Giữ vững sứ mệnh bảo vệ người lao động trong kỷ nguyên vươn mình

TS. LÊ TRUNG KIÊN[1] - ThS. DƯƠNG THỊ HẬU[2]

[1]Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Trường Đại học Đà Lạt[2]



Cán bộ Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Tĩnh kiểm tra an toàn vệ sinh lao động tại doanh nghiệp trên địa bàn khu kinh tế Vũng Áng. Ảnh: Kiều Minh.

Trong bối cảnh đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều yêu cầu cấp bách về đổi mới mô hình tổ chức, việc sắp xếp lại các tổ chức chính trị - xã hội theo hướng tinh gọn, hiệu quả hơn đang được đặt ra. Một trong những nội dung thu hút sự quan tâm lớn hiện nay là chủ trương đưa các tổ chức chính trị - xã hội, trong đó có Công đoàn Việt Nam về Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Song, điều được khẳng định rõ ràng là: dù thay đổi về mặt tổ chức, sứ mệnh của Công đoàn không hề thay đổi - đó vẫn là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, lấy NLĐ làm trung tâm.

Kỷ nguyên vươn mình và yêu cầu đổi mới bộ máy chính trị

Tại cuộc trao đổi chuyên đề, Tổng Bí thư Tô Lâm đã nhấn mạnh: "Dân tộc ta đang bước vào một kỷ nguyên phát triển mới, kỷ nguyên vươn mình, với khát vọng xây dựng đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát triển nhanh và bền vững". Để đạt được mục tiêu đó, theo Tổng Bí thư, cần thiết phải "đổi mới tư duy, mô hình phát triển và phương thức tổ chức bộ máy hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả".

Trong bối cảnh đó, việc rà soát, sắp xếp lại tổ chức của các hội, đoàn thể chính trị - xã hội, bao gồm cả Công đoàn Việt Nam, không chỉ là nhu cầu nội tại để khắc phục tình trạng cồng kềnh, chồng chéo, mà còn là yêu cầu tất yếu để tạo lập một bộ máy hiện đại, linh hoạt và phù hợp với thời đại số. Việc tinh gọn không đồng nghĩa với thu hẹp vai trò, mà nhằm tăng cường hiệu quả phối hợp, nâng cao năng lực phục vụ nhân dân và NLĐ. Đây không phải là động tác hành chính đơn thuần mà là bước đi chiến lược, mang tính cải cách nền tảng để hệ thống chính trị nước ta thích ứng tốt hơn trong bối cảnh hội nhập sâu rộng và chuyển đổi nhanh chóng của thế giới hiện đại.

Không đơn thuần là tổ chức "thu phí, phát áo"

Việc sắp xếp lại các tổ chức như Công đoàn, Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên... trực thuộc Mặt trận Tổ quốc có thể tạo thành một "Mặt trận tổng hợp" - vừa thống nhất đầu mối, vừa nâng cao sức chiến đấu và khả năng phối hợp giữa các tổ chức. Điều quan trọng là khi đưa các tổ chức này về Mặt trận cần giữ nguyên bản sắc, vai trò riêng có của từng tổ chức. Công đoàn không thể trở thành một ban sự vụ đơn thuần, càng không thể bị "hòa tan" trong một cấu trúc hành chính.

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và NLĐ, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Trải qua hơn 90 năm hình thành và phát triển, công đoàn



Công đoàn Xây dựng Việt Nam tặng quà động viên đoàn viên và người lao động của Công đoàn Tổng Công ty Sông Đà trên công trường đường dây 500kV. Ảnh: Nam Sơn.

không chỉ là "chỗ dựa" mà còn là "lá chắn" của hàng triệu CNVCLĐ.

Trong bối cảnh đời sống công nhân vẫn còn nhiều khó khăn, tình trạng vi phạm quyền lợi NLĐ còn diễn ra ở một số nơi, việc giữ vững vai trò phản biện, đấu tranh, thương lượng của công đoàn là tối quan trọng. Nếu chỉ nhìn công đoàn như một cánh tay nối dài hành chính, thì sẽ là một sai lầm. Do đó, không thể làm mờ sứ mệnh cốt lõi nêu trên, dù tổ chức Công đoàn nằm ở đâu trong hệ thống chính trị.

Sắp xếp là cơ hội để công đoàn mạnh hơn, sát cơ sở hơn

Dù có những điều chỉnh về mặt cơ cấu, NLĐ vẫn phải là trung tâm trong mọi hoạt động của công đoàn. Đây không chỉ là nguyên tắc hoạt động mà còn là bản sắc, là giá trị cốt lõi tạo nên sự khác biệt của tổ chức Công đoàn so với các hội, đoàn thể khác. Cần khẳng định lại, nhiệm vụ chính của công đoàn là phục vụ đoàn viên, NLĐ. Nếu NLĐ không còn tin tưởng vào công đoàn, thì tổ chức sẽ mất đi chính lý do tồn tại của mình. Do vậy, bất cứ sự tái cấu trúc nào cũng cần đảm bảo công đoàn tiếp tục có quyền thương lượng tập thể, có tiếng nói trong đối thoại với người sử dụng lao động, có cơ chế phản biện chính sách từ góc độ của NLĐ.



Lãnh đạo Liên đoàn Lao động thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước trao quyết định tặng nhà "Mái ấm công đoàn" cho đoàn viên Phạm Thị Phương. Ảnh: Thổ Tín.

Việc đưa Công đoàn về Mặt trận không nên chỉ nhìn nhận như một "sự thu hẹp". Ngược lại, đây là cơ hội để công đoàn cắt bỏ những phần hình thức, máy móc, tăng cường năng lực chuyên môn và sát cơ sở hơn. Khi được hỗ trợ bởi một bộ máy hành chính tinh gọn, công đoàn có thể tập trung vào những giá trị cốt lõi: lắng nghe, đồng hành, bảo vệ, hỗ trợ NLĐ. Để làm được điều đó, cần:

Thứ nhất, xây dựng lộ trình sáp nhập rõ ràng, công khai là yếu tố then chốt để đảm bảo tính minh bạch và tạo sự đồng thuận xã hội. Một quá trình cải cách bộ máy tổ chức nếu không có kế hoạch cụ thể, công bố minh bạch thì sẽ dễ dẫn đến tâm lý hoang mang, mất phương hướng trong cán bộ, công chức và NLĐ. Cần có các bước đi bài bản: đánh giá thực trạng, tham vấn rộng rãi các cấp công đoàn và NLĐ, xác định rõ thời gian, phạm vi, cơ cấu tổ chức mới... Điều này giúp quá trình sáp nhập không bị "giật cục", mà diễn ra có trật tự và kiểm soát được rủi ro.

Thứ hai, giữ lại và phát huy đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực, tâm huyết là điều kiện đảm bảo tính kế thừa, ổn định và chất lượng của tổ chức. Trong bối cảnh bộ máy đang được tái cấu trúc, việc lựa chọn nhân sự không nên chỉ dựa trên tiêu chí hành chính hay niên hạn, mà cần đặt năng lực thực tiễn, hiểu biết thực tế đời sống công nhân và tinh thần dấn thân vì NLĐ lên hàng đầu. Những cán bộ am hiểu pháp luật lao động, có kỹ năng thương lượng, đối thoại, gần gũi với công nhân, chính là "hạt nhân" để công đoàn không đánh mất bản sắc truyền thống.

Thứ ba, đổi mới phương thức hoạt động của công đoàn là yêu cầu cấp thiết trong kỷ nguyên số. Công đoàn không thể chỉ hoạt động theo lối cũ: họp hành, phong trào hình thức, tặng quà dịp lễ... Thay vào đó, cần chuyển sang mô hình công đoàn số, công đoàn tư vấn, công đoàn phản biện chính sách. Phải phát triển các nền tảng trực tuyến để tiếp cận công nhân ở xa, cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí, tư vấn tâm lý, kết nối việc làm... Các hoạt động cần gắn với nhu cầu thực tế của NLĐ thay vì áp đặt từ trên xuống. Công đoàn hiện đại là tổ chức "đồng hành" chứ không phải "mệnh lệnh".

> ***Với Công đoàn Việt Nam, dù nằm trong cơ cấu nào, điều cốt yếu là phải giữ vững vai trò là tổ chức của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ. Bởi lẽ, sức mạnh của công đoàn không đến từ vị trí trong bộ máy mà đến từ trái tim NLĐ.***

Cuối cùng, điều quan trọng bậc nhất là giữ vững niềm tin của NLĐ vào tổ chức Công đoàn. Niềm tin ấy không đến từ những khẩu hiệu hay cơ cấu, mà đến từ hành động thực tế; như khi công đoàn đứng ra thương lượng thành công một bản thỏa ước lao động tập thể có lợi cho công nhân; khi công đoàn bảo vệ công nhân trước những vụ sa thải vô lý; khi công đoàn lắng nghe và nói thay tiếng nói của NLĐ...

Sắp xếp lại tổ chức là yêu cầu tất yếu trong kỷ nguyên phát triển mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Tuy nhiên, tái cấu trúc không có nghĩa là đánh mất bản sắc. Với Công đoàn Việt Nam, dù nằm trong cơ cấu nào, điều cốt yếu là phải giữ vững vai trò là tổ chức của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ. Bởi lẽ, sức mạnh của công đoàn không đến từ vị trí trong bộ máy mà đến từ trái tim NLĐ. ■