NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN Ở ĐỒNG THÁP

HUỲNH MINH ĐOÀN *

Qua 22 năm thực hiện đường lối đổi mới, Đồng Tháp đã đạt được bước tiến mạnh mẽ trong phát triển kinh tế - xã hội. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân 5 năm, 2003 - 2007 đạt 12,63%; nhiều khu, cụm công nghiệp đã hình thành cùng với sự phát triển đồng bộ của thương mại - dịch vụ, tạo ra diện mạo mới cho nền kinh tế công - nông - thương ngày càng phong phú, đa dạng; đời sống vật chất, tinh thần của đại bộ phận nhân dân được cải thiện rõ nét. Từ năm 2003 đến nay, cùng với sự phát triển của lĩnh vực công nghiệp, đội ngũ công nhân Đồng Tháp cũng ngày càng lớn mạnh.

Từ Đại hội Công đoàn tỉnh lần thứ VII (năm 2003) đến nay, số lượng công nhân tăng 1,5 lần, tri thức và kỹ năng ngày một nâng cao. Tuy có khoảng 10% trong cơ cấu lao động toàn tỉnh nhưng đội ngũ công nhân đã tạo ra 30% giá trị tăng trưởng GDP của Đồng Tháp. Thành tựu đạt được là có sự đóng góp quan trọng của công đoàn các cấp, bước đầu đã hoàn thành sự phân công của cấp ủy, tạo niềm tin cho công đoàn viên; làm tốt vai trò hướng dẫn và đại diện bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của công nhân; chỉ đạo công đoàn viên chức phối hợp với các đoàn thể xây dựng hình ảnh người cán bộ, đảng viên, công đoàn viên *"trung thành, gương mẫu, tận tụy, sáng tạo"*, góp phần xây dựng bộ máy hành chính ngày càng vững mạnh, đội ngũ cán bộ, công chức nhiệt thành phục vụ nhân dân.

Vấn đề đặt ra đối với công đoàn và đội ngũ công nhân ở Đồng Tháp hiện nay

Tuy đạt được những tiến bộ khá rõ nét nhưng tình hình công nhân, công nghiệp ở Đồng Tháp còn nhiều vấn đề phát sinh cần có biện pháp giải quyết. Ngoài 2 công ty dược phẩm Domexco và Imexpharm, nhìn chung quy mô doanh nghiệp còn hạn chế với thiết bị hàm lượng công nghệ thấp, thu nhập bình quân của công nhân mỗi tháng chỉ từ 1 triệu đến 1,5 triệu đồng.

Nhìn một cách tổng quan, vừa qua không ít doanh nghiệp chần chừ, trì hoãn hoặc chối bỏ việc thực hiện nghĩa vụ của mình, như trả lương công nhân rất thấp so với sức lao động mà họ cống hiến hoặc tránh né ký kết hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm cho công nhân. Ngược lại, công nhân có lúc lơi công, bỏ việc, đơn phương phá bỏ hợp đồng, gây không ít khó khăn, bức xúc cho doanh nghiệp. Công tác Đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp tuy có tiến bộ nhưng chất lượng hoạt động chưa đúng tầm chính trị của nó. Chất lượng chính trị và tri thức của công nhân chưa đủ sức đảm nhận vai trò tiên phong, nòng cốt lãnh đạo cách mạng. Nhiều chủ

* Ủy viên Trung ương Đảng - Bí thư Tỉnh ủy Đồng Tháp

doanh nghiệp có tâm lý không muốn công nhân vào Đảng và có tổ chức đảng trong doanh nghiệp. Ý thức giác ngộ giai cấp của một bộ phận công nhân còn thấp, thờ ơ với chính trị, chưa thiết tha phấn đấu vào Đảng.

Nhiều năm qua, chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn ở Đồng Tháp còn khoảng cách rất xa so với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đó là chưa nhận thức một cách đầy đủ về sự giống và khác nhau trong cung cách quản lý doanh nghiệp qua các giai đoạn phát triển; đặc thù về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm và quy mô của từng loại hình sản xuất, từng loại hình doanh nghiệp. Không ít nơi vẫn còn tâm lý chủ doanh nghiệp *"sợ"* công đoàn, hoặc chủ tịch công đoàn chỉ tuân theo giới chủ ép công nhân. Từ thực trạng đó, cần hướng tới xây dựng tổ chức công đoàn và phương thức hoạt động cho phù hợp với thực tiễn đặt ra trong giai đoạn quá độ hiện nay.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng tổ chức công đoàn xứng tầm với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới

Để giải quyết vấn đề này, cần phải có giải pháp đồng bộ, lâu dài mà trọng tâm là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ công nhân xứng đáng là lực lượng nòng cốt, tiên phong gánh vác sứ mệnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời, phải đổi mới phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ và đặc điểm công nhân trong tình hình mới. Trên tinh thần đó, Đồng Tháp đang tập trung lãnh đạo, chỉ đạo một số vấn đề sau:

Thứ nhất, đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao năng lực của công nhân và ý thức trách nhiệm của chủ doanh nghiệp. Trọng tâm tuyên truyền là phải bám sát Nghị quyết Trung ương 6, khóa X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, mà mục tiêu là xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, có giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị vững vàng, là lực lượng nòng cốt trong liên minh với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng.

Vấn đề cốt lõi nhất hiện nay là nâng cao tri thức cho toàn dân, bồi dưỡng kỹ năng, tay nghề cho công dân bằng hoàn thiện, mở rộng, nâng cấp, nâng cao chất lượng đào tạo của các trường, trung tâm dạy nghề, đổi mới thiết bị dạy nghề tiên tiến hơn. Dạy nghề để làm được đúng nghề, dạy nghề phải đủ kiến thức, kỹ năng không những để thao tác trong công xưởng mà còn có điều kiện phát hiện và sáng tạo công nghệ trong quá trình sản xuất. Đào tạo phải đáp ứng kịp yêu cầu phát triển của địa phương và "đón đầu" yêu cầu phát triển của đất nước. Cơ sở dạy nghề phải xác định mục tiêu đào tạo nghề để công nhân có cơ hội làm việc trong các công xưởng có công nghệ tiên tiến hơn, có thu nhập cao hơn, điều kiện lao động tốt hơn, bảo đảm đào tạo cho nhu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội lâu dài.

Đồng Tháp đang cố gắng thu hút các ngành công nghiệp tiên tiến hơn để công nhân lao động đỡ vất vả nhưng có thu nhập cao. Đối với công nhân tay nghề thấp, lao động trong điều kiện cực nhọc hiện nay, Đồng Tháp đang có kế hoạch hỗ trợ, khuyến khích, nâng cao ý thức trách nhiệm xã hội của chủ doanh nghiệp, tạo cơ hội việc làm mới bằng đầu tư công nghệ mới, đào tạo lại để sử dụng ở bộ phận khác phù hợp hơn. Trách nhiệm của công đoàn cơ sở là nắm chắc tình hình cụ thể của từng công nhân, loại hình công nghệ của doanh nghiệp để tham mưu cho cấp ủy, chính quyền và phối hợp với cơ sở dạy nghề, nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động trước và sau khi gia nhập đội ngũ công nhân. Điều quan trọng nhất là động viên, định hướng công nhân phải tự phấn đấu học tập, trang bị cho mình kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng điều kiện mới dưới sự hỗ trợ đắc lực của Nhà nước và doanh nghiệp.

Căn cứ vào nội dung, phương thức giáo dục mà tuyên truyền, lãnh đạo công đoàn lựa chọn hình thức giáo dục phù hợp với điều kiện lao động về thời gian, ca kíp của các dây chuyền sản xuất. Nghiên cứu, phối hợp với chủ doanh nghiệp tổ chức sản xuất phù hợp với trình độ công nhân và điều kiện làm việc của từng doanh nghiệp. Nội dung tuyên tuyền cần kết hợp hài hòa quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên. Động

viên, yêu cầu doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với người lao động, đồng thời giáo dục công nhân hiểu rõ nghĩa vụ và kỷ luật lao động, không ngừng cải tiến, nâng cao hiệu quả sản xuất, cảm thông cùng chia sẻ trách nhiệm khi doanh nghiệp gặp khó khăn. Đó là hai mặt thống nhất của một vấn đề. Bởi suy cho cùng, công nhân lao động kém năng suất, hoặc lãng công bỏ việc thì doanh nghiệp thiệt hại, đòi bồi thường, cắt hợp đồng lao động hay phạt vạ công nhân cũng chưa hẳn là giải pháp tối ưu. Ngược lại, nếu doanh nghiệp đình đốn, phá sản, thì đời sống công nhân sẽ gặp khó khăn hoặc mất việc.

Thứ hai, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công nhân và thường xuyên chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân một cách thiết thực, cụ thể. Chăm lo tốt cho công nhân chính là nghĩa vụ trước pháp luật, là tố chất nhân văn của chủ doanh nghiệp đối với công nhân; là đạo đức kinh doanh, văn hóa - văn minh của doanh nghiệp. Xuất phát từ góc độ đó, công đoàn phải phối hợp với các ngành liên quan tăng cường kiểm tra, giám sát, yêu cầu chủ doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc chế độ, chính sách đối với người lao động, tiến đến tự nguyện chia sẻ, phân phối giá trị thặng dư một cách hợp lý cho công nhân. Doanh nghiệp lớn mạnh thì phải có nghĩa vụ, trách nhiệm và điều kiện chăm lo cho công nhân, xây dựng tổ chức công đoàn tốt hơn. Đó là đạo lý, là lương tâm tối thượng của nhà đầu tư sản xuất kinh doanh trên nền tảng kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Xuất phát từ quan điểm doanh nghiệp ngày càng giàu lên phải tương ứng với việc cải thiện tốt hơn đời sống công nhân, để họ hết lòng gắn bó với doanh nghiệp cùng tồn tại, phát triển. Công đoàn cơ sở cần bám sát đời sống từng công nhân để đề xuất doanh nghiệp xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý; phải quan tâm nhiều hơn đối với nữ công nhân, tạo điều kiện tốt nhất để chị em hoàn thành thiên chức lớn lao của mình; khuyến khích sự năng động, sáng tạo của công nhân với phương châm làm việc và hưởng lợi xứng đáng với năng lực cống hiến, góp phần xây dựng xã hội mà các thành phần giai cấp có trách nhiệm với nhau trên tình thương đồng loại, đồng bào. Để chăm lo đời sống tinh thần cho công nhân, cần quan tâm ngay từ khâu quy hoạch, ở những nơi đông công nhân phải có địa điểm đáp ứng cho hoạt động văn hóa - thể thao. Nghiên cứu mô hình, nội dung hoạt động thật sự hấp dẫn thu hút công nhân và khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư xã hội hóa.

Thứ ba, trách nhiệm của cấp uỷ, chính quyền các cấp phải lãnh đạo, quán triệt sâu rộng cho công nhân, chủ doanh nghiệp thông suốt rằng, tổ chức đảng và đảng viên có nhiệm vụ lãnh đạo, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển tốt hơn chứ không phải là nhân tố gây khó khăn cho doanh nghiệp. Bằng hoạt động thực tiễn của mình công đoàn cần phát huy vai trò tham mưu, đề xuất cho cấp ủy về nội dung và phương pháp xây dựng tổ chức đảng, sinh hoạt của đảng viên cho phù hợp với điều kiện lao động của công nhân và doanh nghiệp. Trước mắt, cần kịp thời tháo gỡ các vấn đề cụ thể đang vướng mắc từ khâu bồi dưỡng, giới thiệu, tổ chức sinh hoạt cho đảng viên trong doanh nghiệp hiện nay.

Thứ tư, công đoàn cần chuyển trọng tâm sang công nhân lao động ở các doanh nghiệp sản xuất công nghiệp và liên quan đến công nghiệp. Đổi mới tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ công đoàn ở từng cấp cho phù hợp đặc điểm tình hình công nhân trong điều kiện hiện nay và sắp tới. Hiện nay, liên đoàn lao động cấp huyện với biên chế 3 đồng chí, nhưng hoạt động kém hiệu quả, thậm chí không có nội dung để hoạt động. Nếu xoay quanh đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức thì hoạt động có phần chung chung, trùng lắp với các đoàn thể chính trị khác. Song nếu tập trung vào lực lượng công nhân trong doanh nghiệp thì rõ ràng với bộ máy, biên chế và cách hoạt động như hiện nay, công đoàn cấp huyện khó đảm đương nhiệm vụ. Đó là thực tế mà lãnh đạo các cấp phải suy tính về phương thức hoạt động, tổ chức bộ máy, cán bộ một cách hợp lý ở từng cấp trong hệ thống công đoàn.

Vấn đề xây dựng giai cấp công nhân trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa là chủ trương lớn của Đảng ta hiện nay. Với điều kiện đặc thù là tỉnh nông nghiệp đang đi lên phát triển công nghiệp, Đồng Tháp tập trung xây dựng đội ngũ công nhân vững mạnh về nhận thức chính trị, có tay nghề và tác phong, kỷ luật lao động chuyên nghiệp. Đồng hành với quyết tâm đó là xây dựng tổ chức công đoàn xứng tầm với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.❑