TRANG TIN ĐIỆN TỬ
ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Đảm bảo nhân lực lao động cho các khu công nghiệp:

Tránh để công nhân bị xúi giục, lôi kéo

Cập nhật: 22:19 09-12-2021

Hạ tầng khang trang, hiện đại của khu công nghiệp Biên Hòa II, tỉnh Đồng Nai.

Đại dịch Covid-19 đã tác động và ảnh hưởng toàn diện, sâu sắc trên tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh cả nước từng bước thích ứng, chung sống an toàn với Covid-19, phục hồi các hoạt động sản xuất, kinh doanh và chuỗi cung ứng sản phẩm, hàng hóa, môi trường lao động của công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất đã và đang đặt ra những thách thức mới, cần phải giải quyết…

Thu hút công nhân trở lại sau đại dịch

Theo đánh giá của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Đồng Nai là một trong những địa phương tiêu biểu trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đạt hiệu quả cao trong thu hút đầu tư, duy trì hoạt động của cộng đồng doanh nghiệp trong bối cảnh thích ứng an toàn với Covid-

19. Đến nay, 100% doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn Đồng Nai đã phục hồi sản xuất sau thời gian gián đoạn vì Covid-19. Tuy nhiên, một trong những vấn đề nan giải các doanh nghiệp đang phải đối mặt là tình trạng thiếu hụt lao động ở tất cả các phân khúc: Nhân lực chất lượng cao, lao động có tay nghề vững, cán bộ quản lý và lao động phổ thông…

Để tạo sức hấp dẫn thu hút công nhân trở lại doanh nghiệp, đồng thời "chiêu hiền, đãi sĩ" bổ sung nguồn nhân lực có tay nghề cao, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Đồng Nai đã chỉ đạo các địa phương, các cấp, các ngành phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp, Ban quản lý các khu công nghiệp triển khai hàng loạt chính sách hỗ trợ, chế độ đãi ngộ, như: Hỗ trợ tiền tàu, xe, tiền thuê nhà trọ, tăng các khoản phúc lợi, tiền thưởng, tiền lương, hỗ trợ học phí cho con công nhân... Tuy nhiên, khoảng trống thiếu hụt nhân lực trong cộng đồng doanh nghiệp vẫn chưa thể lấp đầy.

Dự báo của các chuyên gia, nhà quản lý cho thấy, từ nay đến Tết Nguyên đán Nhâm Dần 2022, các doanh nghiệp vẫn tiếp tục gặp khó khăn trong thu hút nhân lực lao động. Nếu tình hình dịch bệnh được khống chế cùng với thực hiện tốt các chính sách, chế độ đãi ngộ tương xứng, thị trường lao động sẽ "ấm" lại sau Tết.

Cải tiến, đổi mới các chính sách, chế độ đãi ngộ để thu hút nhân lực cho các khu công nghiệp là việc làm cần nhưng chưa đủ. Để đảm bảo cho môi trường hoạt động của cộng đồng doanh nghiệp phát triển ổn định, bền vững, phải coi trọng các yếu tố văn hóa, chính trị tinh thần. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải gắn chặt với công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân, người lao động. Đây là vấn đề đã được bàn nhiều, nhưng hiệu quả thực hiện trên thực tế thì còn rất nhiều hạn chế. Chính vì vậy, khi đời sống công nhân, hoạt động của

doanh nghiệp có sự cố, gặp khó khăn, các đối tượng có tư tưởng chống đối Đảng, Nhà nước luôn tìm cách lợi dụng, xúi giục, lôi kéo một số công nhân cá biệt có hành động tiêu cực để tạo điểm "nóng".

Qua tác động toàn diện của dịch Covid-19, việc xây dựng trận địa tư tưởng vững chắc trong công nhân lao động, đấu tranh ngăn chặn các âm mưu xúi giục, lôi kéo, kích động công nhân đi ngược lại quyền lợi doanh nghiệp, người lao động và lợi ích quốc gia, dân tộc là việc cần làm thường xuyên, liên tục.

Không để công nhân bị kích động, lôi kéo

Trong thời điểm dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, làn sóng công nhân, người lao động rời các đô thị, khu công nghiệp hồi hương đã bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế trong công tác giáo dục, quản lý, sử dụng lao động. Những video clip lan truyền trên mạng xã hội ghi lại cảnh một số công nhân quá khích chống đối lực lượng chức năng, phá dỡ hàng rào phong tỏa, chốt gác… để hồi hương tự phát cho thấy, một bộ phận cá biệt công nhân lao động đã bị kích động khi gặp hoàn cảnh khó khăn. Họ chính là những mục tiêu các thế lực thù địch nhắm đến để xúi giục, lôi kéo thực hiện các hành động gây rối trong môi trường văn hóa công nhân, doanh nghiệp.

Công ty cổ phần Đồng Tiến (Đồng Nai) phục hồi sản xuất, thích ứng an toàn với Covid-19.

Nhìn lại các vụ việc công nhân tập trung đông người nghỉ việc và có những hành động quá khích gây rối, phá hoại tài sản doanh nghiệp xảy ra ở một số khu công nghiệp trên địa bàn Bình Dương, Đồng Nai những năm trước, chúng ta càng thấy rõ điều đó.

Công nhân là lực lượng lao động chủ yếu, đông đảo trong các khu công nghiệp, khu chế xuất giữ vai trò quyết định đến hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Củng cố trận địa tư tưởng của Đảng, tăng cường bản chất giai cấp công nhân trong cộng đồng doanh nghiệp chính là chiến lược phát triển bền vững doanh nghiệp. Về mặt văn hóa thì văn hóa công nhân, văn hóa doanh nghiệp là những nhân tố chính cấu thành văn hóa dân tộc. Việc xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc phải đặt văn hóa công nhân, văn hóa doanh nghiệp đúng tầm vóc, vị thế trong tiến trình phát triển.

Giáo dục chính trị tư tưởng cho công nhân phải gắn liền với các chương trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp, là cốt lõi của văn hóa doanh nghiệp. Ở tầm vĩ mô, chiến lược xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh phải gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, đối ngoại, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Tăng trưởng kinh tế phải gắn với chăm lo xây dựng giai cấp công nhân về chính trị tư tưởng, không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công nhân lao động, quan tâm giải quyết kịp thời những vấn đề thiết thực như: Tạo điều kiện để công nhân học tập chính trị, đạo đức, pháp luật, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, công nghệ, kỹ năng nghề nghiệp, gắn với cải cách chế độ tiền lương, nhà ở, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động, môi trường lao động, vệ sinh, an toàn lao động và môi trường sinh hoạt văn hóa tinh thần.

Công nhân Công ty TNHH Nestlé Việt Nam (Đồng Nai) được quan tâm, tạo môi trường nghỉ ngơi tại chỗ trong doanh nghiệp.

Cần chú trọng đẩy mạnh việc phát triển Đảng trong công nhân, củng cố, nâng cao chất lượng xây dựng, sinh hoạt của tổ chức Đảng trong doanh nghiệp. Đảng viên, tổ chức Đảng chính là nguồn nhân lực tinh túy; là lực lượng nòng cốt để phát triển văn hóa doanh nghiệp gắn với củng cố trận địa tư tưởng của Đảng trong cộng đồng doanh nghiệp.

Đây là một trong những vấn đề cốt lõi, nhưng hiện tại chúng ta còn gặp nhiều khó khăn, bất cập, hạn chế trong tổ chức thực hiện, nhất là trong khối doanh nghiệp FDI.

Để khắc phục những bất cập, hạn chế, cần tạo ra môi trường, cơ chế thuận lợi để tăng cường và đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp, nhất là công đoàn trong các doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu chế xuất, nâng cao năng lực, hiệu quả thu hút, tập hợp công nhân lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên, công nhân lao động, giáo dục, tạo nguồn quần chúng ưu tú phát triển Đảng. Cần quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, nhất là cán bộ công đoàn cơ sở chuyên trách có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu, hiểu biết về chính sách, pháp luật; có năng lực về công tác quản lý và chuyên môn nghề nghiệp.

Có được đội ngũ cán bộ công đoàn vững, vừa hồng vừa chuyên, việc tập hợp, giáo dục, đảm bảo quyền lợi chính đáng cho công nhân trong các doanh nghiệp sẽ thuận lợi hơn rất nhiều. Đây cũng là giải pháp nhằm sớm nắm bắt các diễn biến tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của công nhân, tạo sức đề kháng, miễn nhiễm trước sự xâm nhập, tấn công của các quan điểm sai trái, tư tưởng tiêu cực…

Theo QDND.vn