phạt kịp thời, nghiêm minh những hành vi vi phạm pháp luật, bảo vệ quyền và lợi ích của đoàn viên, người lao động, góp phần giữ vững trật tự, kỷ cương pháp luật.

- Thực hiện có hiệu quả công tác an toàn, vệ sinh lao động, góp phần cải thiện điều kiện làm việc, giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động

+ Tăng cường hơn nữa vai trò của công đoàn các cấp đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động, nhất là ở các doanh nghiệp; đưa nội dung công tác an toàn, vệ sinh lao động vào chương trình công tác hàng năm và cả nhiệm kỳ với các chỉ tiêu và nhiệm vụ, giải pháp cụ thể.

+ Nâng cao năng lực, hiệu quả công đoàn tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Chủ động nghiên cứu, đề xuất ý kiến tham gia với các cơ quan chức năng trong xây dựng các văn bản pháp luật, tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật, chế độ chính sách về an toàn, vệ sinh lao động.

+ Đổi mới hình thức, nâng cao hiệu quả và tính thiết thực của công tác thông tin, tuyên truyền về an toàn, vệ sinh lao động. Phổ biến, thông tin rộng rãi một số vụ tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng, nguyên nhân, biện pháp phòng ngừa đến cán bộ công đoàn, người sử dụng lao động và người lao động biết và rút kinh nghiệm.

+ Tổ chức phong trào thi đua và phong trào “Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động” đi vào thực chất và thiết thực. Nâng cao chất lượng hoạt động của mạng lưới an toàn vệ sinh viên; tổ chức Hội thi an toàn, vệ sinh viên giỏi các cấp.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp làm công tác đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động đủ mạnh, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới

+ Nâng cao nhận thức và năng lực của người đứng đầu các cấp công đoàn về nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động; phải thực sự coi đây là nhiệm vụ cốt lõi, sống còn của tổ chức, được ưu tiên đầu tư nguồn lực và công tác chỉ đạo. Nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ chủ tịch công đoàn cơ sở, nhất là ở các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

+ Chuyên nghiệp hóa, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn tham mưu xây dựng chính sách, pháp luật thông qua tuyển dụng đầu vào, đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng, chia sẻ kinh nghiệm.

+ Xây dựng, củng cố, phát triển đội ngũ chuyên gia, giảng viên về đối thoại và thương lượng tập thể của Tổng Liên đoàn; bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể và xây dựng, triển khai thực hiện thỏa ước lao động tập thể cho đội ngũ luật sư công đoàn. Thường xuyên tổ chức đào tạo, tập huấn nâng cao kiến thức, kỹ năng về pháp luật, tiền lương, kỹ năng đối thoại, thương lượng tập thể, quan hệ lao động, công đoàn cho đội ngũ cán bộ công đoàn từ cấp cơ sở trở lên.

+ Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ tư vấn pháp luật công đoàn. Hình thành mạng lưới luật sư chuyên nghiệp của tổ chức công đoàn về lĩnh vực pháp luật lao động, công đoàn. Chú trọng xây dựng lực lượng tư vấn viên nòng cốt ở những nơi có điều kiện.

+ Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đảm nhiệm công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát vững vàng về chính trị - tư tưởng, am hiểu pháp luật, có kỹ năng và chuyên môn, nghiệp vụ sâu, có bản lĩnh và trách nhiệm. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ công đoàn các cấp về chuyên môn, phương pháp trong quá trình tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát, phản biện chính sách, pháp luật và xử lý kết quả sau khi phản biện một cách đồng bộ, hiệu quả.

+ Tăng cường và kiện toàn bộ máy, cán bộ làm công tác an toàn, vệ sinh lao động ở các cấp công đoàn. Phân công cán bộ được đào tạo chuyên ngành về bảo hộ lao động hoặc chuyên ngành kỹ thuật làm công tác an toàn, vệ sinh lao động ở địa phương, ngành. Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện cán bộ làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

3.3. Đổi mới tổ chức và phát huy có hiệu quả các phong trào thi đua yêu nước, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới

3.3.1. Mục tiêu

Đổi mới việc tổ chức phong trào thi đua yêu nước theo hướng thiết thực hiệu quả, sát hợp từng đối tượng, khẳng định rõ nét vai trò của tổ chức công đoàn và đoàn viên, người lao động trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

3.3.2. Chỉ tiêu

- 100% tổ chức công đoàn ở tất cả các cấp đều phát động và triển khai các phong trào thi đua phù hợp với đối tượng lao động và đặc thù đơn vị do theo tinh thần của Nghị quyết.

- Ít nhất 15% các cá nhân được khen thưởng là người lao động trực tiếp sản xuất.

3.3.3. Nhiệm vụ và giải pháp

- Đổi mới nhận thức về tổ chức phong trào thi đua theo hướng bài bản, thực chất, có sức lan tỏa, thu hút số đông tham gia, rõ kết quả, mạnh hiệu ứng, đóng góp thiết thực vào sự phát triển của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, sự lớn mạnh và uy tín của tổ chức công đoàn. Việc khen thưởng đảm bảo đúng người, đúng thành tích, ưu tiên đối tượng là người trực tiếp lao động sản xuất, có kết quả được lượng hóa, có sáng kiến được thừa nhận và ứng dụng có hiệu quả.

- Trong từng đối tượng người lao động cụ thể, lựa chọn, tập trung và triển khai sâu rộng các phong trào thi đua: “Lao động giỏi”, “Lao động sáng tạo”, “Năng suất cao hơn, chất lượng tốt hơn”, “Tham mưu giỏi, phục vụ tốt”, “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”, “Xanh - Sạch - Đẹp, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động”, “Văn hóa, thể thao”. Toàn hệ thống phát động và triển khai phong trào “Đổi mới, sáng tạo, hiệu quả” trong hoạt động công đoàn.

- Phối hợp với các cơ quan chức năng tiếp tục nghiên cứu phát triển phong trào thi đua liên kết ở các công trình trọng điểm.

- Nghiên cứu lượng hóa các tiêu chí đánh giá thi đua phù hợp với từng đối tượng người lao động, lấy kết quả thi đua để đề xuất hình thức khen thưởng tương xứng. Khắc phục bệnh thành tích, hình thức, luân phiên, nể nang, chạy chọt trong thi đua, khen thưởng.

- Làm tốt công tác đánh giá, tổng kết các phong trào thi đua, biểu dương, khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc. Chú trọng phát hiện, nhân rộng điển hình tiên tiến, mô hình hiệu quả. Nâng cao chất lượng các giải thưởng, các chương trình tôn vinh. Chuyên nghiệp hóa, nâng cao chất lượng cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng.

4. Tổ chức thực hiện

4.1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

4.1.1. Xây dựng và triển khai thực hiện các chương trình, nghị quyết chuyên đề, đề án, kế hoạch

- Chương trình, nghị quyết:

+ Chương trình “Chăm lo lợi ích cho đoàn viên công đoàn, giai đoạn 2018 - 2023”.

+ Chương trình “Nâng cao hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, giai đoạn 2018 - 2023”.

+ Nghị quyết “Nâng cao phúc lợi cho đoàn viên và người lao động”.

+ Nghị quyết “Đổi mới tổ chức phong trào thi đua và công tác khen thưởng trong công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn”.

- Đề án:

+ Đề án thành lập Hội đồng tư vấn chính sách - pháp luật.

+ Đề án xây dựng đội ngũ luật sư công đoàn.

+ Đề án kiện toàn, nâng cao năng lực hoạt động của các trung tâm, văn phòng tư vấn pháp luật công đoàn; đề xuất mô hình các Trung tâm tư vấn và hỗ trợ người lao động ở những địa phương, ngành có đông công nhân lao động, quan hệ lao động phức tạp.

+ Đề án Tư vấn pháp luật trực tuyến cho đoàn viên, người lao động.

+ Đề án Nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể, giai đoạn 2018 – 2023.

+ Đề án Công đoàn tham gia đào tạo và chuyển đổi nghề cho người lao động.

+ Đề án Công đoàn phối hợp với người sử dụng lao động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

+ Đề án Sắp xếp lại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống công đoàn.

- Kế hoạch:

+ Kế hoạch triển khai các nhiệm vụ công đoàn tham gia giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công, giai đoạn 2018 – 2023.

+ Kế hoạch công đoàn tham gia cải thiện điều kiện và môi trường làm việc, giảm thiểu tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, giai đoạn 2018 – 2023.

4.1.2. Thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện Chương trình do đồng chí Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn làm Trưởng ban với không quá 9 thành viên. Ban Chỉ đạo họp 6 tháng/lần để đánh giá kết quả hoạt động, định hướng nhiệm vụ thời gian tiếp theo; giúp Đoàn Chủ tịch đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Chương trình; chuẩn bị cáo cáo sơ kết, tổng kết Chương trình.

4.2. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn

- Phổ biến nội dung các nghị quyết, chương trình, đề án, kế hoạch đến các cấp công đoàn.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể của cấp mình để tổ chức triển khai các hoạt động phù hợp với chỉ đạo, định hướng của Tổng Liên đoàn.

Trường hợp đã ban hành chương trình, kế hoạch thực hiện theo nghị quyết đại hội cấp mình thì bổ sung, cập nhật các nội dung mới, quan trọng cho phù hợp.

- Bố trí nguồn lực cần thiết để đảm bảo tổ chức thực hiện hiệu quả, đạt mục tiêu, chỉ tiêu đề ra.

- Định kỳ sơ kết, báo cáo kết quả thực hiện về Tổng Liên đoàn.

4.3. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

- Căn cứ Chương trình và chỉ đạo, hướng dẫn của Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng công ty, xây dựng các chương trình, kế hoạch cụ thể và tổ chức thực hiện tại cấp mình.

- Chủ động chỉ đạo, theo dõi, đôn đốc, hướng dẫn, hỗ trợ và đồng hành cùng CĐCS trong thực hiện tại cấp mình.

4.4. Công đoàn cơ sở

- Căn cứ chỉ đạo, hướng dẫn của công đoàn cấp trên, cụ thể hóa và tổ chức các hoạt động liên quan đến công đoàn cơ sở vào chương trình, kế hoạch công tác hàng năm tại cơ sở và tổ chức triển khai tới toàn bộ đoàn viên, người lao động.

- Kịp thời thông tin, báo cáo về những khó khăn, vướng mắc từ cơ sở để công đoàn cấp trên tổng hợp, hỗ trợ.

Thưa toàn thể các đồng chí!

Trên đây tôi đã trình bày với các đồng chí Chuyên đề “Đổi mới thực hiện chức năng đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; việc tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong tình hình mới”. Đây là vấn đề lớn, khó, có vị trí hết sức quan trọng trong hoạt động công đoàn; với thời gian 90 phút để trao đổi, thông tin với các đồng chí chắc chắn sẽ khó đáp ứng mong đợi của các đồng chí. Bản thân tôi lại là cán bộ mới của Công đoàn, kiến thức còn hạn hẹp. Rất mong các đồng chí tiếp tục nghiên cứu, làm sâu sắc thêm vấn đề và tổ chức thực hiện ở cấp mình thật sự hiệu quả, đạt yêu cầu đề ra.

Trân trọng cảm ơn các đồng chí đã chú ý lắng nghe!

CHUYÊN ĐỀ 3

Công tác xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, tham gia xây dựng đảng, xây dựng chính quyền trong sạch vững mạnh; củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của Ban Nữ công quần chúng; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công đoàn trong tình hình mới.

Phần thứ nhất.

Công tác xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh;

Tham gia xây dựng Đảng, xây dựng Chính quyền trong sạch vững mạnh

I/ Khái quát về lao động đoàn viên và tổ chức bộ máy cán bộ công đoàn các cấp

1.1. Tình hình công nhân lao động và đoàn viên công đoàn.

1.1.1. Về tình hình công nhân lao động:

Theo số liệu của bộ Lao động thương binh và xã hội, hiện nay cả nước có khoảng 23,9 triệu người lao động làm công, hưởng lương (có quan hệ lao động) trong đó:

- Công nhân, lao động trong các loại hình doanh nghiệp là 14,88 triệu người;
- Viên chức, người lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập khoảng trên 2,3 triệu người;
- Công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước là 611,07 nghìn người;
- Người lao động trong các khu vực khác khoảng 6,5 triệu người.

1.1.2. Tình hình đoàn viên và công đoàn cơ sở:

- Về đoàn viên: Tính đến 30/11/2017, cả nước có 10.051.052 đoàn viên công đoàn trong đó: Khu vực nhà nước là 4.052.734 đoàn viên (*khu vực hành chính sự nghiệp nhà nước là 3.087.413 đoàn viên; doanh nghiệp nhà nước là 965.321 đoàn viên*); Ngoài khu vực nhà nước là: 5.998.318 đoàn viên (*khối sản xuất kinh doanh 5.929.511 đoàn viên; khối sự nghiệp ngoài công lập 68.807 đoàn viên*)

- Về công đoàn cơ sở: Tính đến 30/11/2017, cả nước có 126.313 công đoàn cơ sở trong đó: Khu vực nhà nước 79.948 CĐCS (Hành chính sự nghiệp nhà nước 76.405 CĐCS; doanh nghiệp nhà nước 3.543 CĐCS); ngoài khu vực nhà nước có 46.365 CĐCS (*khối sản xuất kinh doanh 44.736 CĐCS; khối sự nghiệp ngoài công lập 1.629 CĐCS*).

1.1.3. Đánh giá chung về tình hình doanh nghiệp, lao động và đoàn viên

- Nhìn chung tỷ lệ cán bộ công chức, người lao động khu vực nhà nước tham gia công đoàn có tỷ lệ cao (trên 98%); người lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước tham gia công đoàn có tỷ lệ thấp, chỉ trên 41%; người lao động có hợp đồng lao động nhưng không làm việc trong các doanh nghiệp chiếm tỷ lệ rất thấp (cả nước mới chỉ có 616 nghiệp đoàn với khoảng trên 10 nghìn đoàn viên trong các nghiệp đoàn.

- Theo dõi tình hình công nhân lao động và đoàn viên công đoàn trong 5 năm qua cho thấy số lao động và số đoàn viên trong khu vực nhà nước có xu hướng giảm; lao động và đoàn viên ngoài khu vực nhà nước có xu hướng nhanh hiện đã chiếm trên 60% tổng số đoàn viên trong cả nước.

- Đa số doanh nghiệp ở Việt Nam có quy mô nhỏ và siêu nhỏ. Cả nước chỉ có 32151 doanh nghiệp có quy mô từ 30 lao động trở lên và đã có 28.197 doanh nghiệp trong số này đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, tỷ lệ đạt khoảng 88%

1.2. Về tổ chức bộ máy và cán bộ công đoàn.

1.2.1. Về tổ chức bộ máy

Theo Điều 7 Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam công đoàn được tổ chức gồm 4 cấp như sau:

- Cấp trung ương là Tổng Liên đoàn LĐVN gồm 9 ban tham mưu và 10 đơn vị sự nghiệp trực thuộc

- Cấp tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và tương đương gồm 83 đầu mối, trong đó 63 LĐLĐ tỉnh, thành phố; 11 công đoàn ngành trung ương và 09 công đoàn Tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn.

Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương và tương đương có 115 đơn vị sự nghiệp trực thuộc gồm: 36 Trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm dạy nghề; 54 Nhà văn hóa Lao động; 25 Trung tâm tư vấn pháp luật;...nhà khách.

- Cấp trên trực tiếp cơ sở có 1.342 đầu mối, gồm: 710 Liên đoàn Lao động cấp huyện; 48 công đoàn các khu công nghiệp; 315 công đoàn ngành địa phương và tương đương, 282 công đoàn tổng công ty trực thuộc CĐ ngành TW.

- Cấp cơ sở có 126.516 công đoàn cơ sở trong đó: khu vực nhà nước 80.641 CĐCS; ngoài khu vực nhà nước 45.875 CĐCS.

1.2.2. Về cán bộ công đoàn.

+ Cán bộ công đoàn chuyên trách:

- Cán bộ làm việc trong các cơ quan công đoàn:

Tính đến 30/6/2018 cả nước có 7.340 cán bộ công đoàn chuyên trách, trong đó:

- Cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam 195 người;

- 63 cơ quan LĐLĐ tỉnh, thành phố có 2.039 người;

- 710 LĐLĐ huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh có 2.974 người;

- 315 công đoàn ngành địa phương và tương đương có 873 người

- 48 công đoàn các khu công nghiệp có 296 người;

- 20 công đoàn ngành Trung ương, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn có 483 người

- 282 công đoàn tổng công ty trực thuộc CĐ ngành TW có 480 người

+ Cán bộ công đoàn không chuyên trách:

Cán bộ công đoàn không chuyên trách chủ yếu ở cấp cơ sở. Theo số liệu báo cáo tại Đại hội XII Công đoàn Việt Nam, thời điểm năm 2017, cả nước có 126.233 công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn tổ chức đại hội đã bầu ra 475.478 Ủy viên BCH công đoàn cấp cơ sở; có 59.486 CĐCS thuộc diện phải bầu UBKT đã bầu ra 104.206 ủy viên ủy ban kiểm tra cấp cơ sở. Như vậy nếu tính cả số tổ trưởng, tổ phó tổ công đoàn, công đoàn bộ phận, công đoàn thành viên không tham gia ban chấp hành CĐCS thì ước tính số cán bộ công đoàn cả nước khoảng trên 800 nghìn người¹.

+ Cán bộ làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của công đoàn:

Theo báo cáo của các đơn vị tại thời điểm 30/6/2018:

- 10 đơn vị sự nghiệp của Tổng Liên đoàn có 1970 công chức, viên chức, người lao động trong đó có 14 công chức, 316 viên chức; 1640 hợp đồng khác;

- 117 đơn vị sự nghiệp trực thuộc LĐLĐ tỉnh, thành phố có 1.549 viên chức, người lao động trong đó 206 viên chức quản lý; 1.343 người làm việc theo hợp đồng lao động.

II/ Một số kết quả công tác xây dựng tổ chức công đoàn, tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch vững mạnh nhiệm kỳ 2013-2018.

2.1. Một số kết quả

¹Số CBCĐ không chuyên trách thường xuyên biến động cho nên khó xác định để đưa ra con số chính xác. Báo cáo này sẽ được khắc phục khi sử dụng phần mềm quản lý đoàn viên.

- Chương trình phát triển đoàn viên giai đoạn 2013 - 2018 đã được các cấp công đoàn tập trung triển khai thực hiện với nhiều giải pháp đa dạng và đạt kết quả quan trọng. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã chọn năm 2016 là “Năm phát triển đoàn viên”; kết quả đã tạo bước đột phá trong công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở. Tính đến 30/11/2017, cả nước đã có 10.051.052 đoàn viên sinh hoạt tại 126.313 công đoàn cơ sở; tăng hơn 2,1 triệu đoàn viên so với đầu nhiệm kỳ; hoàn thành chỉ tiêu Đại hội XI Công đoàn Việt Nam trước thời hạn. Trong đó, có 44 công đoàn ngành, địa phương đã triển khai phát triển đoàn viên theo phương pháp mới với kết quả thành lập 1.010 công đoàn cơ sở, kết nạp 97.231 đoàn viên.

Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn đã thống nhất chủ trương “Đổi mới thể đoàn viên và quản lý đoàn viên Công đoàn; xây dựng cơ chế, chính sách ưu tiên, ưu đãi cho đoàn viên”. Sau hơn một năm triển khai xây dựng phần mềm và tổ chức thử nghiệm ở một số đơn vị, phần mềm quản lý đoàn viên đã chính thức đưa vào vận hành; tiến hành đổi thể đoàn viên mới có chức năng sử dụng ATM, gắn mã ID và mã Vpoint để thực hiện các ưu đãi giảm giá cho đoàn viên từ các đơn vị kinh doanh, dịch vụ trong và ngoài hệ thống công đoàn. Công tác nâng cao chất lượng đoàn viên đang được từng bước triển khai đồng bộ với công tác quản lý đoàn viên, gắn việc tăng cường lợi ích cho đoàn viên với trách nhiệm của mỗi đoàn viên công đoàn.

- Công tác cán bộ công đoàn trong nhiệm kỳ đảm bảo nguyên tắc Đảng lãnh đạo trực tiếp công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; đã cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ thành các đề án, kế hoạch, chương trình hành động,... thực hiện xuyên suốt toàn hệ thống. Công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bố trí sử dụng, quản lý, khen thưởng kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách cán bộ đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu. Nhân sự đưa vào quy hoạch, luân chuyển điều động, bầu cử, bổ nhiệm... đều đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của Đảng và của tổ chức công đoàn; công tác bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý ở một số ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn được đổi mới thông qua thi tuyển theo đúng quy trình, quy định. Trong nhiệm kỳ, các cấp công đoàn đã lựa chọn, giới thiệu ứng cử; kết quả đã có 10 đồng chí cán bộ công đoàn trúng cử Đại biểu Quốc hội khóa XIV; 69 đồng chí trúng cử Đại biểu hội đồng nhân dân cấp tỉnh, 394 đồng chí trúng cử Đại biểu hội đồng nhân dân cấp huyện, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Quá trình triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam về Chương trình “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ công đoàn”, công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ công đoàn đã có những chuyển biến tích cực. Trong nhiệm kỳ, các cấp công đoàn đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên đề cho 1.242.077 lượt cán bộ công đoàn các cấp. Trung tâm hội nghị và đào tạo cán bộ Công đoàn được thành lập, đã bước đầu phát huy hiệu quả.

- Công tác sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy tham mưu, giúp việc công đoàn các cấp được triển khai từng bước theo hướng tinh gọn, tăng cường hoạt động hướng về cơ sở, đã đạt một số kết quả quan trọng. Trong nhiệm kỳ toàn bộ 63/63 liên đoàn lao động địa phương hoàn thành việc sắp xếp lại 631 công đoàn giáo dục cấp huyện, 83 công đoàn ngành địa phương có dưới 2.000 đoàn viên. Tập trung triển khai xây dựng đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong hệ thống công đoàn, làm cơ sở nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ công chức trong hệ thống công đoàn thời gian tới.

- Công tác xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh có một số chuyển biến mới. Các cấp công đoàn đã tích cực triển khai, cụ thể hóa Hướng dẫn của Tổng Liên đoàn về “Tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng hoạt động của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở”², “Xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh và đánh giá chất lượng hoạt động công đoàn cơ sở”, từng bước thực hiện việc đánh giá hoạt động của công đoàn cơ sở thực chất hơn. Hàng năm, bình quân có trên 85% công đoàn cơ sở khu vực hành chính, sự nghiệp và doanh nghiệp khu vực nhà nước;

² Năm 2016, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xếp loại tốt đạt 94,81%; năm 2017 là 95,17%.

51% công đoàn cơ sở ở ngoài khu vực nhà nước; 54% công đoàn cơ sở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được xếp loại vững mạnh, hoàn thành chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội XI đề ra.

- Công tác tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh của các cấp công đoàn tiếp tục có những đổi mới tích cực. Việc bồi dưỡng, giới thiệu đoàn viên công đoàn ưu tú cho Đảng được thực hiện thường xuyên; nhiều công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nhất là công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất đã quan tâm chỉ đạo công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu những đoàn viên công đoàn ưu tú để đảng xem xét kết nạp. Qua 5 năm các cấp công đoàn cả nước đã phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu 387.380 đoàn viên công đoàn ưu tú, trong đó đã có 276.192 đoàn viên công đoàn ưu tú được kết nạp Đảng. Hoạt động đối thoại, giám sát, phản biện tiếp tục được đẩy mạnh và bước đầu phát huy hiệu quả. Các cấp công đoàn đã chủ động tập hợp được nhiều ý kiến của đoàn viên, người lao động tham gia góp ý xây dựng chính sách pháp luật. Công đoàn cấp cơ sở đã phát huy vai trò tham gia góp ý xây dựng cơ quan đơn vị; nhiều nơi làm tốt công tác giám sát việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, người đứng đầu, qua đó thể hiện ngày càng rõ hơn vai trò quan trọng của công đoàn các cấp trong việc tham gia xây dựng Đảng, chính quyền vững mạnh.

2.2. Hạn chế, khuyết điểm và nguyên nhân.

2.2.1. Hạn chế khuyết điểm

- Công tác tuyên truyền phát triển đoàn viên, vận động thành lập công đoàn cơ sở chưa theo kịp sự phát triển doanh nghiệp. Một số nơi tỷ lệ người lao động ngoài khu vực nhà nước tham gia công đoàn còn thấp, còn một số doanh nghiệp có 30 lao động trở lên chưa thành lập công đoàn cơ sở³. Công tác quản lý đoàn viên, đánh giá đoàn viên, nâng cao chất lượng đoàn viên ở một số nơi chưa được quan tâm đúng mức.

- Đội ngũ cán bộ công đoàn nhất là cán bộ công đoàn không chuyên trách ở cơ sở đông nhưng chưa mạnh; Một bộ phận không nhỏ cán bộ ở cơ sở chưa được trang bị đầy đủ lý luận và nghiệp vụ, thiếu kinh nghiệm về công tác công đoàn, nên còn lúng túng trong tổ chức các hoạt động công đoàn ở cơ sở; Đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách vừa thiếu và còn hạn chế nhiều mặt; cán bộ cấp tham mưu chiến lược chưa được quan tâm đúng mức; công tác quy hoạch cán bộ có lúc chưa gắn với đào tạo, luân chuyển cán bộ công đoàn. Việc tuyên dụng, đánh giá, xử lý kỷ luật cán bộ còn thiếu cơ chế và giải pháp cụ thể. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn nặng về lý thuyết, thiếu thực tiễn; chưa hình thành được đội ngũ chuyên gia trong một số lĩnh vực hoạt động công đoàn trọng yếu.

- Mô hình tổ chức, bộ máy, biên chế cán bộ công đoàn ở một số nơi chưa theo kịp sự chuyển động của nền kinh tế và chủ trương tái cơ cấu, sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước. Việc thực hiện nhiệm vụ của công đoàn các cấp còn có sự trùng lặp, chồng chéo; mối quan hệ phối hợp giữa công đoàn ngành và địa phương trong công tác hướng dẫn, quản lý, chỉ đạo hoạt động công đoàn cấp dưới chưa cụ thể, thiếu trọng tâm, trọng điểm. Biên chế cán bộ công đoàn chuyên trách chưa được bố trí khoa học, đáp ứng yêu cầu, mức độ phức tạp của quan hệ lao động.

- Công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại chất lượng hoạt động của các cấp công đoàn chưa được tập trung đúng mức; từ năm 2015 mới thực hiện đánh giá hoạt động công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Nội dung, phương thức chấm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hoạt động công đoàn có nơi còn chạy theo thành tích hoặc chưa đánh giá đúng chất lượng đạt được trong những hoạt động trọng tâm, trọng điểm.

- Công tác tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền của công đoàn các cấp ở một số nơi còn thiếu tính chủ động hoặc chưa được quan tâm đúng mức. Công tác kiểm tra, giám sát ở các cấp công đoàn nhìn chung vẫn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, một số cuộc kiểm tra còn biểu hiện tính hình thức, hiệu quả thấp.

³ Thời điểm 30/11/2017 bình quân còn 12% doanh nghiệp 30 lao động trở lên chưa có công đoàn cơ sở

2.2.2. Nguyên nhân

Nguyên nhân khách quan là do:

- Kinh tế xã hội có sự phát triển, cơ cấu nền kinh tế có nhiều thay đổi, nhiều ngành, nghề mới xuất hiện, lao động trong khu vực nhà nước ngày càng giảm; lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước tăng nhanh, trình độ chuyên môn nghề nghiệp, nhận thức của người lao động không đồng đều.

- Thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN vẫn đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện. Chính sách pháp luật tuy đã được quan tâm xây dựng, ban hành nhưng vẫn còn chưa đầy đủ; nhiều quy định hiệu lực hiệu quả chưa cao;

- Công tác lãnh đạo chỉ đạo của Đảng đối với tổ chức công đoàn có lúc, có chỗ còn chưa được sâu sát, quyết liệt. Một số chủ trương của Đảng liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn chậm được cụ thể hóa thành các quy định pháp luật gây khó khăn cho quá trình thực hiện; các quy định của trung ương về quản lý tổ chức bộ máy và biên chế CBCĐ đang có những bất cập.

Nguyên nhân chủ quan là do:

- Tư duy về tổ chức và hoạt động công đoàn trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế chậm đổi mới. Công đoàn chưa kịp thời tham mưu với Đảng ban hành các quy định, chỉ thị, nghị quyết tăng cường lãnh đạo đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn; chưa chủ động tham gia với nhà nước cụ thể hoá các chủ trương, đường lối của Đảng thành chính sách pháp luật của nhà nước để tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn trong quá trình hoạt động.

- Chưa thường xuyên quan tâm đổi mới tổ chức bộ máy cho phù hợp với sự phát triển của các thành phần kinh tế và sự thay đổi của QHLD. Chức năng nhiệm vụ chậm được cập nhật. Hoạt động công đoàn vẫn chú trọng bề nổi chưa quan tâm nhiều đến hiệu quả. Trong các hoạt động công đoàn thì CĐCS là khâu yếu nhất nhưng chưa có giải pháp mang tính chiến lược để nâng cao chất lượng hoạt động CĐCS.

- Công tác CBCĐ chưa được quan tâm chú trọng đúng mức. Một bộ phận CBCĐ chuyên trách còn hạn chế về năng lực; Tổng Liên đoàn chưa tham mưu cho Đảng ban hành Quy chế CBCĐ để thống nhất giữa các cấp ủy địa phương và tổ chức công đoàn trong quản lý sử dụng cán bộ; chưa xây dựng chiến lược trong công tác CBCĐ; chưa ban hành nghị quyết về công tác cán bộ và tiêu chuẩn chức danh CBCĐ các cấp.

III. Phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp

3.1. Phương hướng

Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đã đặt ra mục tiêu: *“Tiếp tục đổi mới phương pháp, hình thức thu hút, tập hợp người lao động tham gia tổ chức Công đoàn; tăng cường lợi ích thiết thực cho đoàn viên, nâng cao chất lượng đoàn viên và hiệu quả công tác quản lý đoàn viên; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu hoạt động; sắp xếp, hoàn thiện mô hình tổ chức, bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn các cấp; nâng cao chất lượng công tác xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, nhất là ở cấp cơ sở; đẩy mạnh các hoạt động tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh”*.

3.2. Nhiệm vụ và giải pháp

3.2.1. Công tác phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS.

- Tập trung thực hiện tốt công tác đoàn viên từ việc phát triển đoàn viên mới, quản lý đoàn viên, nâng cao chất lượng đoàn viên và chăm lo lợi ích đoàn viên. Đa dạng hóa cách thức tiếp cận, tuyên truyền, vận động người lao động; lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ đại

điện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của đoàn viên làm cơ sở thu hút, tập hợp người lao động tham gia tổ chức công đoàn.

- Xác định rõ vai trò và nhiệm vụ của từng cấp công đoàn, nhất là vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc vận động, hướng dẫn, hỗ trợ người lao động thành lập công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở.

- Đưa vào vận hành, sử dụng, khai thác tốt các tính năng, công dụng của phần mềm quản lý đoàn viên tạo điều kiện cho các cấp công đoàn đặc biệt là cơ quan lãnh đạo thường xuyên nắm bắt thông tin về đoàn viên để kịp thời đề xuất, ban hành các quyết định trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo. Đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho đoàn viên trong quá trình di chuyển, thay đổi công việc;

- Thực hiện đổi thẻ đoàn viên mới, thông qua đó xác định chính xác số đoàn viên công đoàn hiện nay; nâng cao ý thức của đoàn viên thông qua sử dụng thẻ đồng thời làm cơ sở thực hiện các chính sách ưu đãi đối với đoàn viên công đoàn.

3.2.2. Tiếp tục sắp xếp kiện toàn tổ chức bộ máy công đoàn các cấp.

- Nghiên cứu, sắp xếp, hoàn thiện mô hình tổ chức, bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của công đoàn các cấp theo hướng rõ nhiệm vụ, rõ quyền hạn của mỗi cấp công đoàn, đảm bảo tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả;

- Cơ cấu lại các công đoàn ngành TW, công đoàn TCty trực thuộc TLĐ phù hợp với cơ cấu nền kinh tế và mô hình quản lý mới.

- Nghiên cứu thí điểm một số mô hình tổ chức mới, phù hợp, trong bối cảnh Việt Nam phê chuẩn và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. (Hội đồng công đoàn một số ngành, nghề; nghiệp đoàn cấp trên; mô hình công đoàn cơ sở ghép ở phường xã...).

- Thực hiện việc xác định danh mục vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, ngạch công chức, viên chức trong các cơ quan công đoàn các cấp, các đơn vị sự nghiệp công đoàn, để có cơ sở sắp xếp bố trí cán bộ hợp lý nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc. Sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp công đoàn theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu quả hoạt động, tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

3.2.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, bản lĩnh, trí tuệ, tâm huyết, trách nhiệm với công việc, vững vàng trước mọi khó khăn, thách thức.

- Ban hành nghị quyết công tác cán bộ để thống nhất nhân thức và quyết tâm hành động.

- Xây dựng và ban hành tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ công đoàn làm căn cứ giới thiệu ứng cử, đề cử, bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo công đoàn các cấp.

- Từng bước hình thành đội ngũ cán bộ công đoàn cấp chiến lược trưởng thành qua thực tiễn hoạt động ở cấp dưới; có năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách. Khẩn trương hình thành đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp cấp tỉnh trong 5 lĩnh vực cơ bản: Bảo vệ quyền lợi hợp pháp; an toàn lao động; phát triển đoàn viên và xây dựng công đoàn vững mạnh; tài chính; kiểm tra.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có đủ năng lực hỗ trợ cán bộ công đoàn cơ sở trong việc thương lượng tập thể, đối thoại, tư vấn pháp luật, giải quyết tranh chấp lao động, phát triển đoàn viên. Bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách ở công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước có đông đoàn viên công đoàn.

3.2.4. Thực hiện đồng bộ và nâng cao hiệu quả công tác cán bộ công đoàn.

- Thực hiện thống nhất, đồng bộ các quy định về công tác cán bộ trong tổ chức công đoàn. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với đội ngũ cán bộ công đoàn một cách khoa học, hiệu quả.

- Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách:

+ Chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài đáp ứng yêu cầu bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách trong các cơ quan công đoàn các cấp. Các cấp công đoàn cần chủ động đề xuất với các cấp ủy đảng, xây dựng đề án chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài cho tổ chức Công đoàn, nhất là cán bộ trưởng thành từ đoàn viên, công nhân, lao động trực tiếp sản xuất; Tổng Liên đoàn xây dựng và triển khai thực hiện đề án tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi đưa đi đào tạo để chủ động nguồn cán bộ bổ sung cho các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn. Phấn đấu đến năm 2023 có ít nhất 30 sinh viên tốt nghiệp loại giỏi được lựa chọn đưa đi đào tạo ở cơ sở; Tái khởi động chương trình đào tạo trình độ đại học đối với cán bộ công đoàn và công nhân, lao động ưu tú, phấn đấu đến năm 2023, mỗi năm trường Đại học Công đoàn và trường Đại học Tôn Đức Thắng đào tạo cho ra trường từ 20 đến 40 cán bộ công đoàn cơ sở, công nhân, lao động ưu tú có trình độ đại học để cung cấp nguồn cán bộ cho công đoàn cấp cơ sở;

+ Đổi mới công tác quản lý, bố trí, sử dụng, đánh giá hiệu quả hoạt động của cán bộ công đoàn theo hiệu quả công việc và sự tin nhiệm của đoàn viên công đoàn. Xây dựng định mức biên chế cán bộ cơ quan công đoàn các cấp trong hệ thống Công đoàn, trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ, số lượng công đoàn cơ sở, đoàn viên công đoàn và khả năng tài chính của các cấp Công đoàn. Đổi mới phương thức nhận xét, đánh giá và bố trí, sử dụng cán bộ theo hướng khoa học, công khai, dân chủ minh bạch, khách quan; lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo chính để đánh giá phẩm chất, năng lực cán bộ; việc đánh giá phải toàn diện cả đức và tài, chú trọng về phẩm chất chính trị và năng lực trí tuệ.

+ Tăng cường luân chuyển cán bộ. Cán bộ luân chuyển phải được theo dõi đánh giá thường xuyên, giao nhiệm vụ kịp thời. Trong quá trình luân chuyển, cán bộ cần được chuẩn bị thật tốt về tư tưởng, nơi đi và đến, điều kiện làm việc, công tác. Công tác chuẩn bị phải tiến hành thận trọng, công phu, phù hợp với thực tiễn. Đồng thời coi trọng công tác kiểm tra thực hiện việc luân chuyển cán bộ, nghiên cứu việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ trước, sau khi luân chuyển; tiếp tục tháo gỡ khó khăn, đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ nhằm từng bước đưa luân chuyển cán bộ trở thành nền nếp thường xuyên.

+ Chủ động trong công tác quy hoạch cán bộ công đoàn. Hằng năm, các cấp công đoàn cần thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ, rà soát, bổ sung quy hoạch của năm và thực hiện tốt quy hoạch của nhiệm kỳ tiếp theo. Tăng cường mở rộng dân chủ, đổi mới quy trình giới thiệu nguồn cán bộ công đoàn đưa vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ xuất thân từ đoàn viên, công nhân, lao động để đảm bảo cơ cấu hợp lý trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ chốt cơ quan công đoàn các cấp và các đơn vị sự nghiệp của tổ chức Công đoàn. Thực hiện công khai các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ công đoàn, danh sách cán bộ đưa vào quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch đảm bảo đúng quy định, đồng thời thông báo cho cán bộ được quy hoạch biết, để có kế hoạch tự rèn luyện, học tập, nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

+ Đổi mới công tác quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ công đoàn chuyên trách theo chất lượng, hiệu quả công việc. Tiếp tục quán triệt và thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác quản lý cán bộ. Thực hiện quy định về phân cấp quản lý cán bộ của Đảng, của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn. Tăng cường kiểm tra của công đoàn cấp trên với công đoàn cấp dưới trong việc thực hiện công tác quản lý cán bộ trên các mặt: Tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, thực hiện chính sách cán bộ...; xử lý kỷ luật nghiêm những tập thể, cá nhân có sai phạm trong quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ công đoàn.

- Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách:

+ Cán bộ công đoàn không chuyên trách nhất là cán bộ công đoàn cơ sở ở khu vực ngoài nhà nước cần đặc biệt quan tâm việc phát hiện lựa chọn và đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó, lựa chọn giới thiệu người có năng lực, tâm huyết, trách nhiệm để đoàn viên công đoàn bầu chọn làm cán bộ công đoàn. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ công đoàn không chuyên trách nhất là về chế độ chính sách pháp luật liên quan đến đoàn viên và người lao động; về nội dung phương pháp tổ chức các hoạt động công đoàn ở cơ sở; các kỹ năng giải quyết tình huống; kỹ năng đàm phán, thương lượng; kỹ năng hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động,... phải được thực hiện đồng bộ và liên tục.

+ Nghiên cứu có giải pháp và cơ chế phù hợp hữu hiệu để bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách khi đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động. Quan tâm chăm lo có các chế độ đãi ngộ phù hợp cho cán bộ công đoàn trong điều kiện cụ thể, nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn yên tâm công tác.

3.2.5. Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

- Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn trong đó tập trung đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo chức danh cán bộ.

- Đào tạo gắn lý thuyết với thực hành và kỹ năng xử lý những tình huống nảy sinh trong thực tiễn đối với từng chức danh, ở từng cấp công đoàn. Tăng cường bồi dưỡng kiến thức về phương pháp tư duy, tầm nhìn chiến lược; nâng cao nhận thức và giải pháp ứng xử, đề phòng, giải quyết các vấn đề mới nảy sinh cho các cán bộ chủ chốt của các liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương và tương đương, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Tập trung đào tạo và hình thành đội ngũ chuyên gia, đội ngũ giảng viên kiêm chức đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; đẩy mạnh việc cập nhật kiến thức mới về chế độ chính sách liên quan đến đoàn viên và người lao động; kỹ năng đàm phán, thương lượng; kỹ năng vận động, tập hợp quần chúng cho cán bộ công đoàn cơ sở; khai thác, phát huy có hiệu quả cơ sở vật chất của hệ thống cơ sở đào tạo của hệ thống công đoàn cho công tác đào tạo bồi dưỡng; thực hiện đào tạo trực tuyến qua Cổng thông tin điện tử Công đoàn Việt Nam.

- Giao chỉ tiêu và trách nhiệm của Trường Đại học Công đoàn, Trường Đại học Tôn Đức Thắng trong việc đào tạo dài hạn và bồi dưỡng bổ sung kiến thức theo định kỳ cho cán bộ làm chuyên trách công đoàn nhất là cán bộ công đoàn chủ chốt; đào tạo trình độ đại học cho cán bộ công đoàn và công nhân, lao động ưu tú để cung cấp cán bộ cho công đoàn cơ sở và đào tạo sau đại học cho đội ngũ chuyên gia, giảng viên kiêm chức của các cấp công đoàn; xây dựng tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn chuyên trách theo chức danh; đa dạng các loại hình đào tạo.

3.2.6. Tích cực tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch vững mạnh.

- Các cấp công đoàn cần chủ động phối hợp với các cơ quan, ngành chức năng, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội theo Quyết định số 217-QĐ/TW của Bộ Chính trị, phát huy dân chủ của cán bộ, đoàn viên tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch vững mạnh theo Quyết định số 218-QĐ/TW của Bộ Chính trị.

- Tăng cường giới thiệu kết nạp Đảng theo Điều lệ Đảng đối với cán bộ công đoàn xuất sắc, đoàn viên công đoàn ưu tú, chú trọng phát hiện, bồi dưỡng đoàn viên tiên tiến, nòng cốt trong các doanh nghiệp, đơn vị ngoài khu vực nhà nước. Ban hành quy định về tiêu chuẩn, quy trình, trách nhiệm của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở trong việc đảm bảo, giới thiệu, bồi dưỡng đoàn viên ưu tú cho Đảng xem xét kết nạp

Phần thứ hai

Củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của Ban Nữ công Công đoàn các cấp

Chủ đề: Củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của ban nữ công công đoàn các cấp

I. Tình hình Nữ CNVCLĐ và kết quả công tác Nữ công

1- Tình hình nữ CNVCLĐ

- Nữ công nhân, viên chức lao động (CNVCLĐ) là bộ phận quan trọng của giai cấp công nhân Việt Nam, là đối tượng vận động của tổ chức công đoàn; Là hội viên Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam; là lực lượng nòng cốt trong phong trào phụ nữ cả nước và có nhiều đóng góp cho sự nghiệp đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- Tính đến cuối năm 2017, số lao động làm công, hưởng lương là 23.9 triệu người, số CNLĐ trong các loại hình doanh nghiệp là 14,88 triệu người, trong đó lao động nữ chiếm trên 50%, riêng các khu công nghiệp, khu chế xuất lao động nữ chiếm trên 63% và chiếm tỷ lệ cao (70-80%) trong một số ngành nghề như: Dệt may, da giày, thủy sản...; Tính đến 31/5/2018 cả nước có 10.110.815 đoàn viên công đoàn và 127.091 CĐCS (Trong đó: Đoàn viên nữ có 5.531.025, chiếm 54%).

- Một bộ phận nữ cán bộ, công chức, viên chức làm việc và giữ những vị trí quan trọng trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị-xã hội, các đơn vị sự nghiệp, có trình độ lý luận và được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn cao.

- Trong gia đình: Nữ CNVCLĐ vừa là người vợ, người mẹ, người thầy đầu tiên của con; Có vai trò quan trọng trong tổ chức cuộc sống gia đình, xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc.

Tuy nhiên, một bộ phận lao động nữ chưa đáp ứng được yêu cầu thời kỳ CNH, HĐH và còn gặp một số khó khăn, thách thức như:

- Trình độ học vấn, chuyên môn, ngoại ngữ, vi tính, tay nghề hạn chế; số qua đào tạo còn thấp, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật LĐ chưa cao; Nữ CNVCLĐ là đối tượng dễ bị mất việc làm và có việc làm không ổn định.

- Tình trạng làm tăng ca, tăng giờ tồn tại khá phổ biến, điều kiện lao động, điều kiện sống, chính sách tiền lương, BHXH, nhà ở, nhà trẻ mẫu giáo và đời sống tinh thần của nữ CNVCLĐ vẫn còn nhiều bức xúc; vấn đề chăm sóc sức khỏe sinh sản, nữ đơn thân, nữ có hoàn cảnh khó khăn chưa được quan tâm đúng mức.

- Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo quản lý còn thấp, chưa tương xứng với lực lượng nữ.

- Công tác nữ công ở các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn nhiều khó khăn, chậm đổi mới phương thức hoạt động, chưa thu hút được đông đảo nữ CNVCLĐ vào tổ chức Công đoàn.

2- Một số kết quả công tác nữ công nhiệm kỳ 2013-2018

Trong nhiệm kỳ qua, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng về phụ nữ, bình đẳng giới, công tác gia đình và trẻ em, tích cực tham gia xây dựng chế độ, chính sách pháp luật liên quan đến lao động nữ, tham gia thực hiện các giải pháp giải quyết vấn đề trường, lớp mầm non ở các khu công nghiệp, khu chế xuất. Kết quả cụ thể như sau:

2.1. Công tác tham gia xây dựng và kiểm tra thực hiện chính sách đối với lao động nữ và bình đẳng giới

Công tác tham gia xây dựng chính sách; chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nữ CNVCLĐ luôn được coi là một nội dung quan trọng, thiết thực của tổ chức công đoàn. Tổng Liên đoàn đã tích cực tham gia nhiều vấn đề liên quan đến dự thảo Bộ Luật lao động (sửa đổi, bổ sung), Luật bảo hiểm xã hội, Luật trẻ em... các cấp công đoàn phối hợp với các cơ quan chức năng kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ; tổ chức đối thoại về chính sách lao động nữ, tập trung vào các nội dung trong Chương X, Bộ Luật lao động, Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số chính sách thiết thực như: thực hiện sắp xếp lao động, việc làm, đời sống, cải thiện điều kiện làm việc, nâng lương, nâng bậc, chế độ thai sản, hỗ trợ nuôi con nhỏ. Nhiều CĐCS phối hợp với người sử dụng lao động giải quyết kịp thời các kiến nghị liên quan đến quyền lợi của người lao động như: tiền lương, tiền thưởng, BHXH, BHYT, hỗ trợ tiền ăn ca, tiền chuyên cần... đồng thời đưa ra các giải pháp đảm bảo việc làm, thu nhập cho lao động nữ.

Quan tâm công tác chỉ đạo hoạt động nữ công ở các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; động viên, phát huy vai trò của nữ công nhân, viên chức, lao động ở cơ quan, đơn vị cũng như trong gia đình. Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành Nghị quyết số 12b/NQ-BCH ngày 12/7/2017 về Ban Nữ công quản chúng khu vực doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, thực hiện đồng bộ các giải pháp, đẩy mạnh việc thành lập, kiện toàn gắn với nâng cao chất lượng hoạt động của ban nữ công quản chúng tại các doanh nghiệp. Hiện nay, có 71.130 ban nữ công quản chúng, tăng 16.495 ban nữ công quản chúng so với đầu nhiệm kỳ.

Nhận thức về bình đẳng giới trong đội ngũ cán bộ công đoàn có nhiều chuyển biến tích cực, các cấp công đoàn đã dành nhiều sự quan tâm cho các hoạt động công đoàn mang đặc thù giới. Nhân dịp kỷ niệm ngày Quốc tế phụ nữ (8/3), ngày Gia đình Việt Nam (28/6), ngày thành lập Công đoàn Việt Nam, ngày Phụ nữ Việt Nam (20/10)..., các cấp công đoàn đã tổ chức nhiều hoạt động cho chị em, như: gặp mặt, tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm về công tác nữ công; tổ chức các hoạt động thăm hỏi các gia đình nữ CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn; biểu dương, khen thưởng những cán bộ nữ công xuất sắc, phụ nữ tiêu biểu trong lao động sản xuất và xây dựng hạnh phúc gia đình.

2.2. Công tác Dân số, gia đình và trẻ em

Công đoàn chú trọng thường xuyên các hoạt động chăm lo lợi ích hợp pháp chính đáng của lao động nữ. Hoạt động tuyên truyền, chăm sóc sức khỏe sinh sản cho công nhân, viên chức, lao động, nhất là lao động nữ được quan tâm; mô hình phòng vắt trữ sữa tại doanh nghiệp được nhân rộng, từ năm 2012 đến nay đã có 164 phòng vắt, trữ sữa được lắp đặt, giúp chị em tiết kiệm chi phí mua sữa công thức và giúp các con được bú sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu đời; nhiều công đoàn cơ sở đã thương lượng, đưa vào thỏa ước lao động tập thể một số phúc lợi dành riêng cho lao động nữ.

Công tác dân số, gia đình, trẻ em đạt nhiều kết quả. Các cấp công đoàn đã vận động công nhân, viên chức, lao động tích cực xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh; tổ chức đa dạng các hoạt động nhân Ngày Gia đình Việt Nam, biểu dương gia đình công nhân, viên chức, lao động tiêu biểu. Hoạt động chăm lo cho con công nhân, viên chức, lao động được chú trọng; quan tâm các trường hợp vượt khó, học giỏi; trại hè cho con công nhân, viên chức, lao động được duy trì hiệu quả ở một số địa phương. Đồng thời triển khai Đề án của Chính phủ về “Hỗ trợ phát triển nhóm trẻ độc lập, tự thực trong các khu công nghiệp, khu chế xuất đến năm 2020”, Tổng Liên đoàn đã hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện phù hợp với điều kiện từng địa phương, đơn vị, vận động được nguồn lực từ các tổ chức, doanh nghiệp, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo cho con CNLĐ.

Tổng Liên đoàn luôn quan tâm đến con CNLĐ thông qua Quỹ Bảo trợ trẻ em Công đoàn Việt Nam, với nhiều chương trình hoạt động thiết thực như “Đón xuân cùng bé”, “Cùng em đến trường”, “Vì trái tim và nụ cười trẻ thơ”... Quỹ đã vận động doanh nghiệp, các nhà hảo tâm đóng góp kinh phí, hỗ trợ hiện vật hàng chục nghìn cặp phao cứu sinh, cặp xách, hàng

nghìn suất học bổng đến các cháu con CNLĐ vùng sâu, vùng xa, vùng lũ lụt, các cháu con CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn. Trong thời gian qua, Quỹ Bảo trợ trẻ em đã hỗ trợ học bổng, phẫu thuật tim, tặng đồ dùng học tập... cho gần 100.000 cháu con CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn, với số tiền trên 34 tỷ đồng.

2.3. Công tác thi đua khen thưởng trong nữ CNVCLĐ

Phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” gắn với phong trào “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc” có chuyển biến tích cực, góp phần khẳng định vai trò, trách nhiệm nữ công nhân, viên chức, lao động trong công tác, lao động, sản xuất, nuôi dạy con tốt, xây dựng gia đình hạnh phúc, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần, cải thiện môi trường sống và điều kiện làm việc cho người lao động. Trong 5 năm, hàng ngàn tập thể, cá nhân được Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn tặng cờ (220 tập thể), tặng Bằng khen (trên 1000 tập thể, cá nhân) và các cấp công đoàn biểu dương, khen thưởng; đã có 02 đại biểu nữ cán bộ công đoàn đã được tôn vinh trong số 100 phụ nữ tiêu biểu, xuất sắc đã được biểu dương khen thưởng trong Chương trình “Tự hào Phụ nữ Việt Nam”, 03 nữ cán bộ công đoàn được tặng Bằng khen cán bộ Hội cơ sở giỏi 5 năm tiêu biểu toàn quốc (2011-2016), 02 nữ cán bộ công đoàn được tặng danh hiệu “Phụ nữ xuất sắc 5 năm tiêu biểu toàn quốc”, 05 nữ CNVCLĐ tiêu biểu được tặng Giải thưởng phụ nữ Việt Nam...

Đội ngũ cán bộ nữ công đoàn cơ sở đã được quan tâm, tạo điều kiện hoạt động, phát huy được vai trò của mình. Năm 2014, Tổng Liên đoàn đã tổ chức “Hội nghị biểu dương Trưởng Ban Nữ công CĐCS tiêu biểu toàn quốc”, đã biểu dương 85 Trưởng Ban Nữ công các CĐCS tiêu biểu, xuất sắc trong công tác vận động nữ CNVCLĐ và hoạt động công đoàn, năm 2015, biểu dương 100 cán bộ nữ tiêu biểu.

2.4. Công tác cán bộ nữ

Nhận thức về vai trò quan trọng của công tác cán bộ nữ trong hoạt động công có chuyển biến tích cực, trong quá trình chỉ đạo tổ chức đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội XII Công đoàn Việt Nam, Đảng đoàn, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn luôn quan tâm có những giải pháp nhằm nâng cao tỷ lệ nữ tham gia trong Ban chấp hành công đoàn các cấp. Ngay từ khi xây dựng, ban hành các kế hoạch tổ chức đại hội, Hướng dẫn công tác nhân sự công đoàn các cấp, TLĐ đã đề ra mục tiêu phấn đấu nữ tham gia BCH đạt tỷ lệ khoảng 30% (Kế hoạch số 52/KH-TLĐ ngày 28/11/2016 và Hướng dẫn công tác nhân sự số 134/HD-TLĐ ngày 07/02/2017). Tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả các văn bản đã ban hành, kết quả nhìn chung tỷ lệ nữ tham gia BCH công đoàn tăng so với nhiệm kỳ trước, đặc biệt là cấp công đoàn cơ sở đạt 50,16% là vượt so với chỉ tiêu đề ra 20,16%; Tuy nhiên cấp Tổng Liên đoàn tỷ lệ nữ tham gia BCH giảm so với nhiệm kỳ trước 4,10%. Hiện còn 13 tỉnh chưa có nữ là cán bộ chủ chốt, trong đó 2 tỉnh chưa có nữ tham gia Ban Thường vụ. (nhiệm kỳ trước 16 tỉnh không có nữ là cán bộ chủ chốt). (Phụ lục kèm theo)

2.5. Hạn chế, tồn tại, nguyên nhân

Số lượng Ban Nữ công quản chúng tuy có tăng, nhưng tỷ lệ thành lập ở các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn thấp, chưa phát triển đồng bộ với việc thành lập công đoàn cơ sở mới. Chất lượng hoạt động nữ công ở nhiều công đoàn cơ sở và công tác tuyên truyền chính sách pháp luật, tư vấn, chăm sóc sức khỏe sinh sản cho công nhân, viên chức, lao động chưa đạt yêu cầu; việc tham gia giải quyết vấn đề việc làm của nữ công nhân, lao động ở các khu công nghiệp, khu chế xuất, đặc biệt là nữ công nhân sau 35 tuổi chưa hiệu quả.

II. Phương hướng, nhiệm vụ công tác Nữ công nhiệm kỳ 2018-2023

1. Nhiệm vụ tổng quát và chỉ tiêu phấn đấu:

Đại hội đã đề ra 9 nhiệm vụ tổng quát, các chỉ tiêu phấn đấu và 3 khâu đột phá, trong đó có những nhiệm vụ, chỉ tiêu cụ thể về công tác nữ công như sau:

Nhiệm vụ tổng quát: “Thực hiện toàn diện và chất lượng công tác nữ công ở các cấp công đoàn, trọng tâm là quyền và việc làm bền vững của lao động nữ; xây dựng gia đình công

nhân, viên chức, lao động no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh; chăm lo tốt hơn con công nhân, viên chức, lao động”

Chỉ tiêu phấn đấu: “100% công đoàn cơ sở khu vực hành chính sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước, 70% trở lên công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước thành lập được Ban Nữ công quân chúng theo qui định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”

2. Nhiệm vụ, giải pháp cụ thể:

2.1. Các cấp công đoàn tập trung tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện các quyền của lao động nữ; nghiên cứu tham mưu giải quyết kịp thời các vấn đề bức xúc của lao động nữ và điều kiện được tiếp cận, thụ hưởng các dịch vụ xã hội chất lượng; hỗ trợ lao động nữ có việc làm bền vững, môi trường làm việc an toàn, bình đẳng.

Phối hợp triển khai thực hiện và tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị định 85 NĐ/CP ngày 01/10/2015 hướng dẫn thực hiện những quy định riêng đối với lao động nữ được quy định trong Bộ Luật Lao động 2012 và các chính sách về ốm đau, thai sản, BHXH, BHYT... Tham gia với người sử dụng lao động trong việc bố trí lao động, việc làm, cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.

Hướng dẫn lao động nữ ký hợp đồng lao động theo đúng qui định của pháp luật lao động; thương lượng, xây dựng, ký kết thoả ước lao động tập thể.

2.2. Tăng cường các hoạt động xây dựng gia đình công nhân, viên chức, lao động no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh; xây dựng và nhân rộng các gia đình tiêu biểu; nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền chính sách pháp luật, tư vấn, chăm sóc sức khỏe sinh sản cho lao động nữ ở các khu công nghiệp, khu chế xuất; vận động công nhân, viên chức, lao động thực hiện tốt chính sách dân số và phát triển; nhân rộng các mô hình hỗ trợ trong nữ công nhân, viên chức, lao động vì sự tiến bộ của các thành viên trong gia đình.

- Tiếp tục quán triệt các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, sức khỏe sinh sản, gia đình, trẻ em trong các hoạt động công đoàn phù hợp với đặc điểm tình hình của địa phương, đơn vị.

- Thường xuyên nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng của nữ CNVCLĐ để có những hoạt động phù hợp, giải quyết kịp thời khó khăn, vướng mắc của lao động nữ và quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lao động nữ.

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến chế độ chính sách đối với lao động nữ.

- Tuyên truyền về bình đẳng giới, gia đình, trẻ em, SKSS trong CNVCLĐ. Quan tâm tới những vấn đề mới như phòng chống bạo lực gia đình, phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.

- Đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền và nhân rộng các mô hình “Sức khỏe của bạn”, “Lễ cưới tập thể” cho công nhân lao động.

2.3. Quan tâm các hoạt động cải thiện điều kiện chăm sóc, nuôi dạy và học hành của con công nhân, viên chức, lao động. Tiếp tục phối hợp thực hiện hỗ trợ lao động nữ nuôi con bằng sữa mẹ trong thời gian làm việc và hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ nuôi con nhỏ. Quan tâm lao động nữ đơn thân nuôi con nhỏ. Thực hiện tốt các hoạt động khuyến khích con công nhân, viên chức, lao động vượt khó, học giỏi; phát triển các đơn vị tổ chức trại hè cho con công nhân, viên chức, lao động.

- Tổ chức các hoạt động chăm lo cho con CNVCLĐ như: biểu dương, khen thưởng các cháu có thành tích cao trong học tập; hỗ trợ học bổng, tặng quà cho các cháu có hoàn cảnh khó khăn, học giỏi; tổ chức trại hè cho con CNVCLĐ;

- Tiếp tục phối hợp tham gia giải quyết vấn đề nhà trẻ, mẫu giáo cho con CNVCLĐ, vận động doanh nghiệp hỗ trợ lao động có con phải gửi trẻ, quan tâm lao động nữ đơn thân nuôi

con nhỏ; tham gia quản lý, sử dụng nhà trẻ, mẫu giáo trong thiết chế công đoàn góp phần lựa chọn đúng đối tượng công nhân lao động được gửi con và sử dụng hiệu quả thiết chế công đoàn.

- Tham gia với người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trong các khu công nghiệp, khu chế xuất.

2.4. Tiếp tục thực hiện hiệu quả các giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ. Tăng cường phối hợp với các ban ngành liên quan, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ và Hội Phụ nữ cùng cấp để thực hiện hiệu quả việc lồng ghép hoạt động của hội phụ nữ với hoạt động nữ công công đoàn.

- Cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa công đoàn và Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ, Hội Phụ nữ cùng cấp. Quan tâm xây dựng đội ngũ nữ cán bộ công đoàn chủ chốt trong thời gian tới nhằm góp phần nâng cao hơn nữa tỷ lệ nữ cán bộ công đoàn các cấp. Tham mưu cho cấp ủy, lãnh đạo đơn vị trong công tác phát triển đảng, công tác quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ nữ.

- Phối hợp tuyên truyền về bình đẳng giới và triển khai Nghị quyết Đại hội Phụ nữ toàn quốc, NQ Đại hội phụ nữ cùng cấp. Phát huy vai trò nữ cán bộ Công đoàn tham gia Ban Chấp hành Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp và nữ cán bộ Hội tham gia Ban Chấp hành Công đoàn các cấp.

- Phối hợp trong quá trình tham gia xây dựng, bổ sung sửa đổi, kiểm tra giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật liên quan đến lao động nữ, công tác cán bộ nữ, bình đẳng giới.

- Thực hiện việc lồng ghép hoạt động của Hội phụ nữ với hoạt động nữ công của công đoàn. Tập trung các hoạt động hướng về CĐCS; Tuyên truyền, vận động nữ chủ doanh nghiệp quan tâm thực hiện tốt chế độ, chính sách, pháp luật của nhà nước, chăm lo cho người lao động của doanh nghiệp; Phối hợp vận động các chủ nhà trọ tạo điều kiện cho nữ công nhân lao động được thuê nhà ở đảm bảo an toàn, vệ sinh; được giảm giá điện, nước, giá thuê nhà.

- Vận động nữ cán bộ, công chức, viên chức, công nhân lao động tích cực tham gia các hoạt động Hội tại địa bàn, nơi cư trú. Phối hợp tiếp tục thực hiện Đề án Hỗ trợ, phát triển nhóm trẻ độc lập, tự thực ở khu công nghiệp, khu chế xuất đến năm 2020.

- Đề cử giải thưởng Kovalepskaia, Giải thưởng Phụ nữ Việt Nam và xét tặng Kỷ niệm chương Vì sự phát triển của Phụ nữ Việt Nam theo quy định.

- Đẩy mạnh phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” gắn với phong trào “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”, cuộc vận động “Xây dựng gia đình 5 không, 3 sạch” và phấn đấu rèn luyện các phẩm chất đạo đức Phụ nữ Việt Nam “Tự tin - Tự trọng - Trung hậu - Đảm đang”.

- Phối hợp tổ chức các hoạt động thiết thực nhân các dịp kỷ niệm 8/3, 20/10...

2.5. Củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của Ban Nữ công công đoàn các cấp, nhất là Ban Nữ công quản chúng ở các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Chú trọng phát huy vai trò tham mưu của Ban Nữ công cho Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn các cấp chỉ đạo công tác nữ công, phát triển các phong trào, các cuộc vận động lớn trong nữ công nhân, viên chức, người lao động.

- Củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của Ban Nữ công quản chúng, đặc biệt Ban Nữ công ở khu công nghiệp, khu chế xuất và các doanh nghiệp theo đúng quy định Điều lệ Công đoàn để tham mưu cho Ban Chấp hành Công đoàn về công tác vận động nữ CNVCLĐ, những vấn đề về giới, cán bộ nữ, dân số - gia đình, sự tiến bộ phụ nữ; đại diện cho nữ CNVCLĐ tham gia giải quyết các vấn đề có liên quan trực tiếp đến lao động nữ và trẻ em

- Tăng cường công tác tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ; nâng cao chất lượng, nghiệp vụ công tác nữ công.

- Tiếp tục đẩy mạnh phong trào “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong nữ CNVCLĐ gắn với phong trào “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”; hàng năm tổ chức biểu dương, khen thưởng cá nhân xuất sắc trong phong trào thi đua.

III- Một số văn bản của Đảng, Nhà nước, Tổng Liên đoàn liên quan công tác nữ công

(Phụ lục kèm theo)

Phụ lục 1

Cán bộ Nữ tham gia Ban Chấp hành Công đoàn các cấp, Nhiệm kỳ 2018-2023

TT	Chức danh	Tổng số (người)	Trong đó nữ (người)	Tỷ lệ nhiệm kỳ 2018-2023 (%)	Tỷ lệ nhiệm kỳ 2013-2018 (%)
I	Tổng Liên đoàn				
1	Chủ tịch, Phó chủ tịch	05	0	0	16,70
2	Đoàn Chủ tịch	22	05	22,72	24,00
3	Ban Chấp hành	161	39	24,22	28,32
II	LĐLĐ tỉnh, TP, CD ngành trung ương và tương đương				
1	Chủ tịch	83	17	20,48	15,6%
2	Phó Chủ tịch	208	73	35,09	26,6%
3	Ban Thường vụ	940	310	31,19	28,4%
4	Ban Chấp hành	3.078	1.029	32,18	28,40
III	BCH Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở	23.940	8.884	37,11	33,70
IV	BCH Công đoàn cơ sở, NĐ	475.478	238.498	50,16	46,4

Phụ lục 2

Một số văn bản của Đảng, Nhà nước và Tổng Liên đoàn liên quan công tác Nữ công

- Luật Bình đẳng giới, năm 2006 (hiệu lực thi hành 01/7/2007);
- Bộ Luật lao động (đã được sửa đổi năm 2012);
- Luật phòng, chống bạo lực gia đình (năm 2007);
- Luật Trẻ em năm 2016;
- Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị (khóa X) về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước;
- Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới;
- Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về chính sách đối với lao động nữ;

- Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 và Quyết định số 1241/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015; Quyết định số 1696/QĐ-TTg ngày 02/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020;

- Quyết định số [629/QĐ-TTg ngày 29 tháng 5 năm 2012](#) của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn 2030; Quyết định số 1028/QĐ-TTg ngày 8/6/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình giáo dục đời sống gia đình đến năm 2020;

- Thông tư số 17/2014/TT-BTP ngày 13/8/2014 của Bộ Tư pháp Quy định lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật;

- Chương trình số 190/CTr-TLĐ ngày 30/01/2008 của Tổng Liên đoàn thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước;

- Nghị quyết số 6b/NQ-BCH ngày 29/01/2011 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khóa X) về công tác vận động nữ công nhân, viên chức, lao động thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

- Chỉ thị số 03/CT-TLĐ ngày 18/8/2010 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong nữ CNVCLĐ và văn bản số 196/HD-TLĐ ngày 12/2/2015 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về khen thưởng phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” và Hướng dẫn số 2056/HD-TLĐ ngày 26/12/2016 của Tổng Liên đoàn LĐVN về sửa đổi, bổ sung khen thưởng phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”;

- Chương trình hành động số 1273/CT-TLĐ ngày 05/8/2011 của Tổng Liên đoàn về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015;

- Kế hoạch hành động số 12/KH-TLĐ ngày 30/3/2016 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020;

- Nghị quyết số 12b/NQ-BCH ngày 12/7/2017 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn về Ban nữ công quần chúng ngoài khu vực nhà nước;

- Chương trình phối hợp số 905/CTPH-TLĐ-HLHPN ngày 9/6/2017 giữa Tổng Liên đoàn Lao động VN và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tổ chức các hoạt động trong nữ cán bộ, công chức, viên chức và công nhân lao động giai đoạn 2017-2022;

- Kế hoạch số 13/KH-TLĐ ngày 16/3/2018 của Tổng Liên đoàn về thực hiện Nghị quyết 21-NQ/TW về công tác Dân số trong tình hình mới;

- Văn bản số 393/TLĐ ngày 16/3/2018 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.

Phần thứ ba

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát Công đoàn trong tình hình mới

I. Mục đích và nguyên tắc trong hoạt động kiểm tra, giám sát của Công đoàn

1. Mục đích hoạt động kiểm tra, giám sát của công đoàn

- Giúp cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện đúng quy định của pháp luật

- Nhằm phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật;
- Phát hiện những sơ hở trong cơ chế quản lý, chính sách pháp luật để kiến nghị với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền các biện pháp khắc phục;
- Phát hiện và phát huy nhân tố tích cực, phổ biến những tấm gương, những bài học kinh nghiệm tốt;
- Góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động quản lý Nhà nước, cơ quan, đơn vị; bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân.

2. Nguyên tắc hoạt động kiểm tra, giám sát của công đoàn:

- Hoạt động kiểm tra, giám sát phải tuân theo pháp luật;
- Chịu trách nhiệm trước pháp luật và thủ trưởng cơ quan quản lý trực tiếp về nhiệm vụ kiểm tra, giám sát;
- Bảo đảm chính xác, khách quan, trung thực, công khai, dân chủ, kịp thời;
- Không làm cản trở hoạt động bình thường của cơ quan, tổ chức, cá nhân là đối tượng kiểm tra, giám sát.

II. Cơ sở pháp lý về công tác kiểm tra công đoàn

Vị trí của công tác kiểm tra, giám sát công đoàn đã được quy định rõ trong Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn và các quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

1. Luật Công đoàn năm 2012

Tại Điều 29 quy định:

Công đoàn cấp trên hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc thực hiện công tác tài chính của công đoàn cấp dưới theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Cơ quan kiểm tra của công đoàn kiểm tra việc quản lý, sử dụng tài chính của công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

2. Điều lệ Công đoàn Việt Nam

Quy định tại Chương IX từ điều 28 đến điều 31

Theo đó, Điều 28 Điều lệ Công đoàn Việt Nam quy định: Kiểm tra, giám sát của công đoàn là nhiệm vụ của ban chấp hành công đoàn mỗi cấp, nhằm đảm bảo thực hiện Điều lệ, nghị quyết và các quy định của tổ chức công đoàn. Mỗi cấp công đoàn phải tổ chức, tiến hành kiểm tra, giám sát ở cấp mình và chịu sự kiểm tra, giám sát của công đoàn cấp trên.

Điều 29 quy định về ủy ban kiểm tra công đoàn

Điều 30 quy định về nhiệm vụ của ủy ban kiểm tra công đoàn

Điều 31 quy định về quyền hạn của ủy ban kiểm tra công đoàn

3. Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam

- Hướng dẫn số 251/HD-TLĐ ngày 02/03/2017 về sửa đổi, bổ sung Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ ngày 04/3/2014 Thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XI.

- Hướng dẫn thi hành Điều lệ mới (sắp tới ban hành)

4. Các quy định của Tổng Liên đoàn

- Quyết định số 254/QĐ-TLĐ ngày 05/3/2014 quy định về việc Công đoàn giải quyết và tham gia giải quyết KN,TC

- Nghị quyết số 06b/NQ-TLĐ ngày 03/8/2015 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn khóa XI về Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động ủy ban kiểm tra công đoàn
- Quyết định số 1924/QĐ-TLĐ ngày 20/12/2016 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn ban hành Quy chế hoạt động Đoàn kiểm tra của ủy ban kiểm tra công đoàn.
- Quyết định số 493/QĐ-TLĐ ngày 05/3/2014 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn ban hành Quy định Thẩm quyền và thủ tục xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn.
- Quyết định số 1602/QĐ-TLĐ ngày 15/9/2017 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn ban hành Quy định Hình thức xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn
- Quyết định số 833/QĐ-TLĐ ngày 17/4/2018 Quy định giám sát trong tổ chức công đoàn
- Quyết định số: 1265/QĐ-TLĐ ngày 16/7/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều Quy định số 493
- Hướng dẫn số 742/HD-TLĐ ngày 17/4/2018 về việc tiếp cán bộ, đoàn viên công đoàn và người lao động đến khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh

III. Một số vấn đề cơ bản về tổ chức hoạt động của Ủy ban Kiểm tra Công đoàn

1. Tổ chức ủy ban kiểm tra công đoàn:

Theo Điều 29 Điều lệ Công đoàn quy định:

- Ủy ban kiểm tra là cơ quan kiểm tra, giám sát của công đoàn do ban chấp hành công đoàn cùng cấp bầu ra và phải được công đoàn cấp trên trực tiếp công nhận.
- Ủy ban kiểm tra công đoàn mỗi cấp làm việc theo nguyên tắc tập trung dân chủ, chịu sự lãnh đạo của ban chấp hành công đoàn cùng cấp và hướng dẫn, chỉ đạo của ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên. Ủy ban kiểm tra công đoàn chịu trách nhiệm trước ban chấp hành công đoàn cùng cấp về kết quả kiểm tra, giám sát do ủy ban kiểm tra công đoàn tổ chức thực hiện.
- Số lượng ủy viên ủy ban kiểm tra do ban chấp hành công đoàn cùng cấp quyết định, gồm một số ủy viên trong ban chấp hành và một số ủy viên ngoài ban chấp hành; số ủy viên ban chấp hành không được vượt quá một phần ba (1/3) tổng số ủy viên ủy ban kiểm tra.
- Nguyên tắc, thể lệ và hình thức bầu cử ủy ban kiểm tra, chủ nhiệm, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra như bầu cử ban chấp hành công đoàn và các chức danh của ban chấp hành.
- + Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra công đoàn mỗi cấp, do ban chấp hành công đoàn cùng cấp bầu, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra do ủy ban kiểm tra bầu.
- + Công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn có dưới 30 đoàn viên thì cử 01 ủy viên ban chấp hành công đoàn làm công tác kiểm tra.
- Khi mới thành lập, chia tách, sáp nhập, nâng cấp tổ chức công đoàn, công đoàn cấp trên trực tiếp chỉ định ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ủy ban kiểm tra lâm thời.
- Nhiệm kỳ của ủy ban kiểm tra công đoàn theo nhiệm kỳ của ban chấp hành công đoàn cùng cấp.
- Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp khi nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, thôi không là cán bộ công đoàn chuyên trách hoặc chuyển công tác đến đơn vị khác mà không thuộc cơ cấu tham gia ủy ban kiểm tra công đoàn thì đương nhiên thôi ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn, kể từ thời điểm nghỉ hưu, nghỉ việc chờ nghỉ hưu, thôi việc, thôi không là cán bộ công đoàn chuyên trách hoặc chuyển công tác ghi trong quyết định hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền.

2. Nhiệm vụ của ủy ban kiểm tra công đoàn:

Điều 30 Điều lệ Công đoàn quy định ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp có 7 nhiệm vụ:

- Kiểm tra, giám sát việc chấp hành Điều lệ Công đoàn đối với tổ chức công đoàn cùng cấp và cấp dưới.

- Kiểm tra giám sát và kiến nghị xử lý kịp thời khi tổ chức, cán bộ, đoàn viên công đoàn cùng cấp và cấp dưới có dấu hiệu vi phạm Điều lệ Công đoàn, nghị quyết, chỉ thị và các quy định của công đoàn.

- Kiểm tra giám sát việc thu, phân phối, quản lý, sử dụng tài chính, tài sản, hoạt động kinh tế của công đoàn cùng cấp và công đoàn cấp dưới theo quy định của pháp luật và của Tổng Liên đoàn.

- Giám sát tổ chức công đoàn, ủy viên ban chấp hành, cán bộ công đoàn cùng cấp và cấp dưới về thực hiện Điều lệ, nghị quyết, chỉ thị, quyết định và các quy định, quy chế của tổ chức công đoàn và quy định của Đảng, Nhà nước.

- Tham mưu, xử lý kỷ luật tổ chức công đoàn, cán bộ, đoàn viên công đoàn cùng cấp và cấp dưới khi có vi phạm theo quy định.

- Giải quyết các khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền giải quyết của tổ chức công đoàn; tham gia với các cơ quan chức năng nhà nước và người sử dụng lao động giải quyết khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, người lao động theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn đối với ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn cùng cấp và cấp dưới.

3. Quyền hạn của ủy ban kiểm tra công đoàn

Điều 31 Điều lệ quy định ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp có quyền:

- Ủy ban kiểm tra công đoàn có quyền kiểm tra, giám sát tổ chức công đoàn, ủy viên ban chấp hành công đoàn, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn cùng cấp và cấp dưới về thực hiện Điều lệ, nghị quyết và các quy định của tổ chức công đoàn, quy định của Đảng, Nhà nước.

- Ủy ban kiểm tra công đoàn được xem xét, quyết định xử lý kỷ luật cán bộ, đoàn viên công đoàn khi có vi phạm theo thẩm quyền quy định xử lý kỷ luật trong tổ chức công đoàn.

- Ủy viên ủy ban kiểm tra công đoàn được học tập, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ về công tác kiểm tra, giám sát công đoàn; được mời dự các hội nghị của ban chấp hành và đại hội, hội nghị công đoàn cùng cấp.

- Báo cáo với ban chấp hành công đoàn cùng cấp về hoạt động kiểm tra, giám sát công đoàn và đề xuất các nội dung, chương trình công tác của ủy ban kiểm tra công đoàn trong các kỳ họp thường kỳ của ban chấp hành công đoàn.

- Yêu cầu tổ chức công đoàn và người chịu trách nhiệm của tổ chức công đoàn, cán bộ công đoàn, đoàn viên công đoàn được kiểm tra, giám sát có trách nhiệm báo cáo, cung cấp các tài liệu cho công tác kiểm tra, giám sát và trả lời những vấn đề liên quan đến nội dung kiểm tra, giám sát.

- Báo cáo kết luận kiểm tra, giám sát và đề xuất các hình thức xử lý với cơ quan thường trực của ban chấp hành công đoàn cùng cấp. Những kiến nghị của ủy ban kiểm tra công đoàn không được cơ quan thường trực ban chấp hành công đoàn cùng cấp giải quyết, thì ủy ban kiểm tra công đoàn có quyền báo cáo với ban chấp hành công đoàn cùng cấp và báo cáo lên ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên.

- Ủy ban kiểm tra công đoàn cấp cơ sở và cấp trên trực tiếp cơ sở được sử dụng con dấu của ban chấp hành công đoàn cùng cấp. Ủy ban kiểm tra liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương và Ủy ban kiểm tra Tổng Liên đoàn được sử dụng con dấu riêng, theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

IV. Thực trạng công tác kiểm tra, giám sát trong nhiệm kỳ qua

1. Kết quả:

Công tác kiểm tra, giám sát trong nhiệm kỳ qua đã đạt được những thành tích rất đáng trân trọng, Ủy ban kiểm tra công đoàn đã khẳng định được vị trí, vai trò là cơ quan kiểm tra của công đoàn được Ban chấp hành công đoàn cùng cấp bầu ra và lãnh đạo hoạt động. Đã được thể hiện trong báo cáo tổng kết công tác kiểm tra, giám sát công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2013-2018 trình Đại hội XII Công đoàn Việt Nam. Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã có rất nhiều cố gắng, giúp Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Ban thường vụ công đoàn các cấp thực hiện tốt các nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Trong nhiệm kỳ, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã thực hiện được 472.839 cuộc kiểm tra chấp hành Điều lệ; 21.002 cuộc kiểm tra dấu hiệu vi phạm; 435.406 cuộc kiểm tra quản lý, sử dụng tài chính tài sản; tiếp 41.479 lượt người và tiếp nhận 28.153 đơn khiếu nại, đơn tố cáo; giải quyết được 5.301 đơn khiếu nại, đơn tố cáo thuộc thẩm quyền; phối hợp tham gia với cơ quan Nhà nước và người sử dụng lao động giải quyết được 16.910 đơn khiếu nại, tố cáo. Qua đó, đã phát hiện 688 tổ chức và 525 cán bộ, đoàn viên vi phạm, có 285 tổ chức và 461 cán bộ, đoàn viên vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật, trong đó 229 tổ chức 280 cán bộ, đoàn viên bị khiển trách, 7 tổ chức 87 cán bộ, đoàn viên bị cảnh cáo, 49 tổ chức phải giải tán, 22 cán bộ bị cách chức, 72 đoàn viên bị khai trừ. Kiến nghị thu nộp bổ sung về tài chính công đoàn số tiền 452,78 tỷ đồng. Can thiệp, bảo vệ cho 5.302 người được trở lại làm việc, 1.206 người được hạ mức kỷ luật và 40.487 người được hưởng các quyền lợi khác với số tiền được hỗ trợ bồi thường là: 40,543 tỷ đồng.

Ủy ban kiểm tra Tổng Liên đoàn và Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã phát hiện và đề xuất với Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn các ý kiến, kiến nghị rất thiết thực, giúp Đoàn Chủ tịch và Ban Thường vụ công đoàn các cấp trong quá trình chỉ đạo, điều hành được tốt hơn, sát hơn, đặc biệt là các ý kiến đóng góp cho việc bổ sung sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam và sửa đổi các quy định của Tổng Liên đoàn. Thông qua công tác kiểm tra, giám sát, Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã chấn chỉnh và ngăn ngừa kịp thời các sai phạm trong tổ chức công đoàn, truy thu kinh phí công đoàn và bảo vệ quyền lợi cho đoàn viên công nhân lao động. Kết quả đạt được của Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đã góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam, xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vững mạnh.

2. Tồn tại, hạn chế:

Bên cạnh những mặt đã đạt được, trong công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn vẫn còn những tồn tại hạn chế, đó là:

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ công đoàn các cấp thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát có nơi, có thời điểm chưa quyết liệt, không thường xuyên và kịp thời.

Hoạt động kiểm tra công đoàn với quan niệm lấy góp ý xây dựng là chính, do vậy mức độ nào đó vẫn còn thể hiện sự nương nhẹ, chưa mạnh dạn đấu tranh và kịp thời phát hiện các biểu hiện vi phạm, một số cuộc kiểm tra còn mang tính hình thức chất lượng chưa cao, nhất là kiểm tra tài chính đồng cấp, tuy có chỉ đạo và tổ chức kiểm tra đồng cấp hàng năm nhưng vẫn còn có đơn vị để xảy ra vi phạm trong nhiều năm mà Ủy ban kiểm tra chưa kịp thời phát hiện, vẫn còn nhiều đơn khiếu nại, tố cáo của đoàn viên, công nhân, lao động chưa được giải quyết kịp thời, dứt điểm dẫn đến các khiếu kiện vượt cấp.

V. Nhiệm vụ giải pháp để tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong tình hình mới

Trong tình hình hiện nay, chúng ta đang tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đầy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; đồng thời trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập Quốc tế, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thời đại

của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, đã và đang có những điều kiện thuận lợi cơ bản, nhưng cũng gặp không ít khó khăn, thách thức đặt ra cho Tổ chức công đoàn.

Trước tình hình đó, vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn rất nặng nề, trong đó công tác kiểm tra, giám sát và hoạt động của ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp cần phát huy các kết quả đã đạt được trong nhiệm kỳ qua, khắc phục những tồn tại, thiếu sót và tập trung thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau đây:

1. Nhiệm vụ

- Nâng cao nhận thức và tăng cường sự lãnh đạo của ban chấp hành, sự chỉ đạo của ban thường vụ công đoàn các cấp đối với tổ chức và hoạt động ủy ban kiểm tra công đoàn.

- Hàng năm thực hiện tốt việc kiểm tra cùng cấp, tăng cường kiểm tra cấp dưới. Thực hiện tốt công tác giám sát, xử lý kỷ luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo cả nhiệm kỳ và cụ thể hóa hàng năm. Chủ động ngăn ngừa, phát hiện và kiểm tra kịp thời khi có dấu hiệu vi phạm.

- Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra chấp hành Điều lệ Công đoàn; kiểm tra quản lý, sử dụng tài chính, tài sản và hoạt động kinh tế của công đoàn.

- Kịp thời giải quyết và tham gia giải quyết các đơn khiếu nại, tố cáo theo quy định của Luật Khiếu nại, Luật Tố cáo và quy định của Tổng Liên đoàn.

- Nghiêm túc thực hiện đúng nguyên tắc, thủ tục và thẩm quyền theo quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn về xử lý kỷ luật

- Thực hiện việc giám sát đối với ủy viên ban chấp hành, cán bộ công đoàn cùng cấp và tổ chức công đoàn cấp dưới theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn. Chủ động xây dựng kế hoạch giám sát hàng năm và tổ chức thực hiện kế hoạch đạt hiệu quả cao.

- Tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn của ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên đối với ủy ban kiểm tra công đoàn cấp dưới và thực hiện tốt chế độ thông tin báo cáo về ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp.

- Củng cố, kiện toàn tổ chức, nhân sự ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ủy ban kiểm tra công đoàn đảm bảo về năng lực, bản lĩnh, trung thực. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2. Giải pháp

- Chỉ đạo thực hiện nghiêm túc về tổ chức, cán bộ kiểm tra và hoạt động kiểm tra, giám sát đảm bảo theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Nghị quyết số 6b/NQ-TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động ủy ban kiểm tra công đoàn. Ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung đầy đủ, kịp thời các văn bản chỉ đạo thực hiện về công tác kiểm tra, giám sát trong tổ chức công đoàn. Quan tâm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho hoạt động ủy ban kiểm tra; đảm bảo trang thiết bị cần thiết cho cán bộ ủy ban kiểm tra hoạt động.

- Chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch công tác kiểm tra, giám sát hàng năm và nhiệm kỳ.

- Tiếp tục đổi mới phương pháp hoạt động ủy ban kiểm tra, tăng cường số lượng và nâng cao chất lượng các cuộc kiểm tra; lựa chọn nội dung kiểm tra phù hợp, có trọng tâm, trọng điểm; bảo đảm nguyên tắc và quy trình kiểm tra, vận dụng đồng bộ và sáng tạo các hình thức, phương pháp kiểm tra, nâng cao trách nhiệm của đoàn kiểm tra và trưởng đoàn kiểm tra; giám sát chặt chẽ việc thực hiện kết luận, kiến nghị của đoàn kiểm tra.

- Giám sát hàng năm trong việc công khai tài chính công đoàn. Phát huy quyền và trách nhiệm của đoàn viên trong kiểm tra, giám sát đối với hoạt động của công đoàn tại cơ sở.

- Tăng cường công tác giám sát, theo dõi giải quyết khiếu nại, tố cáo của cán bộ, đoàn viên, CNVCLĐ.

- Thực hiện việc xử lý kỷ luật nghiêm minh đối với tập thể, cá nhân có vi phạm, đảm bảo đúng nguyên tắc, khẩn trương, kịp thời, không để chậm trễ, kéo dài làm ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức công đoàn.

- Tập trung tập huấn công tác kiểm tra đối với cán bộ làm công tác kiểm tra của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên, sau đó triển khai đến công đoàn cơ sở. Trao đổi thông tin, kinh nghiệm và giải quyết tốt các vướng mắc trong hoạt động thực tiễn và kịp thời cập nhật, hệ thống hóa các văn bản, chính sách, tài liệu mới có liên quan phục vụ công tác kiểm tra, giám sát của công đoàn.

CHUYÊN ĐỀ 4

Vấn đề xây dựng nguồn lực tài chính đủ mạnh trong tổ chức Công đoàn Việt Nam

I. Những vấn đề chung về Tài chính Công đoàn:

1. Khái niệm tài chính công đoàn:

Tài chính thể hiện ra là sự vận động của vốn tiền tệ diễn ra ở mọi chủ thể trong xã hội. “Nó phản ánh tổng hợp các mối quan hệ kinh tế nảy sinh trong phân phối các nguồn tài chính thông qua việc tạo lập và sử dụng các quỹ tiền tệ nhằm đáp ứng các nhu cầu khác nhau của các chủ thể xã hội”.

Tài chính biểu hiện bên ngoài là các nguồn tài chính, các quỹ tiền tệ, biểu hiện bên trong là các quan hệ kinh tế trong phân phối nguồn tài chính.

- Tài chính công đoàn là một bộ phận của tài chính chung, là tổng thể những quan hệ kinh tế phát sinh trong quá trình thu, phân phối và sử dụng nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Tổ chức Công đoàn và được thực hiện theo quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn.

Tài chính công đoàn là điều đảm bảo cho hoạt động thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn và duy trì hoạt động của hệ thống công đoàn theo Luật Công đoàn.

Tổ chức công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng TCCĐ theo quy định của pháp luật và quy định của TLĐLĐVN. TCCĐ được quản lý theo nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai, minh bạch, có phân công, phân cấp quản lý, gắn trách nhiệm của CĐ các cấp.

2. Cơ sở pháp lý của Tài chính công đoàn:

- Luật Công đoàn 2012 (sửa đổi);
- Nghị định 191/2013/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn;
- Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Các quy định của Tổng Liên đoàn về thu, phân phối, quản lý và sử dụng tài chính tại các cấp công đoàn.

3. Tổ chức quản lý tài chính công đoàn:

Hệ thống tổ chức quản lý công đoàn gồm:

- Cấp dự toán Trung ương (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam);
- Cấp dự toán LĐLĐ tỉnh, thành phố; Công đoàn Ngành TW; Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn;
- Cấp tổng dự toán cấp trên trực tiếp cơ sở
- Đơn vị dự toán: Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn, các cơ quan đơn vị sự nghiệp công đoàn

4. Thu, phân phối và sử dụng tài chính công đoàn:

4.1. Về thu tài chính công đoàn:

Nguồn thu tài chính công đoàn theo Điều 26 Luật Công đoàn năm 2012 và Nghị định số 191/2013/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn, bao gồm:

- Đoàn phí công đoàn;
- Kinh phí công đoàn;
- Nguồn ngân sách Nhà nước cấp hỗ trợ;
- Nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức cá nhân trong nước và ngoài nước.

4.1.1. Thu đoàn phí công đoàn

- Căn cứ pháp lý: Luật Công đoàn 2012 (sửa đổi); Điều lệ Công đoàn Việt Nam; Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 12 năm 2016 của Tổng Liên đoàn
- Đối tượng: là đoàn viên công đoàn
- Mức thu: 1% tiền lương (Quy định cụ thể tại QĐ 1908/QĐ-TLĐ)
- Phương thức thu: đoàn viên đóng trực tiếp hoặc thu qua lương hàng tháng, Công đoàn cơ sở trực tiếp thu (Quy định cụ thể tại QĐ 1908/QĐ-TLĐ)

4.1.2. Thu kinh phí công đoàn

- Căn cứ pháp lý: Luật Công đoàn 2012 (sửa đổi); Nghị định 191/2013/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ; Quyết định 1908/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 12 năm 2016 của Tổng Liên đoàn

- Đối tượng: là các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp (có tổ chức hay không có tổ chức công đoàn)

- Mức thu: 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động. Quỹ tiền lương này là tổng mức tiền lương của những người lao động thuộc đối tượng phải đóng BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH

- Phương thức thu:

+ Đối với đơn vị hành chính sự nghiệp do ngân sách Trung ương hoặc ngân sách địa phương bảo đảm toàn bộ hoặc một phần kinh phí hoạt động thường xuyên. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và tương đương thu đối với các đơn vị do mình quản lý trực tiếp và thông báo cho đối tượng đóng kinh phí công đoàn để thực hiện; đồng thời thông báo cho Kho bạc Nhà nước tỉnh, thành phố hoặc Kho bạc Nhà nước quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh để phối hợp thu.

+ Đối với đơn vị sản xuất kinh doanh: Thu theo phương thức thu mới, thu tập trung về 01 tài khoản của Tổ chức công đoàn và tự động phân phối cho các cấp công đoàn theo Hướng dẫn số 1305/HD-TLĐ ngày 15 tháng 8 năm 2017 của Tổng Liên đoàn

4.2. Về phân phối tài chính công đoàn:

- Thực hiện Nghị quyết 07b/NQ-TLĐ ngày 21 tháng 01 năm 2016, tăng tỷ lệ kinh phí công đoàn cơ sở được sử dụng theo hướng từ năm 2016, mỗi năm tăng 1% để đạt mức 75%

- Tiếp tục bổ sung sửa đổi quy định về phân phối nguồn thu tài chính công đoàn tại cấp trung gian (LĐLĐ tỉnh, thành phố và tương đương – Công đoàn cấp Quận huyện và tương đương)

4.3. Về chi tài chính công đoàn:

- Chi tại cấp công đoàn cơ sở thực hiện theo Quyết định 1910/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 12 năm 2016 của Tổng Liên đoàn quy định về thu, chi quản lý tài chính tại công đoàn cơ sở
- Chi tại các cơ quan công đoàn thực hiện theo Quyết định 1911/QĐ-TLĐ ngày 19 tháng 12 năm 2016 của Tổng Liên đoàn quy định về tiêu chuẩn định mức chế độ chi tiêu trong các cơ quan công đoàn.

II. Xây dựng nguồn lực tài chính đủ mạnh trong tổ chức Công đoàn Việt Nam:

1. Thực trạng công tác tài chính trong thời gian qua

1.1. Kết quả thực hiện

Công tác tài chính công đoàn có nhiều chuyển biến tích cực, tập trung thực hiện những khâu đặc biệt quan trọng để đổi mới mạnh mẽ công tác tài chính công đoàn, đảm bảo công khai, minh bạch, hiệu quả. Cơ chế quản lý, sử dụng tài chính công đoàn được xây dựng, ban hành kịp thời, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn. Trên cơ sở Nghị định số 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn, Tổng Liên đoàn đã ban hành 20 văn bản hướng dẫn về công tác tài chính Công đoàn; Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khóa XI) đã ban hành Nghị quyết về “Công tác tài chính công đoàn trong tình hình mới”, Nghị quyết về “Điều chỉnh giảm tỷ trọng chi hành chính, hoạt động phong trào tại các cấp công đoàn để tạo nguồn kinh phí cho đầu tư xây dựng các thiết chế của Công đoàn phục vụ đoàn viên, người lao động các khu công nghiệp, khu chế xuất”.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã sửa đổi, bổ sung ban hành đồng bộ các quy định về tài chính công đoàn phù hợp với điều kiện thực tế từ đó giúp cho công tác quản lý tài chính, tài sản công đoàn của tổ chức ngày đi vào nề nếp. Năm 2017, Tổng Liên đoàn đã ban hành Chỉ thị số 03/CT-ĐCT ngày 08/2/2017 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với đơn vị sự nghiệp; doanh nghiệp công đoàn. Năm 2018, Tổng Liên đoàn đã ban hành Chỉ thị số 06/CT-ĐCT ngày 02/3/2018 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về chấn chỉnh trong công tác quản lý, sử dụng tài chính tài sản tại các cấp công đoàn.

Tổng kết công tác tài chính Công đoàn từ khi thực hiện Luật Công đoàn năm 2012, tài sản và tài chính tích lũy xác định tại thời điểm 31/12/2017 so với thời điểm 31/12/2012: tổng tài chính tích lũy của cả tổ chức đã tăng 2,1 lần; tổng tài sản bao gồm giá trị tài sản và giá trị đất đã tăng lên 20 lần. Thu tài chính công đoàn tăng bình quân hàng năm 10,2%; đến năm 2017, đổi mới phương pháp dự toán, giao tăng 39% và thực hiện đạt hơn 99% so với kế hoạch, là nỗ lực lớn của các cấp công đoàn. Triển khai biện pháp thu kinh phí công đoàn khu vực sản xuất kinh doanh qua một tài khoản của Công đoàn Việt Nam và thực hiện việc cấp trả tự động, giúp cho các cấp công đoàn quản lý chặt chẽ tình hình doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ kinh phí công đoàn; chủ động sử dụng nguồn thu tài chính theo quy định của pháp luật và Tổng Liên đoàn, góp phần thực hiện chủ trương không dùng tiền mặt, công khai, minh bạch, chống thất thu và chiếm dụng kinh phí của tổ chức Công đoàn. Thu kinh phí công đoàn ở những nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở đạt kết quả bước đầu. Phân phối nguồn tài chính từng bước được công khai, minh bạch và công bằng theo hướng tăng dần cho công đoàn cấp dưới, đặc biệt là công đoàn cơ sở.

Công tác quản lý tài chính, tài sản được chú trọng, việc chấp hành chế độ kế toán và các quy định về quản lý tài chính trong công tác giao dự toán, thực hiện dự toán, quyết toán từng bước đi vào nề nếp. Tổng Liên đoàn đã chỉ đạo các cấp công đoàn thường xuyên quan tâm, thực hiện công tác quản lý, chi tiêu đảm bảo đúng mục đích, hiệu quả, tiết kiệm, đồng thời xử lý nghiêm các tập thể và cá nhân sai phạm.

Công tác xây dựng cơ bản được các cấp công đoàn quan tâm, nguồn vốn xây dựng cơ bản đã bố trí tập trung, sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách nhà nước hỗ trợ, nguồn tài chính Công đoàn tích lũy và nguồn hỗ trợ khác. Trong nhiệm kỳ 2013 - 2018, tổ chức Công đoàn đã đầu tư xây mới và sửa chữa cải tạo 44 trụ sở công đoàn cấp huyện, trụ sở các khu công nghiệp, 07

trung tâm thể thao và nhà văn hóa, 09 cơ sở dạy nghề, 05 nhà khách và khách sạn. Chuẩn bị nguồn lực ban đầu để triển khai các thiết chế công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Từng bước nâng cao hiệu quả công tác quản lý các đơn vị kinh tế của Công đoàn. Tổng Liên đoàn đã Hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện chế độ tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công đoàn; tiến hành một bước rà soát, sắp xếp đổi mới tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế công đoàn đảm bảo chuyên nghiệp, tăng hiệu quả kinh tế, bổ sung nguồn thu cho hoạt động công đoàn.

Có được thành quả nêu trên là sự đoàn kết, nhất trí về chủ trương của các cấp công đoàn, sự quyết liệt và sáng tạo trong việc tổ chức thực hiện của các cấp công đoàn.

1.2. Tồn tại, hạn chế:

Công tác tài chính công đoàn đạt được kết quả như trên là đáng được ghi nhận. Tuy nhiên trong thời gian qua cũng còn một số đơn vị thu kinh phí, đoàn phí chưa đạt so với dự toán được giao. Tỷ lệ thất thu kinh phí và đoàn phí công đoàn tại các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn còn cao.

Thu kinh phí chưa đúng quỹ lương đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), thu đoàn phí chưa đúng điều lệ và hướng dẫn của Tổng Liên đoàn, đặc biệt là ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước có ít lao động và doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn. Một số đơn vị số chi vượt so với dự toán được giao, cơ cấu chi chưa phù hợp như chi lương, chi quản lý hành chính cao. Một số đơn vị các khoản chi chưa đúng với quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn như chi không đúng định mức, chi không có trong quy định, chi không đảm bảo quy trình, thủ tục, hóa đơn, chứng từ dẫn đến vi phạm phải xử lý kỷ luật. Tài chính công đoàn tích lũy còn phân tán, chưa mạnh dạn đầu tư để tạo ra nguồn tài sản mang lại hiệu quả cao hơn đồng thời gắn với việc phục vụ lâu dài, thiết thực cho đoàn viên công đoàn. Công tác theo dõi, quản lý tài sản công cụ dụng cụ chưa được quan tâm đúng mức. Trình độ kế toán công đoàn ở một số đơn vị còn hạn chế, không đảm bảo quy định về tiêu chuẩn.

Công tác quản lý tài chính công đoàn một số nơi còn lỏng lẻo, có sai phạm, bị xử lý kỷ luật. Việc phân cấp tài chính cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa được thực hiện toàn diện, triệt để. Việc sử dụng tài chính Công đoàn hiệu quả chưa cao, chưa dành nhiều kinh phí để bảo vệ quyền, lợi hợp pháp và chăm lo lợi ích thiết thực cho đoàn viên, người lao động.

Các đơn vị kinh tế, sự nghiệp công đoàn kết quả hoạt động hiệu quả thấp, chưa tương xứng với nguồn tài chính, tài sản đã được đầu tư. Cá biệt có đơn vị còn vi phạm về quản lý tài chính. Một số ngành, địa phương mô hình và cơ chế hoạt động của Nhà khách, Trung tâm tư vấn Pháp luật chưa rõ ràng dẫn đến công tác thu, chi quản lý tài chính, tài sản, công tác kế toán chưa đúng quy định của Nhà nước và Tổng Liên đoàn.

Mô hình quản lý đơn vị sự nghiệp, kinh tế công đoàn còn lúng túng; phần lớn các đơn vị sự nghiệp chưa đảm bảo tự chủ về tài chính; hiệu quả hoạt động kinh tế chưa tương xứng với giá trị doanh nghiệp.

Nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế, tồn tại nêu trên là nhận thức của một bộ phận cán bộ công đoàn về tài chính công đoàn còn giản đơn; sự chỉ đạo, quản lý về tài chính tài sản công đoàn chưa quyết liệt và còn hạn chế về năng lực. Tính đặc thù của tài chính công đoàn chưa được quan tâm đúng mức.

2. Phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp

2.1. Phương hướng:

Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, đồng bộ công tác tài chính công đoàn theo hướng chuyên nghiệp, công khai, minh bạch, công bằng, hiệu quả để tăng cường, phát huy các nguồn lực đáp ứng nhiệm vụ nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn; phục vụ tốt hơn nhu cầu chính đáng của đoàn viên, người lao động.

2.2. Nhiệm vụ:

2.2.1. Thu, phân phối và sử dụng:

Thu kinh phí công đoàn theo đúng quy định của pháp luật; thực hiện tốt quy chế phối hợp giữa Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Tài chính và Bảo hiểm xã hội Việt Nam để xác định số phải thu kinh phí công đoàn hàng năm. Trên cơ sở kinh phí thu được, xác định số thất thu và đơn vị chưa đóng kinh phí công đoàn để đưa vào số phải thu năm sau, đồng thời đưa ra các biện pháp đối với những đơn vị nợ đọng kéo dài làm cơ sở để xử phạt cũng như khởi kiện theo quy định của pháp luật. Triển khai thu kinh phí công đoàn từ doanh nghiệp tập trung về một tài khoản và ủy quyền cho Ngân hàng cấp trả tự động phần kinh phí được sử dụng cho công đoàn cấp dưới đầy đủ, kịp thời.

Thu đoàn phí công đoàn theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phần đầu tỷ lệ thu đoàn phí tăng hàng năm trong cơ cấu thu tài chính công đoàn, từng bước trở thành nguồn thu chủ yếu đáp ứng cơ bản hoạt động công đoàn. Đồng thời, quan tâm sử dụng hiệu quả các nguồn thu khác của các cấp công đoàn từ sự ủng hộ của chính quyền, các cơ quan, đơn vị.

Tiếp tục thực hiện Nghị Quyết 07b/NQ-TLĐ ngày 21 tháng 01 năm 2016 Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XI về công tác tài chính công đoàn trong tình hình mới. Tiếp tục bổ sung, sửa đổi quy định về phân phối nguồn thu tài chính công đoàn, tăng tỷ lệ kinh phí công đoàn cơ sở được sử dụng theo hướng từ năm 2016, mỗi năm tăng 1% để đạt mức 75%. Bổ sung sửa đổi quy định về cấp hỗ trợ kinh phí cho các đơn vị cũng như xây dựng nguyên tắc hỗ trợ đầu tư từ nguồn tích lũy tại Tổng Liên đoàn. Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, thành phố và tương đương ban hành quy định phân phối nguồn tài chính giữa cấp mình và cấp trên trực tiếp cơ sở để tạo Điều kiện chủ động cho công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong sử dụng kinh phí, Tiết kiệm chi, khuyến khích khai thác nguồn thu.

Ổn định mức thu về Tổng Liên đoàn bình quân bằng 2% trên tổng số thu kinh phí và đoàn phí công đoàn.

Thực hiện việc phân cấp tài chính công đoàn toàn diện, triệt để; tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện nguyên tắc quản lý sử dụng tài chính công đoàn tích lũy, nguyên tắc phân phối tài chính trong các cấp công đoàn phù hợp với tình hình mới. Chi tài chính phải đảm bảo hiệu quả, đúng mục đích. Xây dựng tỉ lệ chi hợp lý trong cơ cấu chi của các cấp công đoàn. Các cấp công đoàn thực hiện chương trình thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; tạo hướng chuyển biến tích cực trong tiết kiệm chi hành chính.

2.2.2. Tập trung nguồn lực tài chính phục vụ nhiệm vụ cấp thiết của tổ chức công đoàn.

Triển khai Đề án xây dựng nguồn lực đủ mạnh của tổ chức Công đoàn để thực hiện nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Phần đầu dành 8% nguồn thu tài chính hàng năm để đầu tư nơi làm việc của một số cơ quan công đoàn có vị trí, đất đai thuận lợi gắn liền với các hạng mục văn hóa, thể thao và dịch vụ thương mại; đầu tư xây dựng các thiết chế của tổ chức công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất... hình thành cơ sở vật chất, tài sản thuộc sở hữu của tổ chức Công đoàn, thực hiện các hoạt động phục vụ lợi ích chính đáng của đoàn viên, người lao động. Phần đầu dành 2% nguồn thu tài chính hàng năm cho nhiệm vụ đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn.

2.2.3. Tăng cường công tác kiểm tra, kiểm soát, giám sát tài chính công đoàn

Tập trung chấn chỉnh trong công tác quản lý, sử dụng tài chính, tài sản và tăng cường công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí và tiêu cực trong các cấp công đoàn. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý tài chính, tài sản công đoàn, xây dựng phần mềm thu kinh phí công đoàn của khối doanh nghiệp, phần mềm về kế toán tài chính công đoàn, phần mềm về quản lý tài sản trong toàn hệ thống công đoàn. Thực hiện tốt công tác phân công cán bộ và hướng dẫn nghiệp vụ tài chính kế toán của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cấp dưới, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp công đoàn. Thực hiện công khai tài

chính theo quy định của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Thực hiện nghiêm quy định xử phạt, kỷ luật đối với cá nhân, đơn vị vi phạm kỷ cương, kỷ luật tài chính; đề thất thu kinh phí, đoàn phí công đoàn, sử dụng tài chính không hiệu quả, lãng phí.

Bố trí cán bộ làm công tác tài chính phải được đào tạo đúng chuyên ngành. Tăng cường bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn làm công tác tài chính theo hướng chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ quản lý tài chính công đoàn của từng đơn vị.

2.2.4. Đổi mới cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế công đoàn.

Tiến hành giao vốn, khoán lợi nhuận cho các đơn vị; tách nhiệm vụ chính trị với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và dịch vụ; xem xét, rà soát cơ sở vật chất của đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế công đoàn, có kế hoạch đầu tư, sắp xếp, chuyển đổi, thí điểm mô hình quản lý Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công ty thành viên. Tập trung nguồn thu từ lợi nhuận sau thuế của các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp công đoàn, từ đầu tư tài chính công đoàn để tạo ra nguồn lực tài chính mới của tổ chức công đoàn.

2.3. Giải pháp

Để tiếp tục phát huy thành quả đạt được trong thời gian vừa qua đồng thời khắc phục hạn chế trong công tác tài chính, tài sản, từ đó tạo nguồn lực tài chính đủ mạnh, tổ chức công đoàn cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Một là: Thu đúng, thu đủ, phân phối nguồn thu công khai, minh bạch; cụ thể hóa nội dung chi, tỉ trọng chi tại các cấp công đoàn.

Thu kinh phí công đoàn tiếp tục thực hiện tốt quy chế phối hợp giữa Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Tài chính và Bảo hiểm xã hội Việt Nam để xác định số phải thu kinh phí công đoàn hàng năm. Kiên quyết xử lý đối với những đơn vị nợ đọng kéo dài làm cơ sở để xử phạt cũng như khởi kiện theo quy định của pháp luật. Triển khai thu kinh phí công đoàn khu vực SXKD tập trung qua tài khoản trung gian, cấp trả tự động phần kinh phí được sử dụng cho công đoàn cấp dưới đầy đủ, kịp thời. Từng cấp, từng đơn vị thực hiện nghiêm quy định về phân cấp thu của Tổng Liên đoàn. Thu đoàn phí công đoàn theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phân đấu tỷ lệ thu đoàn phí tăng hàng năm trong cơ cấu thu tài chính công đoàn, từng bước trở thành nguồn thu chủ yếu đáp ứng cơ bản hoạt động công đoàn.

Thực hiện việc phân cấp tài chính công đoàn toàn diện, triệt để. Tổng Liên đoàn tiếp tục ban hành hướng dẫn phân phối nguồn tài chính công đoàn cho các cấp trên cơ sở để đảm bảo tính thống nhất trong hệ thống công đoàn trên cơ sở ổn định mức thu về Tổng Liên đoàn bằng 2% trên tổng số thu kinh phí và đoàn phí công đoàn, từ đó có nguồn kinh phí để cấp hỗ trợ các đơn vị tỉnh miền núi, vùng sâu vùng xa theo hướng đảm bảo cơ bản hoạt động cho các đơn vị khó khăn, giảm sự chênh lệch trong hoạt động giữa đơn vị có nguồn thu tốt và đơn vị khó khăn về nguồn thu.

Chi tài chính phải đảm bảo tiết kiệm, hiệu quả, đúng mục đích. Xây dựng tỉ lệ chi hợp lý trong cơ cấu chi cũng như nội dung chi của các cấp công đoàn.

Hai là: Phát huy hiệu quả nguồn tài chính tích lũy, đầu tư, khai thác tài sản công đoàn từ đó tạo nguồn thu mới cho tổ chức.

Nguồn tài chính tích lũy và tài sản công đoàn tại Tổng Liên đoàn và Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành trung ương và tương đương; Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn còn phân tán, quản lý chưa tập trung từ đó cần có kế hoạch sử dụng nguồn lực này theo hướng có hiệu quả.

Trong nhiệm kỳ vừa qua các cấp công đoàn cơ bản đã đảm bảo cân đối thu chi, số tài chính công đoàn tích lũy hàng năm có sự tăng trưởng. Nguồn tài chính công đoàn tích lũy toàn hệ thống chủ yếu nằm tại hệ thống Kho bạc Nhà nước hoặc Ngân hàng do đó hiệu quả chưa cao, trong khi đó hệ thống cơ sở vật chất, tài sản của tổ chức công đoàn đều nằm ở

những vị trí thuận lợi nhưng đã có thời gian khai thác, sử dụng lâu năm, đã lạc hậu và xuống cấp nghiêm trọng không đáp ứng nhu cầu của đoàn viên, người tiêu dùng trong xã hội do vậy các cấp công đoàn cần rà soát cơ sở vật chất, xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu một cách có hệ thống và khoa học nhằm quản lý thống nhất các tài sản thuộc sở hữu của tổ chức Công đoàn hiện nằm trải dài ở khắp tỉnh, thành phố trong cả nước, các tài sản ở vị trí có giá trị thương mại cao. Cập nhật có hệ thống và kịp thời tình trạng các tài sản của các đơn vị sử dụng còn phân tán, lãng phí, hiệu suất thấp và chưa được khai thác triệt để nhằm đưa ra các giải pháp kịp thời nhằm khắc phục tình trạng trên. Tránh tình trạng các cơ quan có thẩm quyền thu hồi những khu đất đã được nhà nước giao cho tổ chức Công đoàn nhưng sử dụng không hiệu quả.

Ba là: Dành nguồn thu tài chính hàng năm để đầu tư cơ sở vật chất cho tổ chức, cho nhiệm vụ đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn.

Trên cơ sở định hướng của Đại hội XII Công đoàn Việt Nam về công tác tài chính công đoàn trong nhiệm kỳ mới các cấp công đoàn cần cân đối thu, chi dành 8% nguồn thu tài chính hàng năm để đầu tư nơi làm việc của một số cơ quan công đoàn có vị trí, đất đai thuận lợi gắn liền với các hạng mục văn hóa, thể thao và dịch vụ thương mại; đầu tư xây dựng các thiết chế của tổ chức công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất... hình thành cơ sở vật chất, tài sản thuộc sở hữu của tổ chức Công đoàn. Dành 2% nguồn thu tài chính hàng năm để thực hiện bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động, cán bộ công đoàn đồng thời Tổng Liên đoàn sẽ ban hành quy định để quản lý và sử dụng nguồn tài chính trên.

Bốn là: Rà soát, xây dựng mô hình các đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế công đoàn.

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW tại Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành trung ương khóa XII: "...Tiếp tục rà soát, hoàn thiện thể chế; xây dựng tổ chức bộ máy, cơ chế hoạt động, quản lý, sử dụng hiệu quả tài sản của tổ chức công đoàn phù hợp với điều kiện mới. Rà soát, sửa đổi cơ chế quản lý tài chính, nguồn kinh phí công đoàn bảo đảm quản lý chặt chẽ, công khai, minh bạch và nâng cao hiệu quả", Tổng Liên đoàn xây dựng kế hoạch cùng Bộ Tài chính (Cục QLCS) rà soát chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị sự nghiệp từ đó xem xét, đánh giá để đưa ra mô hình hoạt động mới trên cơ sở thu hút được nguồn vốn đầu tư, khai thác hiệu quả vị trí đất đai, tài sản tạo nguồn thu cho tổ chức công đoàn.

Nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp theo hướng tự chủ hàng năm đảm bảo khấu hao để bảo toàn tài sản đồng thời có chênh lệch thu chi theo hướng tích cực tăng dần. Các đơn vị kinh tế kết quả hoạt động có lợi nhuận sau khi đã phân bổ đầy đủ chi phí, lợi nhuận đạt được phải tương xứng với giá trị tài sản đang quản lý cùng với lợi thế hiện có của doanh nghiệp.

Thí điểm xây dựng mô hình hoạt động kinh doanh, dịch vụ mang thương hiệu Công đoàn theo hướng: quản lý tập trung để điều tiết và điều phối nhưng có phân quyền trong hệ thống mạng lưới, chuỗi, đảm bảo tính đồng bộ, đồng nhất nhưng vẫn hỗ trợ chia sẻ trong hệ thống toàn quốc. Tiêu chí kinh doanh, dịch vụ để phục vụ đoàn viên và công nhân lao động tốt nhất các hệ thống như: siêu thị công đoàn, nhà trẻ, nhà hàng, trung tâm sự kiện tiệc cưới...

Đổi mới phương thức hoạt động của đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế công đoàn. Tiên hành giao vốn, khoán lợi nhuận cho các đơn vị; tách nhiệm vụ chính trị với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và dịch vụ; xem xét, rà soát cơ sở vật chất của đơn vị sự nghiệp, đơn vị kinh tế công đoàn, có kế hoạch đầu tư, sắp xếp, chuyển đổi, thí điểm mô hình quản lý Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Công ty thành viên. Tập trung nguồn thu từ lợi nhuận sau thuế của các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp công đoàn, từ đầu tư tài chính công đoàn để tạo ra nguồn lực tài chính mới của tổ chức công đoàn.

Năm là: Đổi mới cơ chế, quy định, tiêu chuẩn cán bộ làm công tác tài chính công đoàn.

Tổng Liên đoàn sửa đổi, ban hành các quy định mới về điều kiện, tiêu chuẩn cán bộ làm công tác tài chính công đoàn cho phù hợp. Theo yêu cầu công tác thu, chi, quản lý trong điều kiện biên chế có hạn Tổng Liên đoàn cần giao thêm nhiệm vụ cho Trung tâm Hội nghị và Đào

tạo cán bộ Công đoàn để đào tạo và cung cấp nhân lực đủ điều kiện làm công tác tài chính cho các cấp công đoàn phù hợp quy định pháp luật. Sắp xếp, bố trí cán bộ kế toán chuyên trách làm công tác tài chính phải đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ quản lý tài chính công đoàn của từng cấp, từng đơn vị. Đến năm 2020, cán bộ làm công tác tài chính chuyên trách trong các cơ quan công đoàn phải chuyên nghiệp, đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn.

Sáu là: Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tài chính công đoàn; Cơ chế sử dụng các cơ sở nhà đất của tổ chức trong việc tạo nguồn lực.

Tổng Liên đoàn cần tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung các quy định về tài chính công đoàn trên cơ sở đúng quy định pháp luật nhưng phù hợp với hoạt động của tổ chức công đoàn trong thời kỳ mới như: định mức nguồn chi cho các hoạt động cốt lõi của tổ chức công đoàn, các nội dung chi thường xuyên đảm bảo trên cơ sở quy định của Nhà nước, các nội dung chi đặc thù theo hướng dẫn của Tổng Liên đoàn từ đó các cấp công đoàn ban hành quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị mình đảm bảo chi hợp pháp, hợp lệ. Hoàn thiện các quy định để tổ chức thực hiện đóng KPCĐ 2% qua 1 tài khoản trung gian của tổ chức công đoàn. Xây dựng phần mềm quản lý tài chính, tài sản quản lý thống nhất tại Tổng Liên đoàn có phân quyền quản lý, đăng nhập, chiết xuất báo cáo cho đơn vị cấp dưới.

Ban hành quy định cụ thể về cơ chế sử dụng các cơ sở nhà đất của tổ chức trong việc tạo nguồn lực như sau: Các đơn vị thực hiện việc kê khai, báo cáo đề xuất phương án sắp xếp lại, xử lý nhà đất, báo cáo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xem xét, có ý kiến gửi Bộ Tài chính phê duyệt theo quy định tại Nghị định 167/2017/NĐ-CP của Chính phủ. Rà soát, thực hiện phân loại cụ thể nhóm các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhằm bảo đảm đồng bộ với tiêu chí người sử dụng đất theo Luật đất đai 2013. Trên cơ sở đó xác định rõ đối tượng sử dụng đất theo các nhóm: Nhóm sử dụng đất được Nhà nước giao đất không thu tiền sử dụng đất; Nhóm thuê đất của nhà nước và trả tiền đất hàng năm; Nhóm thuê đất của nhà nước và trả tiền một lần cho cả thời gian thuê.

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần chủ động phối hợp chặt chẽ với UBND các tỉnh thành phố trực thuộc trung ương để nắm rõ quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất của địa phương (tại các điểm có cơ sở nhà, đất của mình) để xem xét, lựa chọn hình thức xử lý nhà, đất bảo đảm khai thác được nguồn lực tài chính cao nhất mà vẫn phù hợp với quy hoạch sử dụng đất của địa phương; phù hợp với quy định của Chính phủ tại Nghị định 167/2017/NĐ-CP/.

CHUYÊN ĐỀ 5

Đổi mới phương thức hoạt động; công tác thông tin tuyên truyền vận động công nhân, viên chức, lao động; nâng cao hiệu quả hoạt động đối ngoại của tổ chức công đoàn

I/ Đổi mới phương thức hoạt động Công đoàn:

Qua nghiên cứu lịch sử Công đoàn Việt Nam, dù dùng các khái niệm ở mỗi thời kỳ có khác nhau, “Phương pháp công tác” (Đại hội II-1961), “Phương pháp” (Đại hội III- 1974), “Phương pháp hoạt động cơ bản” hay “Phương pháp chỉ đạo (Đại hội IV-1978) và “Phương thức hoạt động” (Từ Đại hội V-1983 trở đi), nhưng đều luôn được quan tâm dưới góc độ phương thức hoạt động của một tổ chức để đáp ứng mục tiêu chung của tổ chức.

1/ Đổi mới phương thức hoạt động công đoàn là nhiệm vụ quan trọng của Công đoàn Việt Nam:

Phương thức hoạt động công đoàn là một trong những vấn đề được thường xuyên đề cập với với những vấn đề cốt lõi và cùng với đó là các nguyên tắc vận hành như sau:

- *Về phương pháp chỉ đạo hoạt động công đoàn.* Vấn đề này được đề cập lần đầu tiên tại Đại hội II-1961, chỉ rõ tính hành chính: “Trong lãnh đạo vẫn còn mắc tác phong quan liêu, hình thức, giấy tờ, ít đi sâu vào sản xuất, đi sâu vào quần chúng để giúp đỡ cơ sở giải quyết khó khăn trong công tác”. Bệnh hành chính được Đại hội VI-1988 nhận diện sự biểu hiện ở

nhiều khâu của tổ chức công đoàn: “Bệnh quan liêu, hành chính thể hiện cả trong hệ thống tổ chức, trong việc tuyển chọn và sử dụng cán bộ, trong nội dung hoạt động và trong phong trào làm việc của cán bộ”. Để khắc phục tồn tại này, Đại hội IV-1978 yêu cầu tiếp tục hoàn thiện phương pháp chỉ đạo: “Phải nắm cơ sở, hiểu sản xuất, kinh doanh, hiểu đời sống, hiểu tâm tư, nguyện vọng của quần chúng; phải đi sâu bồi dưỡng lực lượng tích cực trong công nhân, viên chức làm hạt nhân vận động quần chúng; phải từ thực tiễn của phong trào công nhân, viên chức, từ phân tích những ý kiến chính đáng của công nhân, viên chức về sản xuất, kinh doanh và đời sống mà tham gia quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, phát huy quyền làm chủ tập thể của công nhân, viên chức; phải chú trọng tổng kết kinh nghiệm các mặt hoạt động của Công đoàn; phải thực hiện nghiêm chỉnh nguyên tắc tập trung dân chủ, vừa phát huy vai trò tập thể lãnh đạo, vừa đề cao trách nhiệm cá nhân phụ trách; chế độ thông tin, thông báo, báo cáo, thỉnh thị kịp thời trong hệ thống công đoàn”. Hoạt động công đoàn cần có sự linh hoạt: “Hình thức tổ chức và hoạt động của công đoàn linh hoạt, nhạy bén với những vấn đề mới nảy sinh trong cuộc sống, khắc phục bệnh quan liêu, giản đơn, hình thức trong tổ chức và sinh hoạt...”. Đồng thời phải thiết thực, hiệu quả: “Phải quán triệt phương châm hoạt động của công đoàn là cụ thể, thiết thực, có hiệu quả. Từng cấp công đoàn, từng cơ sở phải có chương trình hoạt động có mục tiêu; xác định rõ trách nhiệm của từng cấp, của từng người đối với từng việc cụ thể, quy định rõ thời gian hoàn thành, định kỳ kiểm tra, đánh giá kết quả, khen chê kịp thời; khắc phục tình trạng làm lướt, đánh trống bỏ dùi”. Nguyên tắc cơ bản là phát huy sự kiểm nghiệm của thực tiễn: “Kiên quyết thực hiện việc chỉ đạo điềm, việc làm thử để rút kinh nghiệm chỉ đạo điềm ở tất cả các cấp công đoàn. Tiến hành đúc kết kinh nghiệm hoạt động công đoàn phải từ thực tiễn ở cơ sở, từ sự chỉ đạo cụ thể mà đúc kết, qua đó nêu lên những nhân tố mới, những điển hình tiên tiến để phổ biến, hướng dẫn các cơ sở hoạt động. Khi đã có điển hình phải kiên quyết chỉ đạo, bồi dưỡng, nhân điển hình, tạo nên phong trào rộng lớn học tập và làm theo điển hình”. (Đại hội V-1983). Đồng thời, cần xây dựng mạng lưới và lực lượng hoạt động phù hợp ở các cấp công đoàn: “Xây dựng các *mạng lưới hoạt động ở cơ sở* làm cho hoạt động của Công đoàn là hoạt động của đông đảo công nhân, lao động. *Mở rộng đội ngũ cộng tác viên* theo từng công việc giúp các Ban Chấp hành Công đoàn tham gia quản lý kinh tế”. (Đại hội VI-1988)

- *Về công tác tổ chức thực hiện*. Đại hội II-1961 xác định điềm yếu về trách nhiệm thực hiện và kiểm tra việc thực hiện, Đại hội II-1961: “Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam cũng như các cấp công đoàn đã thông qua nhiều nghị quyết quan trọng, song công tác tổ chức và kiểm tra việc thực hiện nghị quyết của chúng ta còn rất kém, nên kết quả bị hạn chế rất nhiều”;

- *Về sự liên hệ mật thiết với quần chúng*. Đại hội II-1961 yêu cầu: “Cán bộ công đoàn chúng ta phải thực hiện 4 cùng: “Cùng ăn, cùng ở, cùng lao động, cùng bàn bạc với quần chúng” như Hồ Chủ tịch đã dạy. Có như thế chúng ta mới đi sâu vào sản xuất, thông cảm sâu sắc với tình hình đời sống quần chúng, thấy rõ được những khó khăn mắc mưu của quần chúng, tập hợp điều kiện ý kiến, nguyện vọng của quần chúng, nắm được yêu cầu chính đáng của quần chúng để giải quyết và đưa phong trào quần chúng tiến lên. Đồng thời, cần thực hiện tốt công tác vận động quần chúng, hoạt động vì quần chúng lao động: “Mọi hoạt động của các cấp công đoàn tiến hành theo phương pháp vận động, tổ chức, giáo dục quần chúng tự giác hành động cách mạng, làm cho hoạt động công đoàn thực sự là quần chúng hoạt động. Kiên quyết chống lối làm việc quan liêu hành chính, trên giội xuống, không sát với yêu cầu sản xuất và đời sống của công nhân, viên chức, lấy hoạt động của một số cán bộ chuyên trách thay cho hoạt động của đông đảo công nhân, viên chức” (Đại hội III-1974).

- *Về nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức và hoạt động công đoàn*. Đại hội III-1974 nhấn mạnh: “Tăng cường đoàn kết nội bộ các cấp công đoàn, thực hiện đúng đắn nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách”.

- *Về chỉ đạo hoạt động công đoàn ngành, công đoàn địa phương và sự chấp hành của các cấp công đoàn*. Ngay từ Đại hội II Công đoàn Việt Nam (1961) xác định: “...Sự chỉ đạo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một mặt phải dựa vào các Công đoàn dọc để nghiên

cứu sâu các vấn đề trong những ngành kinh tế và văn hoá, một mặt phải phát huy khả năng tích cực và sự chỉ đạo toàn diện của các Liên hiệp Công đoàn địa phương. Phải làm cho mọi công tác Công đoàn đặt dưới sự lãnh đạo chặt chẽ của Đảng uỷ địa phương, đồng thời các cấp Công đoàn phải chấp hành nghiêm chỉnh chỉ thị, nghị quyết của Công đoàn cấp trên, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ trong tổ chức Công đoàn”. Việc phân công trách nhiệm và mối quan hệ chỉ đạo của các Liên hiệp Công đoàn và công đoàn ngành trung ương đối với công đoàn ngành địa phương, Công đoàn cơ sở phải đạt mục tiêu “...Phát huy được sức mạnh tổng hợp đáp ứng yêu cầu của Công đoàn cơ sở, đẩy mạnh hoạt động của Công đoàn cơ sở” (Đại hội IV-1978). Xây dựng quy chế phối hợp hoạt động và cơ chế nhóm hoạt động: “(-) Các Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và Công đoàn ngành Trung ương chủ động phối hợp với nhau để xây dựng và thực hiện quy chế cụ thể chỉ đạo đối với Công đoàn cơ sở. (-) Hình thành các nhóm công tác theo chuyên đề để giúp Tổng Liên đoàn, các ngành, địa phương nghiên cứu giải quyết những vấn đề về quan hệ lao động và phát triển đoàn viên”. (Đại hội IX-2003).

- *Thực hiện chế độ trách nhiệm của từng cấp công đoàn và cán bộ công đoàn.* Đại hội IX-2003 xác định: “Cải tiến lề lối làm việc, thực sự phát huy dân chủ trong lãnh đạo, quản lý, điều hành của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và Ban Thường vụ Công đoàn các cấp; tăng cường kỷ luật công tác, bổ sung, sửa đổi các quy chế về mối quan hệ công tác theo hướng quy định rõ trách nhiệm của tổ chức và từng cá nhân”.

- *Yêu cầu chỉ đạo hoạt động có trọng tâm, trọng điểm:* Đại hội XI-2013, chủ trương: “Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn lựa chọn những vấn đề then chốt để tập trung nghiên cứu và chỉ đạo thực hiện dứt điểm trong từng thời gian cụ thể, tránh dàn trải. Ban chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn các tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn các Tổng Công ty trực thuộc phát huy chủ động, sáng tạo, lựa chọn những vấn đề trọng tâm, cụ thể hoá cho phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của ngành, địa phương và cơ sở, có chỉ tiêu, nội dung, biện pháp và định thời gian phấn đấu thực hiện”.

- *Về trách nhiệm của các cấp công đoàn, cán bộ công đoàn đối với hoạt động công đoàn cơ sở.* Vấn đề này được đề cập một cách tổng thể lần đầu tiên tại Đại hội III-1974. Đó là trách nhiệm xây dựng bộ máy nhưng có hiệu lực cao bằng tinh thần trách nhiệm và mối quan hệ công tác: “Xác định rõ nội dung trách nhiệm và quan hệ công tác của mỗi cấp, mỗi đơn vị, mỗi cán bộ, làm cho bộ máy gọn nhẹ, có sức mạnh, có hiệu lực...”. Đó là trách nhiệm hoạt động của công đoàn cấp trên cơ sở vì mục tiêu xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh: “Mọi hoạt động của công đoàn các cấp trên cơ sở phải nhằm xây dựng tổ chức công đoàn cơ sở vững mạnh; phải xuất phát từ yêu cầu xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh và từng bước cải tiến tổ chức và chỉ đạo của công đoàn các cấp trên”. Muốn thế, cần có quy định cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở gắn với đoàn viên ở cơ sở: “Cán bộ chuyên trách của công đoàn các cấp trên cơ sở phải định chế độ thường xuyên đến cơ sở sinh hoạt với đoàn viên, nắm vững tâm tư, nguyện vọng, tình hình sản xuất, công tác và đời sống để nghiên cứu và chỉ đạo thực hiện công tác công đoàn đáp ứng yêu cầu của phong trào công nhân, viên chức”. Kết quả hoạt động công đoàn cơ sở là thước đo toàn bộ hoạt động của tổ chức công đoàn: “Cơ sở là cột sống, là nền tảng, là địa bàn hoạt động của công đoàn. Hoạt động công đoàn cơ sở mạnh hay yếu là thước đo kết quả của toàn bộ hệ thống công đoàn. Yêu cầu xây dựng, củng cố công đoàn cơ sở trở thành hoạt động của đông đảo đoàn viên và công nhân, viên chức...” (Đại hội IV-1978).

Đến nay, những vấn đề cơ bản về phương thức hoạt động của công đoàn Việt Nam còn giá trị tiếp tục thực hiện không? Vì sao những giá trị ấy chưa được thực hiện tốt? có phải nguyên nhân cơ bản là công tác đánh giá chưa được quan tâm đúng mức: cấp trên đánh giá cấp dưới cụ thể, thẳng thắn, theo nguyên tắc có đúng không? cấp dưới đánh giá cấp trên về tính khả thi có cần không?

2/ Định hướng của Đảng về đổi mới phương thức hoạt động công đoàn:

Bên cạnh những nguyên tắc cơ bản của tổ chức và hoạt động của công hội trong tác phẩm Đường Kách mệnh, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn có nhiều chỉ đạo quan trọng về phương

thức hoạt động công đoàn. Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán tư duy hoạt động công đoàn của cán bộ công đoàn: “Nơi ăn xấu là vì cán bộ công đoàn không săn sóc đến công việc bếp núc, không cùng ăn, ở với công nhân, là vì có cán bộ công đoàn còn cho công việc bếp núc là hèn hạ, cho rằng công đoàn thì phải có chỉ thị này, thông tri khác mà ít chú ý đến đời sống hàng ngày của công nhân”. Chủ tịch Hồ Chí Minh phê phán chỉ rõ sự quan liêu của công đoàn: “...Muốn đạt mục đích “đẩy mạnh gia tăng sản xuất, thực hành tiết kiệm” thì cán bộ công đoàn cần phải nắm vững chính sách của Đảng, đi đúng đường lối quần chúng, lãnh đạo phải dân chủ, phải cùng công nhân đồng cam cộng khổ, phải hòa mình với công nhân thành một khối, phải gương mẫu. Nếu không cùng công nhân hòa thành một khối, là quan liêu”. Giải pháp khắc phục cơ bản: “Công đoàn các cấp cần cải tiến lối làm việc, cần đi sát quần chúng, tăng cường đôn đốc kiểm tra, cần bớt giấy tờ từng đồng và hội họp lu bù. Cán bộ cấp trên thường xuyên đến cơ sở để giúp đỡ họ một cách thiết thực hơn”. Đồng thời, “Trong nội bộ tổ chức công đoàn cũng phải thực hành dân chủ thực sự, đi đôi với tôn trọng sự lãnh đạo tập thể. Mỗi khi ra một chỉ thị, nghị quyết đều phải vì lợi ích chung của quần chúng, tìm hiểu trình độ tiếp thu của quần chúng để biết kết quả thực tế mà uốn nắn sửa chữa. Bất cứ làm việc gì cũng đều phải chuẩn bị cho tốt, có kế hoạch làm cho thiết thực”.

Đảng ta thường xuyên chỉ đạo công đoàn quan tâm đổi mới phương thức hoạt động. Nghị quyết 20-NQ/TW về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” yêu cầu: “Đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp... Các cấp công đoàn cần hướng mạnh hoạt động về cơ sở, lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy công nhân, viên chức, lao động làm đối tượng vận động, lấy chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, viên chức, người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội làm mục tiêu hoạt động”. Trọng tâm hoạt động công đoàn là ở công đoàn cơ sở: “Đổi mới mạnh mẽ tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp. Không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở, để công đoàn thực sự là chỗ dựa vững chắc của công nhân tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, có sức hấp dẫn đối với người lao động và tạo được sự đồng tình, ủng hộ của người sử dụng lao động”.

3/ Các yêu cầu mới từ thực tiễn:

Sự gắn kết giữa đoàn viên với tổ chức công đoàn trực tiếp và thường xuyên nhất là ở cơ sở, đòi hỏi hoạt động công đoàn chủ yếu ở cơ sở, nhưng cán bộ công đoàn ở cơ sở thường xuyên thay đổi, chưa nắm thật vững công tác công đoàn, ở khu vực ngoài nhà nước về cơ bản chỉ có vai trò chủ thể của tổ chức công đoàn. Hiện nay, Công đoàn Việt Nam đang trong giai đoạn phát triển mới, có nhiều yêu cầu mới được đặt ra từ thực tiễn, làm tăng thêm áp lực cho cơ sở. Quá trình hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đặt ra những yêu cầu mới đối với tổ chức công đoàn từ quy định pháp luật, nhất là quy định thương lượng về tiền lương ở doanh nghiệp. Cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư đòi hỏi không chỉ đặc biệt quan tâm vấn đề việc làm bền vững mà tất yếu có những tác động đến mô hình tập hợp người lao động cũng như hoạt động của tổ chức công đoàn. Thực hiện chính sách thúc đẩy phát triển các doanh nghiệp cả về số lượng và chất lượng, đoàn viên công đoàn khu vực ngoài nhà nước đã chiếm tỷ trọng chủ yếu và không ngừng phát triển, trở thành đối tượng quan trọng nhất của tổ chức công đoàn và vai trò trực tiếp của tổ chức công đoàn đối với đoàn viên là cơ bản nhất. Khi Việt Nam tham gia các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, bên cạnh những cơ hội còn có thách thức đối với tổ chức công đoàn từ quyền lựa chọn tổ chức thực hiện quyền đại diện của người lao động.

4/ Những vấn đề cơ bản về phương thức hoạt động công đoàn trong giai đoạn 2018-2023:

Từ kết quả cũng như hạn chế trong tổ chức và hoạt động công đoàn; nghiên cứu, dự báo tình hình mới, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam đã quyết định: “Tiếp tục đổi mới phương

thức lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành trong hoạt động Công đoàn”. Điểm cốt lõi là xác định quan điểm “phục vụ” của tổ chức công đoàn.

Khi nêu quan điểm “phục vụ” là nhấn mạnh phần trách nhiệm. Trách nhiệm ấy vì lợi ích có được; vì địa vị xã hội có được; vì sự phân công của tổ chức. Có người lao động tất yếu có tổ chức công đoàn để tập hợp, đại diện, lãnh đạo người lao động; song, có đoàn viên mới có tổ chức công đoàn và có tổ chức công đoàn mới có cán bộ công đoàn. Điểm mấu chốt chính là lực lượng đoàn viên công đoàn. Đồng thời, tính bền chặt và tính hệ thống này có được phụ thuộc rất lớn vào thái độ của những người vận hành từng khâu trong hệ thống. Vì thế, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam quyết định phương thức hoạt động tổng quát: “...Cấp trên phục vụ cấp dưới, tổ chức công đoàn phục vụ đoàn viên, người lao động”. Phương thức hoạt động mới đột phá vào hai khâu: nâng cao ý thức trách nhiệm của công đoàn cấp trên đối với công đoàn cấp dưới trực tiếp; ý thức trách nhiệm của cả hệ thống tổ chức công đoàn đối với đoàn viên công đoàn.

Quá trình cụ thể hóa và tổ chức thực hiện Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam cần làm rõ ý thức trách nhiệm này. Chính vì thế, Ban Chấp hành khóa XI trình Đại hội đã hoạch định giai đoạn 2018-2023, tập trung thực hiện các vấn đề cơ bản:

a/ Trọng tâm tinh thần phục vụ đoàn viên của tổ chức công đoàn:

Tinh thần phục vụ của tổ chức công đoàn đối với người lao động, nhất là đoàn viên công đoàn là “lấy việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích của công nhân, viên chức, lao động làm mục tiêu hoạt động”. Đồng thời, “trên cơ sở lấy nhu cầu hợp pháp chính đáng của tập thể công nhân, viên chức, lao động là cơ sở hoạt động”.

b/ Nguyên tắc thực hiện:

Nguyên tắc hoạt động cơ bản nhất là “phát huy dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương”. Để nguyên tắc này được vận hành hiệu quả, cần “Xây dựng cơ chế để các cấp công đoàn phát huy tính chủ động, sáng tạo, gắn với trách nhiệm trong hoạt động công đoàn phù hợp với thực tiễn ngành, địa phương, cơ sở và quy định của Tổng Liên đoàn”. Đồng thời, phải “Lựa chọn những nhiệm vụ cần thiết để xây dựng chương trình, kế hoạch công tác”. Vì thế, vai trò của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam là: “Phát huy vai trò định hướng, điều phối của Tổng Liên đoàn đi đôi với tăng cường vai trò chủ động quyết định hoạt động của ban chấp hành công đoàn các cấp”. Song hành với nhiệm vụ cơ bản của Tổng Liên đoàn, cần điều chỉnh thẩm quyền các cấp công đoàn theo hướng: “Đổi mới cách thức xây dựng chương trình, kế hoạch công tác của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở từ việc thụ động theo chỉ đạo của công đoàn cấp trên sang phương thức xây dựng chương trình, kế hoạch công tác căn cứ vào yêu cầu của công đoàn cơ sở trực tiếp quản lý, có giải pháp cụ thể để cùng với công đoàn cơ sở giải quyết các vấn đề chính đáng do số đông đoàn viên và người lao động yêu cầu. Chỉ đạo và phân công trách nhiệm cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp bám địa bàn, kịp thời nắm bắt thông tin, trực tiếp hỗ trợ công đoàn cơ sở, cán bộ, đoàn viên và người lao động trong phạm vi quyền và trách nhiệm của từng cấp công đoàn”.

Muốn thế, cần xác định rõ trách nhiệm của các cấp công đoàn. Đó là trách nhiệm trước đoàn viên, người lao động: “Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm và giải quyết kịp thời những bất cập, phát huy tốt hơn vai trò, trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn các cấp trước đoàn viên, người lao động”. Trách nhiệm tăng cường phối hợp thực hiện và ý thức chấp hành: “Tăng cường phối hợp trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ; đồng thời, phát huy vai trò chủ động quyết định nội dung hoạt động của ban chấp hành công đoàn các cấp; tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong chỉ đạo, điều hành”. Trọng tâm trách nhiệm giữa công đoàn địa phương và công đoàn ngành: “Phân định rõ mối quan hệ phối hợp, quyền hạn, trách nhiệm giữa công đoàn ngành và liên đoàn lao động địa phương trong việc hướng dẫn công đoàn cơ sở hoạt động và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh”.

Những nguyên tắc cơ bản về đổi mới cách thức ban hành chủ trương, chỉ đạo của các cấp công đoàn:

Thực hiện chỉ đạo cụ thể hóa và chế độ trách nhiệm cá nhân: “Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng việc xây dựng, ban hành Nghị quyết của Ban Chấp hành công đoàn, các văn bản hướng dẫn theo hướng thiết thực, ngắn gọn, khả thi; rõ mục tiêu, việc cần làm, cách thức thực hiện, cán bộ phụ trách, kiểm soát việc thực hiện”.

Nâng cao chất lượng công tác chỉ đạo theo hướng: "Chú trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về mô hình tổ chức, nhiệm vụ, phương thức hoạt động của các cấp công đoàn. Tiến hành nghiên cứu, phát hiện kịp thời, kiến giải khoa học về giai cấp công nhân Việt Nam trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, trong cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư. Xây dựng cơ chế để các đơn vị, viện nghiên cứu của công đoàn tham gia tư vấn, phản biện các chủ trương quan trọng của Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đồng thời có cơ chế phản biện đối với hiệu quả trên thực tế của những đề tài, dự án có sử dụng kinh phí công đoàn”.

Tiếp tục đẩy mạnh “Thực hiện cải cách hành chính trong tổ chức Công đoàn, tập trung rà soát, điều chỉnh, bổ sung các quy định hiện hành của Tổng Liên đoàn đảm bảo phù hợp thực tiễn; thực hiện tốt công tác pháp chế văn bản. Đảm bảo đơn giản hóa, chuyên nghiệp hóa, giảm mạnh các thủ tục hành chính, đẩy nhanh việc ứng dụng công nghệ thông tin, nhất là trong công tác chỉ đạo, điều hành, quản lý tài chính, quản lý đoàn viên; nâng cao chất lượng, hiệu quả các hội nghị, hội thảo. Nghiên cứu thực hiện một số hoạt động thiết thực tại cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Liên đoàn Lao động huyện, công đoàn khu công nghiệp để tăng cường mối quan hệ với đoàn viên, người lao động”.

II/ CÔNG TÁC THÔNG TIN TUYÊN TRUYỀN VẬN ĐỘNG CÔNG NHÂN VIÊN CHỨC LAO ĐỘNG:

Công tác tuyên truyền vận động không chỉ là một trong những lĩnh vực hoạt động của tổ chức công đoàn mà còn có vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức, thống nhất hành động, nâng cao hiệu quả hoạt động tổ chức công đoàn. Cùng với sự phát triển của khoa học, công nghệ cũng như yêu cầu thực tiễn, các kỹ thuật tuyên truyền vận động cần có những thay đổi để phát huy tốt tính “kịp thời”.

Hiến pháp Nước CHXHCN Việt Nam (2013) quy định nhiệm vụ của tổ chức công đoàn từ phạm trù “giáo dục cán bộ, công nhân, viên chức và người lao động khác” sang phạm trù “Tuyên truyền, vận động người lao động”. Đồng thời, phạm vi thực hiện nhiệm vụ trọng tâm là “Học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ tổ quốc”.

Từ nhận thức mới, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam xây dựng công tác tuyên truyền vận động của tổ chức công đoàn trong giai đoạn 2018-2023 theo hướng cụ thể hóa, có trọng tâm, trọng điểm với 4 nhiệm vụ cơ bản như sau:

1/ Thực hiện đồng bộ công tác tuyên truyền, vận động của tổ chức Công đoàn:

Công tác tuyên truyền, vận động của tổ chức công đoàn sẽ phát huy tốt hiệu quả khi được thực hiện một cách đồng bộ, đạt mục tiêu đề ra, sát hợp từng đối tượng. Đại hội XII Công đoàn Việt Nam xác định trọng tâm của hoạt động tuyên truyền, phổ biến, học tập chính trị, pháp luật của công nhân, viên chức, lao động “..Là nâng cao nhận thức về giai cấp công nhân và Đảng Cộng sản Việt Nam; năng lực tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp, có việc làm bền vững, an toàn, luôn gắn kết chặt chẽ với tổ chức Công đoàn”; "Nghiên cứu xây dựng cơ chế phối hợp tổ chức cho cán bộ, đoàn viên ưu tú ngoài khu vực nhà nước học tập nâng cao trình độ chính trị". Đồng thời, tích cực “Tuyên truyền, vận động 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 nghệ lần thứ tư”.

Hoạt động của “Tháng công nhân” định kỳ hằng năm tuy đã phát triển khá mạnh mẽ, nhưng cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng phát triển các hoạt động tại doanh nghiệp, vừa chăm lo tốt hơn quyền lợi của người lao động, vừa thúc đẩy sự tiến bộ của người lao động để khẳng định

vai trò tích cực của người lao động trong xây dựng, phát triển đơn vị, tạo sự đồng thuận cao của người sử dụng lao động”.

2/ Tiến hành cuộc vận động xây dựng người lao động mới:

Các cấp công đoàn tích cực thực hiện cuộc vận động “Xây dựng người lao động Việt Nam yêu nước, đoàn kết, nghĩa tình, lao động sáng tạo, tôn trọng pháp luật”, trong đó, xây dựng người lao động yêu nước là cốt lõi với nội hàm “là không ngừng nâng cao trình độ mọi mặt, ý thức, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, kỹ năng nghề nghiệp, lao động cần cù, sáng tạo, để thích ứng với điều kiện lao động trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quyết tâm chiến thắng đói nghèo, lạc hậu, không ngừng phấn đấu vì việc làm bền vững và cuộc sống tốt đẹp hơn của chính mỗi công nhân, vì sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp, sự phồn vinh của đất nước”.

Gắn với việc xây dựng người lao động mới là các hoạt động nhằm thực hiện hiệu quả Chỉ thị 05 của Bộ Chính trị về “*Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*” bằng cách hình thành các tiêu chí cụ thể, sát hợp từng đối tượng, như: cuộc vận động “Trách nhiệm, sáng tạo, tiết kiệm, hợp tác” trong công nhân; “Trung thành, trách nhiệm, liêm chính, sáng tạo” trong cán bộ, công chức; “Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức tự học và sáng tạo” trong viên chức ngành giáo dục; “Nâng cao đạo đức nghề nghiệp, thực hiện quy tắc ứng xử” trong viên chức ngành y tế”.

3/ Đẩy mạnh hoạt động văn hóa, thể thao trong công nhân, viên chức, lao động:

Nhu cầu hoạt động văn hóa, thể thao trong công nhân, viên chức, lao động là rất lớn. Để đáp ứng nhu cầu này, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam xác định là hoạt động quan trọng, phát huy tốt các nguồn lực và tiến hành chủ yếu ở cơ sở: “Phối hợp với người sử dụng lao động xây dựng môi trường văn hoá lành mạnh trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; tổ chức tốt các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao ở cơ sở. Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động các đơn vị văn hóa của công đoàn; tổ chức phục vụ các nhiệm vụ theo kế hoạch của đơn vị và theo yêu cầu của các cấp công đoàn; quan tâm tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho công nhân khu công nghiệp, khu chế xuất”.

4/ phát triển các phương thức tuyên truyền có tác động nhanh, sức lan tỏa rộng và đưa các hoạt động văn hóa tinh thần đến đông đảo người lao động:

Trong công tác tuyên truyền, vận động, việc sử dụng hiệu quả các phương thức tuyên truyền có tác động rất lớn. Đại hội XII Công đoàn Việt Nam không chỉ yêu cầu “Củng cố, sắp xếp, có cơ chế phát triển các cơ quan truyền thông công đoàn đủ mạnh, đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ chính trị của tổ chức công đoàn”, “Nâng cao hiệu quả của các chương trình phối hợp với cơ quan truyền thông, chủ động thông tin, tuyên truyền về phong trào công nhân, hoạt động Công đoàn” mà phải “Sử dụng có hiệu quả những ứng dụng tích cực của internet, mạng xã hội để truyền tải thông tin và tăng cường tương tác, chia sẻ với công nhân”. Đồng thời, “Phát triển hệ thống thông tin cơ sở và các thiết chế văn hóa để cung cấp, phổ biến thông tin đến công nhân”.

Mặt khác, cần phát huy tốt lực lượng tuyên truyền. Muốn thế, cần “Phát triển lực lượng, làm tốt công tác cung cấp thông tin, hoàn thiện phương thức hoạt động của đội ngũ tuyên truyền viên tại công đoàn cơ sở ngoài khu vực nhà nước có đông đoàn viên công đoàn. Xây dựng đội ngũ báo cáo viên có năng lực tuyên truyền là cán bộ công đoàn chuyên trách từ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên”. Đối với “Tổ tự quản khu nhà trọ công nhân”, những kết quả thực tế về một hình thức tập hợp, hoạt động cần thiết của người lao động nơi cư trú, nên cần hoàn thiện, tiếp tục phát triển, nhất là ở các địa bàn tập trung người lao động.

Công tác dư luận xã hội trong công nhân, viên chức, lao động ngày càng trở nên bức thiết, làm cơ sở quan trọng cho việc xác định nội dung, phương thức tuyên truyền vận động. Vì thế, Đại hội XII Công đoàn Việt Nam xác định: Tổ chức khoa học, đồng bộ công tác dư luận xã hội ở các cấp công đoàn để thường xuyên, kịp thời, chuẩn xác trong nắm bắt, phân

ảnh tâm tư, nguyện vọng của người lao động, nhất là công nhân, lao động trực tiếp sản xuất. Xây dựng quy chế tiếp nhận và xử lý thông tin dư luận xã hội.

III/ NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐỐI NGOẠI CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN:

1/ Mục tiêu hoạt động đối ngoại Công đoàn trong giai đoạn 2018-2023:

Hoạt động công đoàn không chỉ mang tính quốc gia mà còn có tính quốc tế. Trong tình hình mới càng đặt ra nhiều yêu cầu ngày càng cao hơn đối với tổ chức công đoàn, nên đối ngoại là hoạt động có vị trí quan trọng của Công đoàn Việt Nam. Đại hội XII Công đoàn Việt Nam xác định: “Mở rộng và nâng cao hiệu quả hoạt động” đáp ứng 4 mục tiêu cơ bản: tuân thủ “theo đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước”; “đảm bảo an toàn, an ninh quốc gia”; “nâng cao vị thế và khẳng định vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam”; “vì lợi ích đoàn viên, người lao động vì sự phát triển của tổ chức Công đoàn”.

2/ Các yêu cầu quan trọng trong quan hệ quốc tế:

Trong quan hệ quốc tế, quán triệt quan điểm xuyên suốt là “nâng cao hiệu quả hoạt động, thực hiện đa phương hóa, đa dạng hóa trong quan hệ đối ngoại”. Trong đó, trọng tâm là “duy trì quan hệ hợp tác, hữu nghị, truyền thống của Công đoàn Việt Nam; chú trọng quan hệ hợp tác với công đoàn các nước láng giềng, các nước trong ASEAN”. Đồng thời, khi tiến hành mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, các cấp công đoàn phải tuân thủ 3 nguyên tắc cơ bản: Đảm bảo sự “thống nhất quản lý” trong quan hệ quốc tế của Tổng Liên đoàn; “phù hợp nhu cầu, năng lực, tình hình thực tế” của các cấp công đoàn; “góp phần xây dựng tiếng nói chung tại các diễn đàn quốc tế”.

Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tiến hành quan hệ đối ngoại theo hướng: “Tiếp tục thực hiện nghĩa vụ thành viên có trách nhiệm trong Liên hiệp công đoàn thế giới (WFTU); tăng cường quan hệ với Tổng Công đoàn quốc tế (ITUC); tham gia tích cực trong các hoạt động của Hội đồng Công đoàn ASEAN (ATUC); chủ động trong hợp tác với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

3/ Các nhiệm vụ trọng tâm:

Trong quá trình thực hiện công tác đối ngoại, các cấp công đoàn cần chú trọng thực hiện các nhiệm vụ:

a/ Phối hợp thực hiện đa dạng các hình thức và chất lượng thông tin để tăng cường công tác tuyên truyền, giới thiệu về tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam với các tổ chức quốc tế nhằm nâng cao vị thế và uy tín của Công đoàn Việt Nam trên trường quốc tế.

b/ Tăng cường công tác nghiên cứu, dự báo tình hình, tham mưu đối ngoại và xử lý linh hoạt mọi tình huống. Nghiên cứu, học tập có chọn lọc mô hình tổ chức và hoạt động của công đoàn các nước phù hợp với Công đoàn Việt Nam. Nghiên cứu đề xuất những phương thức để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài.

c/ Trong quan hệ đối ngoại, phấn đấu song hành 2 mục tiêu: Không chỉ có mục tiêu “thúc đẩy quan hệ” mà còn phải “vận động sự hỗ trợ về kỹ thuật”, nhất là đối với “các đối tác lớn, đối tác quan trọng”; vừa đảm bảo yêu cầu thực tế, vừa sử dụng hiệu quả hỗ trợ quốc tế “Vận động, quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, phù hợp với nhu cầu thực tiễn của Công đoàn Việt Nam”.

d/ Nâng cao năng lực cán bộ công tác đối ngoại. Để đạt được mục tiêu này, các cấp công đoàn có trách nhiệm nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ công đoàn trực tiếp thực hiện hoạt động đối ngoại; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm “định kỳ tổ chức hội thảo tập huấn về chuyên đề đối ngoại công đoàn, về quản lý hoạt động đối ngoại, về thông tin tình hình lao động, công đoàn thế giới và khu vực”.

