

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ



LỮ TRỌNG PHƯƠNG

BẢN TÓM TẮT
ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

VẬN DỤNG PHÉP BIỆN CHỨNG DUY VẬT VÀO HOẠT ĐỘNG
CÔNG ĐOÀN QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Đà Nẵng – 2025

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
♫



LỮ TRỌNG PHƯƠNG

**BẢN TÓM TẮT
ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ**

**VẬN DỤNG PHÉP BIỆN CHỨNG DUY VẬT VÀO HOẠT ĐỘNG
CÔNG ĐOÀN QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

NGÀNH: TRIẾT HỌC

HƯỚNG ỨNG DỤNG

Mã số: 8229001

Người hướng dẫn: TS. Trịnh Sơn Hoan

Đà Nẵng – 2025

PHẦN MỞ ĐẦU

1.1. Sự cần thiết phải xây dựng đề án

Đối với hoạt động công đoàn, phép biện chứng duy vật giúp chúng ta nhìn nhận các vấn đề không theo cách phiến diện mà theo hướng toàn diện gắn liền với những điều kiện cụ thể. Việc vận dụng phép biện chứng duy vật trong hoạt động công đoàn không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn mang tính thực tiễn sâu sắc.

Như vậy, phép biện chứng duy vật không chỉ giúp nhận thức đúng về hoạt động công đoàn mà còn là kim chỉ nam để tổ chức hoạt động công đoàn hiệu quả. Trong bối cảnh mới, khi hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, tổ chức Công đoàn Việt Nam không chỉ dừng lại ở việc chăm lo, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của đoàn viên, người lao động... mà còn phải thúc đẩy hoạt động công đoàn ngày càng hiệu quả, đi vào chiều sâu, trên tất cả các mặt của đời sống xã hội, chú trọng xây dựng gia cấp công nhân như một yếu tố then chốt trong lực lượng sản xuất tiên tiến, góp phần vào sự nghiệp phát triển đất nước.

Quận Hải Châu là trung tâm chính trị, hành chính, kinh tế của thành phố Đà Nẵng, nơi có nhiều doanh nghiệp, khu thương mại, dịch vụ và một bộ phận lớn người lao động. Việc nghiên cứu hoạt động công đoàn trong khu vực này có ý nghĩa quan trọng để nâng cao chất lượng đời sống công nhân, đoàn viên, người lao động, đồng thời đảm bảo phát triển bền vững... Thời gian qua, thực tiễn hoạt động công đoàn tại quận Hải Châu cho thấy: Công đoàn có thể đóng vai trò cầu nối giữa chính quyền và doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi của người lao động và thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và phát triển trong doanh nghiệp và phong trào thi đua lao động sáng tạo. Công đoàn quận đã triển khai nhiều hoạt động thiết thực, ý nghĩa, Các hoạt động văn hóa, thể thao và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân cũng được chú trọng, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động trên địa bàn... Do đó, đề án ***“Vận dụng phép biện chứng duy vật vào hoạt động công đoàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng”*** không chỉ giúp nâng cao hiệu quả hoạt động, mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững, đáp ứng kịp thời nhu cầu và nguyện vọng của người lao động trong bối cảnh kinh tế - xã hội luôn biến đổi...

1.2. Căn cứ pháp lý xây dựng đề án

Để đảm bảo tính pháp lý và tính khả thi của đề án “***Vận dụng phép biện chứng duy vật vào hoạt động công đoàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng***”, cần dựa trên các văn kiện của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các quy định của địa phương liên quan đến giai cấp công nhân, công đoàn và quan hệ lao động. Cụ thể:

Các văn kiện của Đảng:

- Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về *tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*;
- Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng (2021). Nghị quyết đã đề cập đến việc đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn để phù hợp với bối cảnh mới;
- Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về *đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới*.

Các quy định của pháp luật Việt Nam:

- Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013;
- Bộ luật Lao động năm 2019;
- Luật Công đoàn năm 2024.

Các chính sách, chỉ thị và văn bản hướng dẫn liên quan:

- Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về *tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*;
- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận;

Các quy định của địa phương

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025.
- Văn kiện Đại hội Đảng bộ quận Hải Châu; Đại hội Công đoàn quận Hải Châu nhiệm kỳ 2018-2023; Báo cáo tổng kết phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động Công đoàn quận Hải Châu từ năm 2018 đến 2024...

1.3. Mục đích, yêu cầu của việc xây dựng đề án

1.3.1. Mục đích

Góp phần hoàn thiện nhận thức lý luận và thực tiễn về hoạt động công đoàn trong thời kỳ mới. Đề án sẽ cung cấp cơ sở khoa học giúp tổ chức công đoàn nâng cao năng lực quản lý, điều hành; xây dựng tài liệu tham khảo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn về phương pháp tư duy biện chứng trong thực tiễn hoạt động tại đơn vị.

1.3.2. Yêu cầu

- Phân tích thực trạng phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động công đoàn tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn.

1.4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

- *Đối tượng nghiên cứu:* Phép biện chứng duy vật và hoạt động công đoàn quận Hải Châu.

- *Phạm vi nghiên cứu:*

- + Về Không gian: Trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng
- + Về thời gian: Trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2023.

1.5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của đề án

1.5.1. Cơ sở lý luận:

Cơ sở lý luận của Đề án là Chủ nghĩa duy vật biện chứng (trọng tâm là phép biện chứng duy vật) và Chủ nghĩa duy vật lịch sử:

Phép biện chứng duy vật. Đây là phương pháp tiếp cận nền tảng, giúp phân tích hoạt động công đoàn dưới góc độ các quy luật triết học.

Chủ nghĩa duy vật lịch sử. Phương pháp này dùng để xem xét hoạt động công đoàn trong mối quan hệ với sự phát triển kinh tế - xã hội và vai trò của tổ chức công đoàn trong lịch sử.

1.5.2. Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong Đề án

Phương pháp phân tích - tổng hợp: Thu thập, phân tích thông tin từ các tài liệu, dữ liệu thực tiễn để hiểu rõ thực trạng hoạt động công đoàn; Tổng hợp những vấn đề cốt lõi để đề xuất giải pháp.

Phương pháp thống kê - so sánh: Sử dụng dữ liệu để so sánh sự phát triển của hoạt động công đoàn qua các thời kỳ, giữa các địa phương hoặc ngành nghề khác nhau.

1.6. Ý nghĩa thực tiễn của đề án

- Đối với đoàn viên và người lao động:

Nâng cao nhận thức chính trị và tư duy biện chứng

Cải thiện điều kiện làm việc và bảo vệ quyền lợi hợp pháp

Khuyến khích sáng tạo và nâng cao tay nghề

- Đối với tổ chức công đoàn:

Nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn

Xây dựng công đoàn vững mạnh, thực chất

- Đối với doanh nghiệp và phát triển kinh tế địa phương:

Góp phần xây dựng môi trường lao động hài hòa, ổn định.

Tạo động lực cho phát triển bền vững.

1.7. Kết cấu của đề án

Đề án gồm 4 chương:

Chương 1: Phép biện chứng duy vật – cơ sở lý luận cho việc phát triển hoạt động Công đoàn thành phố Đà Nẵng

Chương 2: Vận dụng Phép biện chứng duy vật và Thực trạng vận dụng Phép biện chứng duy vật vào hoạt động Công đoàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng

Chương 3: Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động Công đoàn quận Hải Châu thời gian tới.

Chương 4. Tổ chức thực hiện đề án.

CHƯƠNG 1

PHÉP BIỆN CHỨNG DUY VẬT - CƠ SỞ LÝ LUẬN CHO VIỆC PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

1.1. Khái quát về phép biện chứng duy vật

Phép biện chứng (PBC) là một trong những nội dung quan trọng của triết học, có quá trình phát triển lâu dài trong lịch sử triết học. Từ trong triết học thời cổ đại đã có PBC sơ khai, mộc mạc, thể hiện cái nhìn trực quan, sinh động của các nhà triết học về thế giới.

Có thể nói, PBCDV là khoa học về sự thống nhất hữu cơ giữa thế giới quan duy vật và PBC, giữa lý luận và thực tiễn. Sự xuất hiện của PBCDV trong lịch sử triết học là một cuộc cách mạng về phương thức tư duy. PBCDV khi được hình thành sẽ giúp con người có tính tự giác trong hoạt động thực tiễn.

Nội dung của phép biện chứng duy vật bao gồm hai nguyên lý, ba quy luật, sáu cặp phạm trù.

Với hai nguyên lý là, **Nguyên lý về mối liên hệ phổ biến** và **Nguyên lý về sự phát triển**, PBCDV đã chỉ ra các nguyên lý cơ bản của sự tồn tại, vận động và phát triển.

PBCDV phản bác quan điểm siêu hình không thừa nhận sự liên hệ hay chỉ nhìn thấy một khía cạnh trong phát triển.

Với **3 quy luật**, Quy luật **chuyển hóa từ những thay đổi về lượng đến những thay đổi về chất** và ngược lại; Quy luật **thống nhất và đấu tranh giữa các mặt đối lập**; Quy luật **Phủ định của phủ định**, PBCDV đã chỉ ra cách thức, nguồn gốc cũng như khuynh hướng của sự phát triển.

Với **06 phạm trù (1. Cái riêng và cái chung; 2. Nguyên nhân và kết quả; 3. Tất nhiên và ngẫu nhiên; 4. Nội dung và hình thức; 5. Bản chất và hiện tượng; 6. Khả năng và hiện thực)**, PBCDV đã chỉ ra cho chỉ ra sự đa dạng, phong phú, phức tạp trong sự tồn tại của các SVHT. PBCDV đã cung cấp cho con người công cụ để nhận thức cái chung, cái bản chất, cái tất yếu, cũng như nhận thức được hiện thực và những nội dung của hiện thực đó, để phán đoán những khả năng có thể xảy ra.

1.2. Vai trò của Phép biện chứng duy vật trong nhận thức về hoạt động công đoàn

1.2.1. Khái quát về sự vận động, phát triển của hoạt động công đoàn qua các thời kỳ

Hoạt động công đoàn ở Việt Nam luôn vận động theo quy luật biện chứng: phát triển từ thấp đến cao, từ tự phát đến tự giác, từ đấu tranh vì lợi ích kinh tế đến đấu tranh mang tính chính trị và cách mạng. Đối với Đà Nẵng, quá trình này chịu sự tác động của những điều kiện kinh tế - xã hội đặc thù nhưng vẫn phản ánh quy luật chung của hoạt động công đoàn cả nước và diễn ra qua các giai đoạn chính sau:

Giai đoạn trước năm 1930: Hình thành phong trào công nhân từ tự phát đến tự giác.

Giai đoạn 1930 - 1945: Phong trào công nhân gắn với cách mạng giải phóng dân tộc.

Giai đoạn 1945 - 1975: Hoạt động công đoàn trong hai cuộc kháng chiến.

Giai đoạn từ 1975 đến nay: Công nhân và công đoàn trong công cuộc đổi mới và phát triển kinh tế.

Hiện nay, sự vận động và phát triển của hoạt động công đoàn diễn ra theo xu hướng: *Chuyển đổi số và Công nghiệp 4.0:* Công nhân, viên chức, lao động phải nâng cao tay nghề, thích ứng với công nghệ mới; *Nâng cao chất lượng cuộc sống:* Nhà nước và doanh nghiệp đang chú trọng hơn đến phúc lợi cho đoàn viên, người lao động; *Công đoàn phải đổi mới* phương thức hoạt động, tăng cường sử dụng nền tảng trực tuyến để hỗ trợ đoàn viên, người lao động nhanh chóng hơn...

1.2.2. Nhận thức về vai trò của công đoàn trong thời đại mới gắn với phép duy vật biện chứng và bối cảnh Việt Nam

Trong bối cảnh Việt Nam hiện nay, công đoàn luôn đóng một vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, nhưng đồng thời cũng phải đối mặt với những thách thức lớn từ sự phát triển kinh tế, công nghiệp hóa và toàn cầu hóa. Đặc biệt, khi vận dụng phương pháp luận duy vật biện chứng, nhận thức về vai trò của công đoàn cần phải được điều chỉnh và phát triển theo những hướng thích hợp để phản ánh đúng sự biến đổi của xã hội và nền kinh tế.

Thứ nhất, nhận thức về sự thay đổi và phát triển của xã hội

Thứ hai, mối quan hệ giữa lực lượng lao động và phương thức sản xuất

Thứ ba, biện chứng giữa bảo vệ quyền lợi và sự phát triển bền vững

Thứ tư, tính tương đối và tính toàn diện trong phát triển công đoàn

Như vậy, nhận thức về vai trò của công đoàn trong thời đại mới tại Việt Nam cần phải vận dụng phương pháp luận duy vật biện chứng là để thích nghi với sự thay đổi và phát triển của xã hội. Công đoàn không chỉ bảo vệ quyền lợi người lao động trong các điều kiện cũ mà còn phải đối mặt với những thách thức mới, từ đó đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một xã hội công bằng và bền vững.

1.3. Mối quan hệ biện chứng giữa hoạt động công đoàn với sự phát triển kinh tế - xã hội

Ở Việt Nam nói chung, thành phố Đà Nẵng nói riêng, giữa hoạt động công đoàn với sự phát triển kinh tế - xã hội luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau. Theo phép biện chứng duy vật, mọi sự vật, hiện tượng đều có mối quan hệ tác động qua lại, không tồn tại độc lập. Hoạt động công đoàn và sự phát triển kinh tế - xã hội cũng không ngoại lệ.

Thực tiễn hoạt động công đoàn với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam và đặc biệt tại Đà Nẵng, mối quan hệ này được thể hiện qua bốn khía cạnh biện chứng chính:

Thứ nhất, hoạt động công đoàn là động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, sự phát triển kinh tế - xã hội tác động trở lại, thúc đẩy hoạt động công đoàn phát triển.

Thứ ba, mâu thuẫn trong quan hệ lao động và cách giải quyết theo phép biện chứng duy vật.

Thứ tư, xu hướng tất yếu: Hoạt động công đoàn trong kỷ nguyên chuyển đổi số và công nghiệp 4.0.

Thực tế tại thành phố Đà Nẵng và quận Hải Châu: Công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số đang tác động mạnh đến thị trường lao động. Lao động giản đơn dần bị thay thế bởi robot, trí tuệ nhân tạo, AI, đòi hỏi người lao động phải chuyển dịch sang lao động có kỹ năng cao hơn. Công đoàn cũng phải đổi mới hoạt động theo hướng số hóa, sử dụng công nghệ để bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động.

Tiểu kết chương 1

Như vậy, phép biện chứng duy vật là khoa học về sự thống nhất hữu cơ của thế giới quan duy vật và giữa lý luận và thực tiễn. Nhờ phép biện chứng duy vật con người có tính tự giác trong hoạt động thực tiễn.

Thực tế cho thấy, một số hoạt động công đoàn có thể thiếu sự linh hoạt và có phần “cứng nhắc” do truyền thống hoặc cách thức hoạt động chưa theo kịp sự thay đổi của xã hội ... Do đó, việc vận dụng phương pháp luận duy vật biện chứng, là để thích nghi với sự thay đổi và phát triển của xã hội. Công đoàn không chỉ bảo vệ quyền lợi người lao động trong các điều kiện cũ mà còn phải đối mặt với những thách thức mới, từ đó đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, phát triển. Để làm được điều này, công đoàn cần thay đổi tư duy, đổi mới phương thức hoạt động trong bối cảnh nền kinh tế thị trường hiện đại.

Chính nhờ việc áp dụng phép duy vật biện chứng vào hoạt động công sẽ mang đến những cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm phân tích thực trạng hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu thời gian tới.

CHƯƠNG 2

VẬN DỤNG PHÉP BIỆN CHỨNG DUY VẬT VÀ THỰC TRẠNG VẬN DỤNG PHÉP BIỆN CHỨNG DUY VẬT VÀO HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Tổng quan tình hình kinh tế - xã hội của quận Hải Châu

Hải Châu là quận trung tâm của thành phố Đà Nẵng và cũng là trung tâm hành chính, thương mại, dịch vụ của thành phố. Quận cũng là địa bàn tập trung nhiều cơ quan hành chính của Trung ương và thành phố; công trình văn hóa, di tích lịch sử, điểm tham quan du lịch...; hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ kinh tế, xã hội khá đồng bộ, trình độ dân trí tương đối cao; nguồn lao động dồi dào nhất là ở khối ngành du lịch, dịch vụ.

Quận được thành lập theo Nghị định số 07/1997/NĐ-CP ngày 23 tháng 01 năm 1997 của Chính phủ trên cơ sở toàn bộ diện tích đất và dân số của 12 phường thuộc khu vực I của thành phố Đà Nẵng cũ. Với vị trí nằm sát trục giao thông Bắc Nam và cửa ngõ ra biển Đông, cùng một hệ thống hạ tầng giao thông phát triển mạnh, quận Hải Châu có một tầm quan trọng đặc biệt trong sự phát triển của thành phố Đà Nẵng, giữ vai trò là trung tâm chính trị-hành chính-kinh tế-văn hoá và là địa bàn trọng điểm về an ninh, quốc phòng của thành phố Đà Nẵng. Theo số liệu trong Báo cáo tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 của Tổng Cục thống kê năm 2019, “quận Hải Châu có diện tích tự nhiên là 23,2893 km², dân số trung bình khoảng 204.150 người” [20, tr.27].

2.2. Thực trạng hoạt động công đoàn quận Hải Châu giai đoạn 2018-2023

2.2.1. Cơ cấu, mô hình tổ chức công đoàn quận Hải Châu hiện nay

Hiện nay, cơ cấu, mô hình hoạt động của Công đoàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng được cụ thể như sau:

Tổng số cán bộ chuyên trách công đoàn của cơ Liên đoàn Lao động quận Hải Châu: 05 cán bộ (04 biên chế, 01 hợp đồng lao động theo Nghị định 111).

Cơ cấu tổ chức: 358 Công đoàn cơ sở trực thuộc với 14.888 đoàn viên/17.115 lao động.

- Đơn vị Hành chính sự nghiệp, trường học: 108 đơn vị/3.103 lao động/3.278 đoàn viên (trong đó: 09 Công đoàn cơ quan phường, 16 công đoàn cơ quan hành chính nhà nước, 66 công đoàn trường học, 15 nghiệp đoàn nhóm trẻ độc lập, 02 nghiệp đoàn bóc lột lagim và bóc lột trái cây).

- Đơn vị sản xuất kinh doanh: 250 đơn vị/14.012 lao động/11.610 đoàn viên (trong đó 03 doanh nghiệp nhà nước, 12 doanh nghiệp FDI, 105 công ty cổ phần, 127 công ty TNHH, 02 Doanh nghiệp tư nhân, 01 hợp tác xã).

- Chức năng, nhiệm vụ được giao:

Liên đoàn Lao động quận Hải Châu có chức năng 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.

2.2.2. Tình hình công nhân, viên chức, lao động quận Hải Châu

Giai đoạn 2018 - 2023, tình hình đoàn viên – công nhân viên chức lao động (ĐV-CNVCLĐ) có sự biến động theo chiều hướng giảm về số lượng. Nguyên nhân chủ yếu là do: (1) Đối với khu vực ngoài nhà nước: tình hình sản xuất kinh doanh (SXKD) của nhiều doanh nghiệp (DN) gặp khó khăn, nhất là do ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 dẫn đến không có đơn hàng, phải tạm ngừng sản xuất hoặc thu hẹp một phần hoạt động sản xuất dẫn đến cắt giảm lao động, trong đó có 175 doanh nghiệp tạm ngừng, thu hẹp sản xuất, kinh doanh, với 997 lao động phải nghỉ việc tạm thời và nghỉ việc; (2) Đối với khu vực nhà nước: chủ trương tinh giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết 39-NQ/TW năm 2015,

Nghị quyết số 43-NQ/TW của Bộ Chính trị, Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị, các Nghị định số 143/2020/NĐ-CP, Nghị định số 34/2019/NĐ-CP... đã tác động không nhỏ đến ĐV-CNVCLĐ, trong đó ĐV-CNVCLĐ của các đơn vị sự nghiệp công lập, khu vực các cơ quan phường, đơn vị giáo dục công lập chịu ảnh hưởng lớn hơn cả.

2.2.3. Những kết quả đạt được trong hoạt động công đoàn quận Hải Châu

* Về số lượng, cơ cấu công nhân, viên chức, lao động:

- Tính đến 31/12/2023, số lượng lao động trên địa bàn quận Hải Châu ước đạt trên 79.000 lao động. Số lượng này phân bổ trong khoảng 7.500 doanh nghiệp hoạt động chủ yếu ở lĩnh vực dịch vụ, du lịch, nhà hàng, khách sạn, bất động sản, kinh doanh dịch vụ vận tải, logistic...

- Cơ cấu lao động theo trình độ: Tỷ lệ lao động qua đào tạo ước đạt 75,2%. Giải quyết việc làm cho 38.088 lao động.

- Tỷ lệ lao động trong khu vực kinh tế nhà nước, tư nhân, doanh nghiệp FDI:

+ Doanh nghiệp nhà nước: 271 lao động, 271 đoàn viên.

+ FDI: 980 lao động, 647 đoàn viên.

+ Tư nhân (CP và TNHH) 12.064 lao động, 9.995 đoàn viên.

Nếu phân chia theo lĩnh vực hành chính và kinh doanh thì: Khối Hành chính sự nghiệp nhà nước: 3.303 lao động, 3.278 đoàn viên công đoàn; Khối Sản xuất kinh doanh: 14.012 lao động, 11.610 đoàn viên công đoàn.

* Chất lượng hoạt động của công đoàn:

Trong công tác đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của ĐV, CNVCLĐ

Trong nhiệm kỳ qua, Liên đoàn lao động quận và các CĐCS trực thuộc luôn quán triệt nhận thức và quan điểm nhất quán về việc công đoàn phải thực hiện tốt và trước hết chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp,

chính đáng của ĐV, CNVCLĐ. Từ đó, BCH Liên đoàn lao động quận và cơ sở đã đề ra các giải pháp triển khai thực hiện chức năng này một cách hiệu quả.

Trong công tác chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và lợi ích thiết thực cho ĐV và NLD và công tác xã hội

Song song với chức năng chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của ĐV, CNVCLĐ, LĐLĐ quận và các CĐCS trực thuộc luôn nhận thức cao việc tập trung chăm lo lợi ích cho ĐV, CNVCLĐ. Từ đó đưa ra nhiều kế hoạch, giải pháp thực hiện hiệu quả trong nhiệm kỳ qua, nhất là ở giai đoạn ĐV, CNVCLĐ gặp khó khăn điển hình như dịch bệnh Covid-19.

Trong công tác tuyên truyền, vận động giáo dục ĐV-NLD về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước

Ban Chấp hành, Ban Thường vụ LĐLĐ quận luôn quán triệt nhận thức chung là cần phải tập trung làm tốt vai trò tổ chức đại diện NLD đặc biệt là chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích của NLD, vừa làm tốt các hoạt động khác theo các quy định của Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn Việt Nam... Trong đó có tuyên truyền, vận động, tập hợp, đoàn kết lực lượng; giáo dục ĐV, NLD về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước góp phần xây dựng cơ sở xã hội, cơ sở chính trị của Đảng và Nhà nước nói chung, xây dựng Công đoàn Việt Nam vững mạnh.

Trong công tác phát triển ĐV, xây dựng tổ chức CĐ vững mạnh; nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCĐ; tham gia xây dựng đảng chính quyền trong sạch, vững mạnh

Cùng với việc nâng cao chất lượng hoạt động CĐ, công tác phát triển ĐV, thành lập CĐCS là một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà Nghị quyết Đại hội LĐLĐ quận lần thứ V, nhiệm kỳ 2018-2023 đề ra, nhằm tập hợp đoàn kết và xây dựng đội ngũ CNVCLĐ các cấp LĐLĐ quận ngày càng lớn

manh góp phần vào sự phát triển chung của quận và thành phố (qua 5 năm đã vận động thành lập 83 CĐCS; phát triển gần 2.342 ĐV đạt khoảng 58,5% chỉ tiêu, trong đó, giảm 2.891 ĐV).

Trong tổ chức các phong trào thi đua yêu nước trong ĐV và NLĐ, góp phần hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội của quận

Công tác triển khai và giải pháp hỗ trợ CĐCS thúc đẩy các phong trào thi đua yêu nước luôn được quan tâm, thực hiện thường xuyên, nhận thức của CĐCS và thủ trưởng cơ quan, DN được nâng cao, phong trào tại cơ sở đi vào nề nếp hơn.

Trong Công tác nữ công

Với 6.801 nữ/13.750 NLĐ và 4.906 nữ/8.169 ĐV, tỷ lệ cán bộ nữ trong BCH chiếm 63,9 % cho thấy những đóng góp rất lớn của nữ đối với hoạt động CĐ và phong trào CNVCLĐ thời gian qua. Nhờ đó hầu hết các phong trào thi lực lượng lao động nữ ĐV-CNVCLĐ tham gia là chủ yếu, khẳng định vị trí của ĐV nữ trên các lĩnh vực công tác công đoàn.

Trong công tác kiểm tra, giám sát của BCH, BTV

Tính đến tháng 31/12/2023, UBKT LĐLĐ quận đã tổ chức **06** cuộc KTGS đồng cấp đạt 100% so với chỉ tiêu Nghị quyết V; kiểm tra CĐCS về công tác tài chính và thực hiện điều lệ Công đoàn đạt trung bình 9,4%/năm, chưa đạt so với chỉ tiêu Nghị quyết V là 20%/năm.

- *Về đời sống vật chất và tinh thần:*

- Đời sống vật chất:

- Đời sống tinh thần:

- *Về nhận thức chính trị - xã hội:*

2.2.4. Những khó khăn, hạn chế

Một là: do chủ trương tinh giản biên chế, thay đổi vị trí việc làm ở khối hành chính, sự nghiệp và nhất là tác động của đại dịch Covid-19 đến cơ cấu, số lượng lao động ở các DN làm cho nhân sự phụ trách công tác CĐ

bị biến động mạnh theo chiều hướng giảm (hơn 70% cán bộ công đoàn cơ sở doanh nghiệp thay đổi đơn vị công tác, nghỉ việc).

Hai là: Số lượng CĐCS lớn (358 công đoàn cơ sở), nhiều DN còn chây ì trong việc trích nộp kinh phí hoặc trích nộp chưa đầy đủ, chưa đúng thời hạn theo quy định, CĐCS không có nguồn kinh phí để triển khai thực hiện các nhiệm vụ nhất là việc hỗ trợ khó khăn kịp thời cho ĐV-CNVCLĐ; nhiều DN vẫn nợ BHXH kéo dài, ý thức chấp hành pháp luật về lao động của nhiều DN còn thấp, hội nghị NLĐ chưa được tổ chức đúng quy định, phát huy vai trò của BCH CĐCS ở nhiều nơi còn yếu.

Ba là: công tác chỉ đạo, triển khai thực hiện một số nhiệm vụ có lúc còn chậm dẫn đến một số chỉ tiêu đạt kết quả thấp như thành lập CĐCS, phát triển ĐV, ký kết mới (12 bản thoả ước lao động tập thể), thẩm định đánh giá chất lượng TULĐTT (thoả ước lao động tập thể loại A chỉ đạt 10%).

- *Về Số lượng, cơ cấu công nhân, viên chức, lao động:*
- *Về đời sống vật chất và tinh thần:*
- *Về nhận thức chính trị - xã hội:*

2.2.5. Nguyên nhân của hạn chế:

Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân như: Trình độ học vấn của người lao động chưa cao, dẫn đến hạn chế trong tiếp cận và hiểu biết thông tin; Công việc áp lực, thời gian làm việc dài, khiến công nhân, lao động ít có cơ hội cập nhật tin tức, nâng cao hiểu biết chính trị - xã hội; Công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị - pháp luật chưa thực sự hiệu quả, chưa có nhiều hình thức hấp dẫn, dễ tiếp cận. Ảnh hưởng của môi trường sống, sinh hoạt, nhiều công nhân lao động sống xa quê, thiếu gắn kết với cộng đồng xung quanh.

2.3. Những vấn đề đặt ra đối với người lao động và hoạt động công đoàn

2.3.1. Dự báo tình hình trong thời gian tới

- *Đối với xu hướng phát triển thị trường lao động:*

Thứ nhất, có sự chuyển dịch mạnh mẽ đối với cơ cấu lao động:

Thứ hai, tính linh hoạt trong việc làm ngày càng cao:

Thứ ba, đời sống người lao động có thể được cải thiện, nhưng cũng có nhiều thách thức:

Thứ tư, Nhận thức chính trị - xã hội của người lao động sẽ có sự phân hóa rõ rệt:

Đối với hoạt động công đoàn:

Thứ nhất, Công đoàn sẽ phải thay đổi phương thức hoạt động để thích nghi với bối cảnh mới:

Thứ hai, Công đoàn sẽ đóng vai trò quan trọng hơn trong bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động:

Thứ ba, hoạt động công đoàn sẽ hướng đến những giá trị thực chất hơn:

Nhìn chung, hoạt động công đoàn sẽ có sự thay đổi theo hướng linh hoạt hơn, nâng cao kỹ năng lao động, thích ứng với thị trường mới; Hoạt động công đoàn sẽ phải đổi mới mạnh mẽ, đi vào chiều sâu, thực chất hơn, thay vì chỉ mang tính hình thức.

2.3.2. Những vấn đề đặt ra đối với hoạt động công đoàn

- *Đối với người lao động*

Về số lượng, cơ cấu lao động:

Xu hướng dịch chuyển lao động:

Nhu cầu tuyển dụng lao động chất lượng cao:

Về đời sống vật chất - tinh thần của người lao động:

Chi phí sinh hoạt cao:

Chính sách phúc lợi chưa đồng đều:

Cơ hội giải trí, phát triển tinh thần:

Về nhận thức chính trị - xã hội của người lao động:

Nhận thức về pháp luật lao động chưa đầy đủ:

Tinh thần đoàn kết chưa cao:

Chưa quan tâm đúng mức đến hoạt động công đoàn:

Đối với hoạt động công đoàn tại quận Hải Châu:

Công đoàn phải đổi mới phương thức hoạt động:

Công đoàn cần thực sự bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động:

Nâng cao nhận thức chính trị - xã hội cho đoàn viên, người lao động:

Tăng cường hoạt động văn hóa - tinh thần cho người lao động:

Những vấn đề đặt ra đòi hỏi cả chính quyền, doanh nghiệp và tổ chức công đoàn phải có những chính sách phù hợp, thực tế để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, trong đó việc vận dụng phép biện chứng duy vật vào hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng là vô cùng quan trọng. Điều này đòi hỏi phải có những giải pháp phù hợp cùng lộ trình tổ chức thực hiện một cách bài bản, khoa học.

Tiểu kết chương 2

Là quận trung tâm và cũng là trung tâm hành chính, thương mại, dịch vụ của thành phố Đà Nẵng, thời gian qua số lượng, cơ cấu lao động; đời sống vật chất, tinh thần và nhận thức chính trị - xã hội của cán bộ công nhân viên chức, người lao động trên địa bàn quận Hải Châu đã có nhiều thay đổi đáng kể.

Trong giai đoạn 2018-2023, chất lượng hoạt động công đoàn ở quận Hải Châu đã được nâng cao trên nhiều phương diện khác nhau, tiêu biểu là trong việc bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động thông qua các hoạt động như: chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và lợi ích thiết thực cho ĐV-NLĐ; đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của ĐV-NLĐ; tuyên truyền, vận động giáo dục về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; xây dựng tổ chức CĐ vững mạnh; nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCĐ; tham gia xây dựng đảng chính quyền ... Những kết quả này đã góp phần quan trọng trong việc chung tay thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội của quận Hải Châu. Tuy nhiên, dù đã có nhiều nỗ lực cố gắng nhưng hoạt động công đoàn của quận vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần sớm khắc phục.

Thực tiễn này đang đặt ra cho hoạt động công đoàn tại quận Hải Châu nhiều vấn đề đòi hỏi cả chính quyền, doanh nghiệp và tổ chức công đoàn phải có những chính sách phù hợp, thực tế để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, trong đó việc vận dụng phép biện chứng duy vật vào hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng là vô cùng quan trọng... Đây chính là cơ sở để đề ra những giải pháp phù hợp cùng lộ trình tổ chức thực hiện một cách bài bản, khoa học.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN QUẬN HẢI CHÂU THỜI GIAN TỐI

3.1. Nhận thức rõ về thực tiễn và sự vận động của hoạt động công đoàn

Trên cơ sở Nguyên lý về mối liên hệ phổ biến và Nguyên lý về sự vận động và phát triển, việc nhận thức rõ về thực tiễn và sự vận động của hoạt động công đoàn là vô cùng quan trọng. Điều này đòi hỏi phải nhìn nhận hoạt động công đoàn không tĩnh tại mà luôn vận động, biến đổi, chịu tác động của nhiều yếu tố: kinh tế, xã hội, công nghệ, chính sách, văn hóa...

Để thực hiện giải pháp này, cần tiến hành đồng bộ các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, xây dựng hệ thống dữ liệu và nghiên cứu thường xuyên về tình hình công nhân, thị trường lao động, mức lương, điều kiện làm việc, tâm tư nguyện vọng công nhân.

Thứ hai, tổ chức khảo sát định kỳ, hội thảo chuyên đề để kịp thời điều chỉnh phương thức hoạt động công đoàn phù hợp với tình hình thực tế.

Thứ ba, phối hợp với chính quyền và doanh nghiệp để xây dựng nhà ở công nhân, hỗ trợ y tế, giáo dục.

Thứ tư, đẩy mạnh các chương trình văn hóa, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho đoàn viên, người lao động, đầu tư xây dựng các thiết chế văn hóa cho công nhân lao động.

Thứ năm, xây dựng hệ thống truyền thông hiệu quả, giúp đoàn viên, người lao động hiểu rõ quyền lợi, trách nhiệm và tích cực tham gia các hoạt động công đoàn.

3.2. Vận dụng linh hoạt, tránh giáo điều trong công tác Công đoàn

Để vận dụng phép biện chứng duy vật linh hoạt, tránh giáo điều, công đoàn cần:

- (1) *Xác định rõ về sự phát triển và thay đổi của thực tiễn.*
- (2) *Giải quyết mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn một cách thực tế.*
- (3) *Xác định khả năng thích ứng với các yếu tố xã hội và công nghệ mới.*
- (4) *Tạo dựng sự tham gia và đối thoại thực chất.*

(5) *Khuyến khích tư duy sáng tạo và chủ động trong công tác công đoàn.*

3.3. Đổi mới phương thức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu mới của thực tiễn

Vận dụng Nguyên lý về sự thống nhất giữa nội dung và hình thức, nội dung hoạt động công đoàn phải bám sát nhu cầu thực tiễn của công nhân, không chạy theo hình thức hoặc tổ chức phong trào một cách cứng nhắc. Nếu Tổ chức Công đoàn không đổi mới, không bắt kịp xu thế này, thì việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị sẽ gặp khó khăn.

Để thực hiện giải pháp này cần:

Thứ nhất, chuyển đổi số trong hoạt động công đoàn.

Thứ hai, xây dựng các mô hình công đoàn linh hoạt, gắn với từng nhóm ngành nghề.

Thứ ba, đẩy mạnh tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng, tư vấn pháp luật thay vì chỉ tập trung vào hoạt động phong trào.

3.4. Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực toàn diện

Phép biện chứng duy vật đã chỉ ra các nguyên lý về mâu thuẫn và vai trò của mâu thuẫn trong phát triển. Đối chiếu điều này vào hoạt động công đoàn, chúng ta thấy: Hoạt động công đoàn có thể có những mâu thuẫn nội tại: giữa lợi ích của người lao động và doanh nghiệp, giữa phương pháp truyền thống và phương pháp mới... Nếu cán bộ công đoàn không có tư duy biện chứng, không nhận diện và giải quyết được mâu thuẫn thì dễ dẫn đến trì trệ, mất hiệu quả.

Giải pháp này cần được triển khai gắn với các vấn đề quan trọng sau:

Thứ nhất, đào tạo, nâng cao tư duy biện chứng cho cán bộ công đoàn.

Thứ hai, tổ chức các lớp bồi dưỡng chính trị, tư duy biện chứng cho cán bộ công đoàn

Thứ ba, xây dựng cơ chế đánh giá, đào tạo lại cán bộ công đoàn định kỳ, tránh tình trạng trì trệ hoặc thiếu năng lực.

3.5. Tăng cường liên kết giữa công đoàn – chính quyền – doanh nghiệp

Để tăng cường liên kết giữa công đoàn – chính quyền – doanh nghiệp cần:

Thứ nhất, xây dựng cơ chế đối thoại định kỳ giữa công đoàn – chính quyền – doanh nghiệp, tạo ra giải pháp cân bằng lợi ích.

Thứ hai, đề xuất các chính sách hỗ trợ đoàn viên, người lao động như hỗ trợ thuê nhà, trợ cấp đào tạo nghề, cải thiện môi trường làm việc.

Thứ ba, xây dựng hệ thống kiểm tra, giám sát thực hiện chế độ cho đoàn viên, người lao động, tránh tình trạng doanh nghiệp né tránh nghĩa vụ.

Thứ tư, ứng dụng truyền thông số (mạng xã hội, website, nhóm chat nội bộ...) để đoàn viên, người lao động có thể nhanh chóng cập nhật tin tức chính xác về quyền lợi lao động, tránh bị kích động bởi các thông tin sai lệch.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở vận dụng phép biện chứng duy vật, các giải pháp cơ bản: *Nhận thức rõ về thực tiễn và sự vận động của hoạt động công đoàn; Đổi mới phương thức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu mới của thực tiễn; Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực toàn diện; Tăng cường liên kết giữa công đoàn – chính quyền – doanh nghiệp* trong đề án sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới, từ đó tạo môi trường lao động hài hòa, bền vững trên địa bàn quận nói riêng, thành phố Đà Nẵng nói chung.

CHƯƠNG 4

TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

4.1. Các nguồn lực để thực hiện đề án

4.1.1. Nguồn lực con người

- *Lực lượng chủ chốt:*

Cán bộ công đoàn chuyên trách: Những người trực tiếp tổ chức các chương trình, thực hiện chính sách hỗ trợ đoàn viên, người lao động.

Lãnh đạo công đoàn các cấp: Chỉ đạo chung, phối hợp với chính quyền và doanh nghiệp.

Cán bộ tuyên giáo, pháp luật: Hướng dẫn công nhân về quyền lợi, nghĩa vụ, nâng cao nhận thức chính trị.

- *Lực lượng hỗ trợ:*

Doanh nghiệp & chủ sử dụng lao động: Hỗ trợ tài chính, phối hợp triển khai chính sách.

Cộng đồng xã hội & tổ chức phi chính phủ: Hỗ trợ pháp lý, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

4.1.2. Nguồn lực tài chính

- Dự kiến kinh phí thực hiện và hoàn thành đề án 300-500 triệu đồng“
Nguồn kinh phí thực hiện đề án được minh bạch hóa tài chính, đảm bảo nguồn kinh phí sử dụng đúng mục đích. Các nguồn lực này gồm:

- Ngân sách nhà nước: dự kiến 100 triệu, nguồn hỗ trợ từ chính quyền địa phương, ngân sách thành phố;

- Kinh phí công đoàn: dự kiến 200 - 300 triệu, nguồn hỗ trợ từ Liên đoàn Lao động thành phố phân bổ.

- Đóng góp từ doanh nghiệp: dự kiến 100 triệu, nguồn vận động từ các công ty có thể hỗ trợ kinh phí để nâng cao phúc lợi công nhân.

4.2. Phân công trách nhiệm thực hiện đề án

4.2.1. Tổ chức, cá nhân chủ trì:

Liên đoàn Lao động quận Hải Châu chịu trách nhiệm chính, triển khai và giám sát đề án.

4.2.2. Tổ chức, cá nhân phối hợp và thực hiện đề án

- Chính quyền địa phương: UBND quận Hải Châu, Sở Nội vụ hỗ trợ cơ chế, chính sách.

- Doanh nghiệp & hiệp hội ngành nghề: Thực hiện chế độ phúc lợi, đảm bảo điều kiện lao động.

- Các cơ quan báo chí, truyền thông: Tuyên truyền các hoạt động công đoàn.

4.3. Tiến độ thực hiện (dự kiến trong giai đoạn 2025 - 2030)

4.3.1. Giai đoạn 1 (2025 - 2027): Thí điểm & xây dựng cơ sở

- Rà soát thực trạng đoàn viên, người lao động, loại hình doanh nghiệp, công đoàn trên địa bàn.

- Xây dựng chính sách hỗ trợ đoàn viên, người lao động về đời sống, phúc lợi đoàn viên.

- Tổ chức đào tạo kỹ năng, tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn.

4.3.2. Giai đoạn 2 (2028 - 2030): Mở rộng & hoàn thiện

- Triển khai mô hình hoạt động công đoàn hiện đại.

- Tăng cường ứng dụng công nghệ vào quản lý công đoàn.

- Đánh giá, rút kinh nghiệm và hoàn thiện mô hình.

4.4. Dự kiến kết quả của đề án

4.4.1. Kết quả về nhiệm vụ chính trị

- Đoàn viên, người lao động có ý thức chính trị cao hơn, không bị lôi kéo bởi các quan điểm sai trái.

- Công đoàn trở thành lực lượng nòng cốt trong bảo vệ quyền lợi đoàn viên, người lao động.

4.4.2. Về hoạt động chuyên môn của Công đoàn quận Hải Châu

- Tăng cường số lượng thỏa ước lao động tập thể có lợi hơn cho đoàn viên, người lao động.

- Đảm bảo đoàn viên, người lao động có việc làm và thu nhập ổn định, giảm số vụ đình công tự phát.

- Các chỉ tiêu cụ thể:

- + 90% đoàn viên, người lao động được tiếp cận thông tin về chính sách lao động.

- + 70% doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- + Tăng 30% số vụ tranh chấp lao động được giải quyết qua thương lượng.

4.5. Các kiến nghị đối với chính quyền và tổ chức công đoàn

4.5.1. Kiến nghị chính quyền địa phương về chính sách hỗ trợ đoàn viên, người lao động

- Ban hành chính sách hỗ trợ nhà ở, giáo dục, y tế, văn hóa cho đoàn viên, người lao động.

- Đẩy mạnh thanh tra pháp luật lao động, an toàn vệ sinh lao động để đảm bảo quyền lợi đoàn viên, người lao động.

4.5.2. Kiến nghị với tổ chức công đoàn về đổi mới cơ cấu tổ chức và hoạt động

- Đổi mới mô hình công đoàn theo hướng tinh gọn, linh hoạt, hiệu quả và hiện đại.

- Thành lập quỹ hỗ trợ đoàn viên, người lao động khó khăn.

KẾT LUẬN

Là một phương pháp luận khoa học, phép biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác - Lênin giúp nhận thức và giải quyết các vấn đề trên cơ sở khách quan, toàn diện và phát triển. Đối với hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng nói riêng, phép biện chứng duy vật giúp phân tích mâu thuẫn nội tại của hoạt động công đoàn, từ đó tìm ra cách giải quyết phù hợp. Giúp hiểu rõ tính khách quan của sự vận động và phát triển của hoạt động công đoàn trong điều kiện kinh tế - xã hội mới. Bên cạnh đó, nó cũng giúp Công đoàn nhận diện quy luật tác động (biến đổi cơ cấu lao động, công nghệ mới, hội nhập quốc tế) để chủ động thích ứng; vận dụng nguyên tắc tổng thể - lịch sử - cụ thể, công đoàn cần vừa kế thừa kinh nghiệm, vừa sáng tạo phương thức hoạt động mới và hỗ trợ việc xây dựng các giải pháp toàn diện, cân bằng lợi ích công nhân – doanh nghiệp – nhà nước, tránh cực đoan, duy ý chí.

Trên nền tảng của phép biện chứng duy vật và ứng dụng phép biện chứng duy vật trong hoạt động công đoàn, đề án đã phân tích thực trạng hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu thời gian tới.

Trong khuôn khổ của đề án, chúng tôi hi vọng công trình này sẽ góp phần hiệu quả vào việc nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn trên địa bàn quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới nhằm đáp ứng được những yêu cầu đặt ra của sự phát triển với bối cảnh thời đại ngày nay. Tất nhiên, công trình chắc chắn vẫn còn nhiều hạn chế, vì vậy chúng tôi hi vọng sẽ nhận được nhiều ý kiến đóng góp để đề án này sớm được triển khai và triển khai một cách có hiệu quả.

