

Số: 15/NQ-LĐLĐ

Hà Nội, ngày 29 tháng 7 năm 2021

**NGHỊ QUYẾT**  
**của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (khóa XVI)**  
**về “Phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động**  
**Công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước”**

**I. TÌNH HÌNH CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN VÀ CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC**

Thực hiện Nghị quyết Đại hội XII Công đoàn Việt Nam; Nghị quyết Đại hội Công đoàn thành phố Hà Nội lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2018-2023; Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021, của Bộ Chính trị (khóa XIII), Kế hoạch số 35-KH/TU, ngày 28/7/2021, của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị (khóa XIII) “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”; Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 27/02/2012 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về “Tăng cường công tác xây dựng Đảng và các đoàn thể nhân dân trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội, giai đoạn từ nay đến năm 2020”. Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) thành phố Hà Nội đã tập trung thực hiện công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở (CĐCS) và từng bước nâng cao chất lượng hoạt động của CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước. Giai đoạn 2015-2020 đã có 2.887 CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước được thành lập mới, kết nạp 243.117 đoàn viên công đoàn. Hoạt động CĐCS tuy gặp khó khăn, nhưng với sự hướng dẫn, hỗ trợ tích cực của Công đoàn cấp trên đã ngày càng đi vào thực chất, có sự đổi mới về nội dung và phương thức hoạt động. Phát huy tốt vai trò đại diện chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động tại cơ sở. Đã có 3.547 doanh nghiệp ký kết được thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT); hàng năm có trên 65% doanh nghiệp tổ chức Hội nghị Người lao động và thực hiện đối thoại tại nơi làm việc. Từ đó góp phần quan trọng xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đã đạt được, hoạt động Công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước hiện nay chậm đổi mới, chưa theo kịp với đòi hỏi từ nhu cầu thực tiễn và kỳ vọng của số đông người lao động. Một số nơi hoạt động CĐCS còn dàn trải; Chủ yếu là các hoạt động bề nổi, mà chưa tập trung hướng đến nhiệm vụ cốt lõi bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; Vị trí, vai trò, tiếng nói của CĐCS, cán bộ CĐCS một số doanh nghiệp còn mờ nhạt; Năng lực thương lượng, đối thoại và tham gia giải quyết các tranh chấp lao động của cán bộ CĐCS còn hạn chế; Công tác tuyên truyền đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước ở nhiều doanh nghiệp còn hạn chế; Công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS trên địa bàn Thành phố đã đạt được kết

quả bước đầu nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra; Tỷ lệ công nhân lao động (CNLD) gia nhập Công đoàn, số CĐCS được xếp loại hoạt động tốt hàng năm còn thấp; Chất lượng đoàn viên, công tác quản lý đoàn viên vẫn còn nhiều hạn chế; Việc đánh giá, xếp loại chất lượng CĐCS một số nơi còn hình thức chưa thực chất; Tỷ lệ CĐCS ở các doanh nghiệp bị dừng hoạt động trên địa bàn Thành phố vẫn còn cao...

Những hạn chế trên tập trung chủ yếu vào một số nguyên nhân: Một số cấp ủy, chính quyền, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và cán bộ Công đoàn chưa quan tâm, nhận thức chưa đầy đủ và đúng đắn về công tác phát triển, nâng cao chất lượng hoạt động của CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước; Trình độ, kỹ năng, bản lĩnh của cán bộ CĐCS còn hạn chế, phần lớn là kiêm nhiệm, thiếu ổn định, thời gian dành cho hoạt động Công đoàn ít; Tính độc lập trong hoạt động và cơ chế bảo vệ cán bộ CĐCS chưa phát huy hiệu quả; Chế độ quản lý tài chính Công đoàn thiếu chặt chẽ, tỷ lệ thất thu, nợ đọng còn cao; Sự kết nối, hỗ trợ của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với CĐCS một số đơn vị chưa thường xuyên và thiếu hiệu quả, còn có hiện tượng hành chính hóa trong hoạt động Công đoàn; Công tác điều tra, khảo sát, dự báo về tình hình CNLD và doanh nghiệp phục vụ công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS vẫn còn là khâu yếu; Quy mô doanh nghiệp và đoàn viên nhỏ lẻ, phân tán, tiêu tốn nhiều nguồn lực trong công tác chỉ đạo và tổ chức thực hiện; Đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác vận động phát triển đoàn viên còn thiếu và chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra; Việc chưa xây dựng được cơ chế tạo động lực cho đội ngũ cán bộ cũng là nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của tổ chức Công đoàn.

## **II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

### **1. Quan điểm**

1.1. Đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS và chủ động đổi mới toàn diện nội dung và phương thức hoạt động của CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước với những giải pháp đồng bộ, phù hợp với chủ trương của Đảng, các chính sách pháp luật của Nhà nước; Xây dựng môi trường QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ; góp phần giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn Thành phố.

1.2. Công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS và nâng cao chất lượng hoạt động CĐCS trước tiên tập trung, quan tâm đến khu vực lao động chính thức, Khu Công nghiệp và Chế xuất (KCN&CX), Cụm Công nghiệp tập trung; doanh nghiệp có đông người lao động, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

1.3. Nêu cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu các cấp Công đoàn trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS và nâng cao chất lượng hoạt động Công đoàn doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước; Gắn trách nhiệm của cá nhân với kết quả thực hiện các nhiệm vụ được phân công.

### **2. Mục tiêu**

**2.1. Mục tiêu tổng quát:** Phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động CĐCS phải gắn với nhiệm vụ phát triển sản xuất kinh doanh và tăng năng suất lao động

của doanh nghiệp; Lấy việc chăm lo, đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động là mục tiêu, nhiệm vụ cốt lõi, trên cơ sở hài hòa về lợi ích.

## **2.2. Mục tiêu cụ thể**

- Về phát triển đoàn viên: Phân đầu mỗi năm thành lập mới ít nhất 400 CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước; đến năm 2023 phân đầu có khoảng 680.000 đoàn viên công đoàn; đến năm 2025 phân đầu toàn Thành phố có khoảng 750.000 đoàn viên công đoàn; hầu hết doanh nghiệp có từ 25 công nhân, lao động trở lên thành lập được tổ chức CĐCS. Hàng năm có ít nhất từ 55% CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước xếp loại chất lượng hoạt động từ tốt trở lên.

- Về thương lượng, ký kết TULĐTT: Phân đầu đến năm 2023 có 75% trở lên đơn vị, doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn ký kết TULĐTT, trong đó ít nhất 45% xếp loại chất lượng từ B trở lên; đến năm 2025 có 80% trở lên các doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức Công đoàn ký kết được TULĐTT.

- Đến năm 2030: Phân đầu đạt 01 triệu đoàn viên công đoàn; có từ 90% trở lên người lao động trong các doanh nghiệp có Công đoàn là đoàn viên công đoàn; những nơi chưa có tổ chức đại diện người lao động thì phần lớn người lao động được tập hợp, tham gia một số hoạt động của Công đoàn; trên 85% đơn vị, doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn ký kết được TULĐTT.

## **III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

### **1. Về công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở**

#### **1.1. Đổi mới và nâng cao kết quả công tác tập hợp, vận động đoàn viên, người lao động, tập trung phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở**

- Tranh thủ sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, sự quan tâm ủng hộ của chính quyền từ Thành phố đến các quận, huyện, thị xã, các ngành trong thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị (khóa XIII), Kế hoạch số 35-KH/TU, ngày 28/7/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam”; Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 27/02/2012 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội nói chung và đẩy mạnh công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS nói riêng. Khẩn trương tận dụng dư địa, lợi thế khác biệt giữa tổ chức Công đoàn với các “Tổ chức đại diện của người lao động” khác, để nhanh chóng phát triển tổ chức, không để “khoảng trống, khoảng trắng” Công đoàn ở các địa bàn trọng điểm.

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Chương trình phối hợp công tác liên ngành giữa: Liên đoàn Lao động - Sở Lao động Thương binh và Xã hội - Bảo hiểm xã hội - Cục Thuế - Công An - Thanh tra thành phố Hà Nội; Chương trình phối hợp giữa Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở với chính quyền đồng cấp, để tiến hành thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, Luật Công đoàn gắn với nhiệm vụ tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS. Nghiên cứu xây dựng cơ chế khuyến khích đội ngũ cán bộ Công đoàn đã nghỉ hưu, tham gia công tác vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS.

- Phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội sớm ban hành hướng dẫn CĐCS tham gia xây dựng Nội quy lao động ở các doanh nghiệp và thủ

tục, hồ sơ đăng ký Nội quy lao động ở các doanh nghiệp chưa có tổ chức CĐCS. Qua đó, nắm bắt, tuyên truyền vận động người lao động gia nhập tổ chức Công đoàn và thành lập CĐCS.

- Hoàn thành sớm công tác đổi thẻ đoàn viên, xây dựng, quản lý và tổ chức hoạt động hiệu quả “Mạng lưới đoàn viên Công đoàn” nòng cốt, lực lượng công nhân xung kích tại các CĐCS.

- Ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng hiệu quả phần mềm cơ sở dữ liệu dùng chung trong đó có cơ sở dữ liệu đoàn viên, CĐCS của LĐLĐ Thành phố trong các báo cáo thống kê tổng hợp số liệu của tổ chức Công đoàn để có giải pháp kịp thời, phù hợp.

### ***1.2. Nâng cao chất lượng công tác nắm tình hình, khảo sát, điều tra, dự báo tình hình công nhân lao động và doanh nghiệp hoạt động chưa có Công đoàn cơ sở***

- Triển khai, thực hiện có hiệu quả Đề án thí điểm “Hỗ trợ, khuyến khích phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS ngoài khu vực Nhà nước có từ 25 đoàn viên trở lên”, giai đoạn 2021-2022.

- Phối hợp chặt chẽ với Cơ quan Thuế, Bảo hiểm xã hội các cấp để cập nhật, nắm chắc tình hình CNLĐ và số lượng doanh nghiệp chưa thành lập CĐCS để có kế hoạch vận động phát triển. Tập trung vận động phát triển ở các doanh nghiệp có từ 25 CNLĐ trở lên, doanh nghiệp ở các KCN&CX, Cụm công nghiệp tập trung. Những doanh nghiệp có quy mô nhỏ chuẩn bị kế hoạch dài hạn, không nôn nóng, gượng ép chạy theo số lượng.

- Quan tâm phối hợp với chính quyền và Công an cấp xã, phường để theo dõi nắm bắt, cập nhật tình hình, những di biến động của các doanh nghiệp, CNLĐ trên địa bàn. Hàng năm, tham mưu cấp ủy phối hợp với Ủy ban nhân dân, chính quyền đồng cấp mở các hội nghị với chính quyền cơ sở về công tác phối hợp phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS trên địa bàn.

### ***1.3. Gắn việc nâng cao chất lượng hoạt động Công đoàn cơ sở là động lực thúc đẩy công tác phát triển tổ chức***

- Công tác phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS trong các doanh nghiệp, phải coi trọng cả số lượng và chất lượng; Gắn công tác phát triển với duy trì, nâng cao chất lượng hoạt động của CĐCS. Coi việc nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức Công đoàn là giải pháp quan trọng để tập hợp thu hút đoàn viên công đoàn và thành lập CĐCS.

- Xây dựng hoàn thiện cơ chế tạo sự khác biệt về quyền, lợi ích giữa đoàn viên công đoàn với người lao động chưa tham gia tổ chức Công đoàn, để tạo động lực thu hút, khuyến khích người lao động tham gia vào tổ chức Công đoàn. Các hoạt động chăm lo, hỗ trợ cho đoàn viên công đoàn, các chính sách phúc lợi của doanh nghiệp cần thương lượng đưa quyền lợi cao hơn của đoàn viên công đoàn so với người lao động chưa gia nhập Công đoàn, để đưa vào nội dung TULĐTT.

### ***1.4. Tăng cường công tác tuyên truyền, truyền thông các hoạt động của Công đoàn cơ sở đến với người lao động và người sử dụng lao động***

- CĐCS cần khẳng định vị thế, vai trò với người lao động và doanh nghiệp thông qua các hoạt động tuyên truyền, truyền thông ở cơ sở; để người lao động và NSDLĐ thấy rõ những hiệu quả và quyền lợi đem lại đối với doanh nghiệp và đoàn viên, người lao động thông qua các hoạt động của tổ chức CĐCS. Từ đó doanh nghiệp sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn hoạt động và người lao động sẽ tích cực tham gia, gia nhập Công đoàn.

- Tăng cường, đổi mới công tác tuyên truyền, vận động để đoàn viên, người lao động hiểu là Công đoàn luôn đứng về phía họ và bảo vệ quyền, lợi ích cho họ. NSDLĐ cũng nhận thức được người lao động là nguồn lực quan trọng nhất, để quan tâm chăm lo. Người lao động cũng phải thấy trách nhiệm với doanh nghiệp, để nỗ lực phấn đấu, góp phần phát triển doanh nghiệp.

- Thực hiện tốt công tác sơ, tổng kết và động viên, khen thưởng kịp thời các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong công tác xây dựng tổ chức Công đoàn. Xây dựng cơ chế động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ phụ trách công tác phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn các cấp.

## **2. Về nâng cao chất lượng hoạt động Công đoàn cơ sở**

### **2.1. Nâng cao chất lượng, năng lực của đội ngũ cán bộ Công đoàn các cấp, đặc biệt đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở**

- Đổi mới nâng cao chất lượng công tác đào tạo, tập huấn đội ngũ cán bộ CĐCS; Thực hiện có hiệu quả Đề án thí điểm “Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ Chủ tịch CĐCS ngoài khu vực Nhà nước, giai đoạn 2021-2022”; Đảm bảo thực chất, nội dung, thời gian đào tạo phải bám sát thực tiễn ở doanh nghiệp, phù hợp với từng đối tượng; Quan tâm quán triệt, giáo dục tư tưởng chính trị, bản chất giai cấp cho đội ngũ cán bộ CĐCS.

- Tham mưu, đề xuất kịp thời với Ban Thường vụ Thành ủy và Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam về công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng về sắp xếp tổ chức, cán bộ của hệ thống Công đoàn Thủ đô. Từng bước nâng cao hơn nữa vai trò, sự chủ động trong công tác tham gia, phối hợp giữa LĐLĐ Thành phố với cấp ủy địa phương về công tác quy hoạch, điều động, giới thiệu ứng cử chức danh lãnh đạo tại Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Bổ sung, hoàn thiện các Quy định, Quy chế có liên quan đến công tác tổ chức cán bộ của tổ chức Công đoàn, tạo động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng hiệu quả công việc; Xác định các tiêu chí, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình về công tác cán bộ ở từng cấp, từng chức danh. Đặc biệt là đội ngũ Chủ tịch, Phó Chủ tịch Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có đủ năng lực để lãnh đạo, dẫn dắt hoạt động CĐCS. Kiên quyết không xem xét hiệp y, giới thiệu cán bộ ứng cử vào các chức danh lãnh đạo không đủ tiêu chuẩn, điều kiện hoặc không thực hiện đúng quy trình theo quy định của Đảng và LĐLĐ thành phố Hà Nội.

- Xây dựng hoàn thiện Quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng đội ngũ cán bộ Công đoàn theo hướng thực chất và lượng hóa bằng các tiêu chí, kết quả công việc cụ thể; Thông qua công tác lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Công đoàn cấp trên và những đánh giá, phản hồi từ cơ sở; Gắn đánh giá chất lượng cán bộ và hiệu quả công việc với khen thưởng, động viên và phê bình, kỷ luật.

- Báo cáo xin ý kiến Thành ủy Hà Nội và Tổng LĐLĐ Việt Nam về chủ trương xây dựng Đề án thí điểm bố trí Chủ tịch CĐCS chuyên trách tại một số doanh nghiệp trong các KCN&CX Hà Nội có đông CNLĐ (từ 2.000 CNLĐ trở lên) hoặc cán bộ Công đoàn chuyên trách kiêm nhiệm làm Chủ tịch CĐCS tại nhiều doanh nghiệp. Kiện toàn mô hình tổ chức, nâng cao năng lực hoạt động của Trung tâm Tư vấn Pháp luật Công đoàn Hà Nội.

## **2.2. Tăng cường sự kết nối, hỗ trợ thường xuyên giữa Công đoàn cấp trên với Công đoàn cấp dưới; giữa Công đoàn cơ sở với đoàn viên, người lao động**

- Đối với LĐLĐ Thành phố ban hành phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng cán bộ lãnh đạo, chuyên viên theo dõi, hỗ trợ hoạt động đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. Cán bộ được theo dõi phải trực tiếp xuống nắm bắt tình hình, hỗ trợ chỉ đạo đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được phụ trách ít nhất 03 tháng/1 lần, báo cáo Thường trực LĐLĐ Thành phố định kỳ theo quy định.

- Đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở căn cứ tình hình thực tế và số CĐCS khu vực doanh nghiệp trên địa bàn, thuộc phạm vi quản lý, phân công cán bộ chuyên trách Công đoàn theo dõi, hỗ trợ, phân vùng quản lý đối với từng CĐCS, ít nhất 06 tháng/1 lần phải trực tiếp xuống các doanh nghiệp gặp gỡ, nắm bắt tình hình và hỗ trợ CĐCS.

- Đối với Ban Chấp hành CĐCS tăng cường sự kết nối với đoàn viên, người lao động để lắng nghe, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của từng CNLĐ; tạo cơ chế để đông đảo công nhân được tham gia trực tiếp vào các hoạt động của Công đoàn, như: Lập kế hoạch; tài chính công đoàn; bình, bầu đại diện... theo hướng dân chủ, công khai và minh bạch. Khi CĐCS gặp khó khăn, vướng mắc hoặc không được đảm bảo điều kiện hoạt động, thì cán bộ CĐCS liên hệ ngay với Công đoàn cấp trên để được can thiệp hỗ trợ, trên tinh thần Công đoàn cấp trên phục vụ Công đoàn cấp dưới, cán bộ Công đoàn phục vụ đoàn viên, người lao động.

- Ban hành quy chế xây dựng hệ thống kết nối, cung cấp, trao đổi thông tin giữa cán bộ Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở với các Chủ tịch CĐCS và giữa Chủ tịch CĐCS với các tổ Công đoàn, đoàn viên, người lao động thông qua Mạng xã hội (facebook, lập nhóm Zalo...).

## **2.3. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của Công đoàn cơ sở theo hướng thiết thực, hiệu quả, lấy đoàn viên, người lao động là trung tâm**

- Quán triệt, triển khai thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị (khóa XIII), Kế hoạch số 35-KH/TU, ngày 28/7/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị (khóa XIII) “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”. Xây dựng tổ chức Công đoàn Thủ đô vững mạnh toàn diện, có năng lực đại diện bảo vệ, thích ứng, linh hoạt trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

- Hoạt động tại CĐCS phải tranh thủ sự ủng hộ của NSDLĐ, có trọng tâm, trọng điểm, xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và nguyện vọng số đông người lao động. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở cần cân nhắc kỹ trước khi quyết định tổ chức các hoạt động; đặc biệt là các hoạt động bề nổi, tốn kém phải có

ý kiến đồng ý của Thường trực LĐLĐ Thành phố. Hạn chế tối đa các hội nghị, cuộc họp hoặc huy động lực lượng từ CĐCS doanh nghiệp tham gia hoạt động của Công đoàn cấp trên. Hàng năm, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xây dựng kế hoạch hoạt động riêng phù hợp với từng loại hình CĐCS; trong đó có hoạt động CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước. Sơ kết, đánh giá kết quả triển khai, thực hiện 04 Đề án thí điểm của LĐLĐ Thành phố, giai đoạn 2021-2022 để nghiên cứu bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.

- Hoạt động của CĐCS doanh nghiệp cần tập trung bám sát vào chức năng của tổ chức Công đoàn, giảm các nhiệm vụ không liên quan trực tiếp đến chức năng đại diện trong phạm vi QHLD; Hướng tới nhiệm vụ cốt lõi là: bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; Xây dựng cơ chế đối thoại giữa CĐCS với NSDLĐ; Thực hiện có hiệu quả hoạt động thương lượng, ký kết TULĐTT; Phối hợp tổ chức tốt Hội nghị Người lao động và thực hiện Quy chế dân chủ tại nơi làm việc; Chính sách lao động nữ; Tham gia xây dựng, ban hành các Nội quy, Quy chế tại doanh nghiệp; Tuyên truyền, tư vấn pháp luật và hỗ trợ pháp lý cho CNLĐ; Giám sát thực hiện chế độ chính sách liên quan đến người lao động và giải quyết tranh chấp lao động ở cơ sở...

- Đẩy mạnh phong trào thi đua trong CNLĐ, trọng tâm là phong trào thi đua "Lao động giỏi, lao động sáng tạo". Hàng năm, nghiên cứu điều chỉnh các tiêu chí chấm điểm đánh giá thi đua đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, hướng vào những nội dung trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải. Duy trì, nâng cao chất lượng hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên, người lao động thiết thực, tránh hình thức, đặc biệt quan tâm đến đối tượng công nhân trực tiếp sản xuất.

#### ***2.4. Đảm bảo nguồn tài chính Công đoàn tại cơ sở và hoàn thiện cơ chế bảo vệ, khuyến khích cán bộ Công đoàn cơ sở hoạt động hiệu quả***

- Nghiên cứu xây dựng cơ chế quản lý phân phối nguồn tài chính Công đoàn hợp lý, đảm bảo nguồn tài chính cho CĐCS khu vực doanh nghiệp hoạt động. Có biện pháp hạn chế thất thoát, nợ đọng, đẩy nhanh thực hiện trích nộp kinh phí Công đoàn qua một tài khoản Công đoàn Việt Nam.

- Dành ít nhất 1,5% nguồn tài chính Công đoàn hàng năm phục vụ cho thực hiện nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của cán bộ CĐCS và đoàn viên, người lao động ở doanh nghiệp. Nghiên cứu xây dựng cơ chế hỗ trợ Chủ tịch CĐCS khu vực doanh nghiệp khi bị sa thải do đấu tranh bảo vệ quyền lợi người lao động (*dự kiến 30 triệu/trường hợp*); Xem xét lập "Quỹ phát triển QHLD và bảo vệ cán bộ CĐCS". Nghiên cứu, đề xuất nâng mức phụ cấp, hỗ trợ cho đội ngũ cán bộ CĐCS, trước mắt là quan tâm chế độ đối với Chủ tịch CĐCS doanh nghiệp có từ 1.000 CNLĐ trở lên.

- Ban hành Quy chế hỗ trợ tài chính cho cán bộ Công đoàn chuyên trách khi xuống làm việc, nắm bắt tình hình CNLĐ và hoạt động CĐCS khu vực doanh nghiệp; Nghiên cứu hỗ trợ, động viên vật chất đối với Chủ tịch CĐCS vào dịp kỷ niệm Ngày thành lập tổ chức Công đoàn Việt Nam và Tết Nguyên đán. Hàng năm, vào dịp 28/7, tổ chức tôn vinh, khen thưởng ít nhất 30 Chủ tịch CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước tiêu biểu, xuất sắc với mức thưởng đảm bảo tính động viên, khích lệ và tuyên truyền tạo sự lan tỏa.

## IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### 1. Đối với Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội

- *Giao Ban Thường vụ, Thường trực LĐLĐ thành phố Hà Nội:* Giúp Ban Chấp hành chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai thực hiện Nghị quyết; 06 tháng và hàng năm tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá báo cáo kết quả thực hiện;

- *Ban Tổ chức:* Là Cơ quan Thường trực có trách nhiệm hướng dẫn, giúp Ban Chấp hành LĐLĐ Thành phố kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết. Tham mưu hoàn thiện các quy chế, xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Nghị quyết có liên quan đến công tác tổ chức, cán bộ;

- *Ban Tài chính:* Tham mưu đề xuất, hoàn thiện các quy định, cơ chế của LĐLĐ Thành phố về công tác tài chính công đoàn, đảm bảo nguồn tài chính phục vụ triển khai, thực hiện Nghị quyết;

- *Ủy ban Kiểm tra:* Tham mưu kiểm tra, giám sát việc triển khai, thực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành LĐLĐ Thành phố đến các cấp Công đoàn thuộc hệ thống Công đoàn Thủ đô;

- *Văn phòng; các Ban: Chính sách Pháp luật và Quan hệ Lao động, Tuyên giáo, Nữ công:* Tham mưu xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết theo chức năng nhiệm vụ được phân công.

### 2. Đối với các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

- Căn cứ nội dung của Nghị quyết xây dựng kế hoạch triển khai tổ chức thực hiện ở cấp mình; Định kỳ sơ, tổng kết báo cáo kết quả thực hiện về Ban Thường vụ LĐLĐ thành phố Hà Nội theo quy định;

- Chỉ đạo, hướng dẫn CĐCS doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước đổi mới nội dung, phương thức hoạt động; Thực hiện tốt chức năng đại diện của CĐCS.

**3. Đối với Công đoàn cơ sở:** Căn cứ nội dung Nghị quyết, hàng năm xây dựng kế hoạch, chương trình hoạt động phù hợp với tình hình thực tế và đáp ứng được tâm tư nguyện vọng của người lao động; Lấy nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động là trung tâm trong các hoạt động của tổ chức Công đoàn tại cơ sở./.

Nơi nhận:

- Tổng LĐLĐ Việt Nam (để b/c);
- Thành ủy HN (để b/c);
- Ban Tổ chức TLĐ (để b/c);
- Ban ToC, DV Thành ủy (để b/c);
- Các UV BCH, UBKT LĐLĐ TP (để th/h);
- Các Ban; CĐCT trực tiếp cơ sở (để th/h);
- Các CĐCS; ĐVSN trực thuộc (để th/h);
- Lưu VT.

TM. BAN CHẤP HÀNH  
CHỦ TỊCH



Nguyễn Phi Thường